

5.2. ANÁLISIS DE RECURSOS–RESULTADOS POR CONSEJERÍAS

La Orden que contiene las normas para la elaboración del Presupuesto, publicada en el mes de mayo estableció los criterios y objetivos en materia de igualdad de género que deben guiar la elaboración del presupuesto para el próximo ejercicio presupuestario, y reguló la estructura de la información relativa al análisis con perspectiva de género de las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto 2012, según las instrucciones contenidas en el Anexo X.

Siguiendo esta disposición, y conforme a la guía elaborada para unificar criterios y apoyar a las consejerías en la elaboración del análisis, la información de este apartado se organiza por el orden de prelación establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, y de acuerdo con la siguiente estructura:

1. Situación de las desigualdades de género en el ámbito competencial, en el cual se describen brevemente las desigualdades entre hombres y mujeres detectadas en cada ámbito, y se explican cómo participa la Consejería, con carácter general en las políticas de igualdad de género.
2. Recursos-Resultados, detallando los objetivos, las líneas de trabajo y las actuaciones específicas de los programas presupuestarios orientados a corregir desigualdades de género. Como novedad para este año, cada centro directivo ha realizado una valoración de los avances en igualdad que se han producido a raíz de las medidas y actuaciones puestas en marcha durante el período 2008-2012.
3. Personal, por último, las Consejerías exponen las medidas adoptadas en materia de promoción profesional, formación y prácticas de conciliación para corregir desigualdades de género.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

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

La Consejería de la Presidencia tiene atribuidas las competencias en la asistencia política y técnica del Presidente, el asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Comunidad Autónoma; protocolo y ceremonial; las competencias en materia de comunicación social, coordinación de la información institucional; administración económica y del personal de la Presidencia de la Junta de Andalucía; secretariado del Consejo de Gobierno; Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y asesoramiento y coordinación de las publicaciones oficiales de carácter institucional; coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y ayuda y cooperación al desarrollo; y las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.

En el desarrollo de estas competencias de marcado carácter transversal y horizontal y que están dirigidas fundamentalmente a prestar servicio a toda la Administración de la Junta de Andalucía, la Consejería de la Presidencia mantiene una línea de actuación inspirada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en consonancia con los principios y compromisos que ya se recogían en el discurso de investidura del Presidente, buscando que este principio de igualdad no se quede en declaraciones formales, sino que se plasme en medidas y decisiones que combatan cualquier tipo de discriminación y hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

Por ello, para lograr este objetivo, la acción del gobierno es firme y decidida. Muestra de ello es la decisión, pionera, del gobierno para hacer del Presupuesto con perspectiva de género una herramienta sólida y eficiente para conseguir el objetivo de la igualdad en todas y cada una de las políticas a desarrollar.

En cuanto a las situaciones de desigualdad detectadas en el ámbito de actuación de los distintos centros directivos de la Consejería de Presidencia, se observa un incremento progresivo de la reflexión sobre las desigualdades detectadas en sus respectivos ámbitos de actuación. Así ocurre en el programa de Comunicación Social, cuyas actuaciones están encaminadas a eliminar la visión estereotipada de mujeres y hombres en los medios de comunicación y en la publicidad.

Mención aparte merece el ámbito de Cooperación Internacional, que toma en cuenta el hecho de que, en todos los países, las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta, siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue estando muy restringido. Además, si bien a nivel mundial cada vez más mujeres acceden a cuidados profesionales durante el embarazo y el parto, la mortalidad materna sigue siendo inaceptablemente alta y no ha experimentado mejoras significativas en los últimos 15 años.

Mientras miles de mujeres siguen muriendo cada año por culpa de abortos inseguros y la pandemia del VIH/SIDA se feminiza, las múltiples violencias de las que son víctimas las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, siguen siendo la violación de derechos humanos más extendida y más impune. Esta realidad queda recogida en el Informe de Naciones Unidas "The World's Women 2010: trends and statistic".

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

12E BOJA

Este programa tiene como objetivo fundamental la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, que según se define en su norma de creación es el "Diario Oficial de Andalucía y, en consecuencia, es el medio a través del cual habrán de publicarse todas las disposiciones emanadas de la Junta de Andalucía, así como cuantos actos y resoluciones sea requisito legal necesario su publicación". El programa no ha detectado desigualdades de género en su ámbito de gestión.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

El programa presupuestario Comunicación Social desarrolla las competencias de la Consejería en materia de radiodifusión y televisión, así como la gestión de la acción institucional de la Junta de Andalucía y la aplicación de la imagen corporativa de la Junta.

El centro gestor del programa, la Dirección General de Comunicación Social desarrolla las siguientes competencias:

- La gestión de competencias en materia de medios de comunicación social, y, en particular, las relativas a radiodifusión sonora y servicios de televisión, con independencia de las tecnologías y de la modalidad de transmisión empleada. Y la gestión para la concesión de frecuencias radioeléctricas para uso de la

Administración. Entre las medidas adoptadas con relación a la igualdad de género, puede mencionarse la introducción de cláusulas para promover la igualdad de género en los pliegos de los concursos, que se describen a continuación.

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de explotación del servicio de comunicación audiovisual reguladores de las adjudicaciones de licencias de radiodifusión y de televisión digital terrestre de ámbito local y autonómico, se han incluido como criterios de valoración de las ofertas, la programación y proporción de programas que fomenten y desarrollen valores. Se considera que los programas que fomentan y desarrollan valores son aquellos que promueven la tolerancia, la integración social, las pautas de convivencia de una sociedad democrática y la igualdad entre hombres y mujeres. Por otra parte, en la creación de puestos de trabajo, se fomenta el establecimiento de acciones encaminadas a la igualdad en la participación de hombres y mujeres y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, en el pliego de cláusulas administrativas particulares y de explotación del servicio de comunicación audiovisual regulador de la adjudicación de licencia de televisión digital terrestre de ámbito autonómico que se convocará en 2011-2012, se incluye como obligación, una vez adjudicado el contrato, el respeto de los valores de igualdad recogidos en el artículo 14 de la Constitución, con especial atención a la igualdad de género. Y en relación con la publicidad emitida, se deberá respetar lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como cualquier otra normativa aplicable.

De este modo, en el otorgamiento de las concesiones y licencias, se establecen criterios igualitarios desde el punto de vista de género que se incluyen en los criterios objetivos de adjudicación y baremos de valoración.

En este sentido, se valora que su programación y su publicidad no sean sexistas ni discriminatorias para ningún sexo y que no se tengan denuncias por parte de los observatorios especializados en este ámbito.

En la misma línea, se establecen criterios de igualdad en las convocatorias de manera que se prime en el cómputo de méritos, los planes de igualdad implementados o las medidas a favor de la igualdad que tengan en marcha las empresas solicitantes, y la presentación de historiales limpios de sanciones por publicidad o programación sexista y discriminatoria. Así mismo se analiza, con perspectiva de género, el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizados en los medios de comunicación que concurren a la licitación.

- A la Dirección General de Comunicación Social corresponde también la coordinación de la comunicación de la acción institucional de la Junta de Andalucía así como la elaboración de las correspondientes normas y directrices de aplicación. En ese ámbito contempla varias líneas de trabajo. La primera de ellas la elaboración de una publicación trimestral “Panorama de la Comunicación Audiovisual en Andalucía”, sobre datos de la audiencia, difusión, características y perfil de los medios, en la que puede obtenerse información sobre los diferentes intereses de mujeres y hombres, y de este modo adecuar a las características de la audiencia, la política y estrategias de comunicación de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, se continuará desarrollando una asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, donde se detecta el posible uso de lenguaje e imágenes sexistas entre los elementos creativos de las piezas que conforman las campañas de comunicación y la posible falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

A este respecto, la labor del personal técnico del Gabinete de Comunicación Institucional, de conformidad con la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, viene llevando a cabo un asesoramiento continuado en 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 los elementos o piezas creativas, para que se haga un uso no sexista del lenguaje y se transmita una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos sexistas y haya un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente, se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, al sexismo y a toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios. Se velará también porque se rechacen las actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

De los pliegos de prescripciones técnicas, se realiza un análisis y se emiten sugerencias para su modificación, en su caso, también en materia de lenguaje no sexista. Asimismo, como en años anteriores, se mantiene una cláusula²

² “Las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas, deberán tener en cuenta lo establecido en el artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje, la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, así como libre de estereotipos sexistas”

específica en los pliegos (modelos-tipo) para acciones de comunicación institucional establecidos por la Dirección General de Comunicación Social y difundidos a todas las Consejerías.

También se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, desde la perspectiva de género.

- Otra de las competencias asignadas a la Dirección General es la asistencia y asesoramiento en materias de su competencia a las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Y la coordinación y seguimiento para el correcto uso y aplicación del Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía y demás normativa relacionada.

82A ACCIÓN EXTERIOR

En el desarrollo de las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior, desarrolladas mediante el Programa 82A, las desigualdades detectadas tienen escasa relevancia. Si bien, en cuanto a aquellas actuaciones que pueden tener repercusión en la ciudadanía, se tiene en cuenta la perspectiva de género en su desarrollo, de forma que se favorezca la igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal, tal y como se comenta a continuación.

En primer lugar, para asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en los estudios e investigaciones que se realicen para reforzar la proyección exterior de Andalucía. En dichos estudios se tendrá en cuenta el enfoque de género en la redacción de los resultados y en la selección de los equipos de investigación, asegurando la presencia de mujeres en los mismos, siempre que sean especialistas en la materia correspondiente.

Igualmente se contempla la perspectiva de género en las actuaciones de cooperación con otras regiones y la coordinación de la cooperación territorial, en las estadísticas, informes y estudios que se emitan, en las actuaciones de divulgación y evaluación y se cuidará que exista una presencia equilibrada en la participación en dichas actuaciones.

Respecto a las actuaciones de apoyo a las casas Árabe y Sefarad, así como a las actuaciones que promueven el acercamiento y entendimiento entre distintas culturas, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, planteando contenidos que permitan el acercamiento al conocimiento de la situación de las mujeres en este ámbito de actuación. También se asegurará una presencia equilibrada de las mujeres en los grupos de trabajo y en actos de representación.

Por otra parte, en la realización de acciones de información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea, se incorpora el enfoque de género para mejorar el acceso a la información sobre normativa y políticas promovidas por la Unión Europea que favorezcan la igualdad de los hombres y las mujeres. Además en las acciones desarrolladas mediante el Plan de formación en materia comunitaria, correspondiente al Programa Operativo del Fondo Social Europeo de Andalucía 2007-2013 y, en general, en las actuaciones formativas promovidas desde la Secretaría General de Acción Exterior, se incluyen contenidos específicos sobre las políticas de igualdad promovidas desde la Unión Europea. Así mismo, se promueve la representación equilibrada en los equipos de ponentes o docentes que se seleccionan para estas actuaciones de formación.

El Plan de actuaciones que aprueban y desarrollan los miembros de la Red de Información Europea de Andalucía, presidida por la persona titular de la Secretaría General de Acción Exterior, incluye acciones de información y formación dirigidas a la ciudadanía para favorecer su acercamiento a la Unión Europea. Estas actuaciones continúan desarrollándose teniendo en cuenta los temas clave seleccionados para cada año según las prioridades marcadas por la Comisión Europea, incluyéndose entre los mismos la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, por tratarse de una política transversal de la Unión Europea.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El programa presupuestario 82B está gestionado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante AACID). El año 2011, desde la entrada en vigor del PACODE (Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo), se han puesto en marcha actuaciones destinadas a mejorar la calidad de la Ayuda Oficial para el Desarrollo (AOD) de la Comunidad Autónoma Andaluza a través de la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las actuaciones impulsadas desde la AACID.

La inclusión de la equidad de género en la cooperación andaluza supone un trabajo sistemático de información, sensibilización, formación, adecuación de procedimientos y herramientas de gestión, elaboración de normativa y de planificación, así como acciones de interrelación con los agentes de cooperación y el personal de la AACID para facilitar la transversalización de este enfoque en todas las actuaciones impulsadas por la cooperación andaluza (normativa y planificación; procedimientos y herramientas de gestión: elaboración de indicadores; formación y gestión del conocimiento).

Un hito importante en el año 2010 ha sido la publicación de *la Orden de Bases para la financiación de Proyectos y Programas de las ONGD*; que tanto en su articulado como en los anexos de formularios para proyectos y programas y en los criterios de valoración de las intervenciones, recoge aspectos que deben ser analizados desde la perspectiva de género. Lo anterior contribuye a una mejora sustancial en la consideración de la igualdad en intervenciones de Cooperación Internacional, Acción Humanitaria, Educación para el Desarrollo y en Formación e Investigación, que se ha constatado en los diferentes proyectos analizados y gestionados a lo largo del ejercicio presupuestario de 2011 y que se irá consolidando a lo largo del año 2012.

Dicha Orden contempla expresamente aspectos como el uso de lenguaje inclusivo; la desagregación de datos por sexo; la exigencia de un análisis de los intereses y necesidades de las mujeres y las niñas; el requisito de que se identifiquen cómo las mujeres y niñas tienen acceso y control de los recursos y beneficios que el proyecto genera; el requerimiento de que se identifiquen los aspectos del contexto que son una limitante o un catalizador de la condición y la posición de las mujeres y niñas; el requisito de detallar el tiempo que las mujeres y niñas dedican a sus actividades cotidianas y dónde las realizan y pedir una definición de la forma en que las mujeres participan en la toma de decisiones.

Con el análisis de estos factores se pretende que los proyectos y programas planteen estrategias de trabajo que influyan en la mejora real de la situación de mujeres y niñas en los países prioritarios para la cooperación andaluza, así como en la sensibilización sobre relaciones equitativas y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo en las acciones de educación para el desarrollo y formación que se realizan en Andalucía.

Igualmente se fomenta que los proyectos de formación o investigación (art.17)³ se orienten a uno de los tres ejes estratégicos considerados como prioritarios por la AACID, que se mantienen en 2012 y que son los siguientes:

- Diagnósticos sensibles al género, siendo necesario ir más allá de conocer los datos generales desagregados por sexo para poder incidir en las relaciones de género, requiriéndose analizar los aspectos socioeconómicos, políticos y culturales.

³ Artículo 17. Valoración de los proyectos de formación y/o investigación. Los proyectos de formación y/o investigación se evaluarán conforme a los criterios y la puntuación especificados en el artículo 5 y el desarrollo que de ellos se realiza en el Anexo IV. La valoración obtenida se incrementará en un 10% cuando la finalidad del proyecto de investigación vaya preferentemente orientada hacia las temáticas relativas a: a) Diagnósticos sensibles al género, b) Violencia de género, c) Economía de los cuidados.

- Violencia de género, impulsando actuaciones orientadas a la erradicación de la violencia de género, por el impacto que tiene sobre la salud física, sexual y psicológica de mujeres y niñas y sobre su dignidad y libertad como personas.
- Economía de los cuidados, en referencia al trabajo de sostenimiento de la vida, cuya responsabilidad recae mayoritariamente sobre las mujeres y niñas, para visibilizarlo, dignificarlo, valorizarlo y proponer una reorganización social de los cuidados.

Durante el año 2011 se está trabajando en la elaboración de los Programas Operativos por País Prioritario (POPP) de Malí, Mozambique; Togo, Burkina Faso; República Democrática del Congo, Senegal, Perú, Honduras y Ecuador, que estarán vigentes en el año 2012.

Con los Programas Operativos, se propicia la transversalización de género en todas las intervenciones de cooperación que se financien por la Junta de Andalucía, contando con un apartado específico donde se indica cómo profundizar en la integración del enfoque de género para cada una de las líneas prioritarias escogidas como áreas de intervención.

Adicionalmente, en la mayoría de los POPP, se considera una temática sectorial a abordar específicamente a través de medidas concretas. Tal es el caso de los que corresponden a países de África Subsahariana, que contienen una línea prioritaria sectorial para trabajar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres, con resultados esperados asociados a la difusión del respeto, protección y disfrute pleno de todos los derechos fundamentales de las mujeres y medidas específicas formuladas para contribuir a: I) la eliminación de los comportamientos sexistas y estereotipos de género que producen desigualdad; II) la prevención y erradicación de la violencia de género y protección de las víctimas, con especial atención en las prácticas nefastas para la salud de mujeres y niñas, en particular la mutilación genital femenina en aquellos países en donde existe prevalencia de esta práctica tradicional, y/o III) medidas asociadas a la persecución de trata de mujeres con fines de explotación sexual -como es el caso del POPP de Malí.

También se está impulsando la elaboración de indicadores de género cualitativos para contribuir a mejorar la calidad del trabajo en cooperación. La transformación de las relaciones de género conlleva un gran componente de cambio de mentalidad y de actitudes. Por ello, desde la AACID se apuesta por indicadores cualitativos que analicen cómo se contribuye a un desarrollo equitativo, incluyente, que atienda las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres y niñas y su acceso a la

formación, a los servicios, a los espacios donde se toman las decisiones; que tome en consideración cómo ocupan las mujeres y niñas su tiempo y que, en general, se contribuya a un desarrollo humano sostenible de mujeres y hombres.

Tras realizar un estudio sobre la integración de la perspectiva de género en las actuaciones financiadas por la AACID en los dos últimos años, se resaltó la necesidad de incidir en la sensibilización y mejorar la formación para la consideración de la equidad de género en los agentes andaluces de cooperación, incluido el personal de la AACID. También se destacó la importancia de contar con diagnósticos de género y la relevancia de la difusión de metodologías y orientaciones para facilitar la consideración de la equidad de género en proyectos y programas y la relevancia de la gestión del conocimiento, con la valoración de las buenas prácticas y el intercambio de experiencias.

Para responder a estas necesidades, las líneas de trabajo desarrolladas son las siguientes:

- Formación y sensibilización de los agentes de cooperación; tanto con el personal de la AACID como en el desarrollo de talleres de formación y la realización de una asesoría continua para hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de gestión vinculado a las subvenciones.
- Promoción de la realización de diagnósticos con perspectiva de género; contando con una metodología para elaborar diagnósticos con perspectiva de género que se difundirá a los agentes para empezar a ser aplicada en el año 2012. Esta metodología se ha probado en la realización de un diagnóstico de país en Ecuador.
- Desarrollo de una acción humanitaria sensible al género, hecho que ha quedado reflejado con la incorporación de criterios sensibles al género en los requisitos para acceder a subvenciones destinadas a la rehabilitación y reconstrucción de Haití tras el terremoto.
- Difusión del trabajo desarrollado; mediante la divulgación de los documentos elaborados en el año 2011, para facilitar la consideración de la equidad de género.

Así pues, desde este espíritu de gestión del conocimiento generado y de hacer un aprovechamiento que permita realizar cada día una cooperación internacional más eficiente, durante el año 2012 la AACID profundizará en las líneas de trabajo iniciadas, integrando las lecciones aprendidas en los años anteriores poniendo además especial énfasis en compartir con los demás agentes los resultados de

los trabajos de investigación impulsados desde la AACID, en integrar el enfoque de género en la evaluación y en seguir avanzando hacia una Acción Humanitaria y Educación para el Desarrollo realmente sensible al género. En esta dirección, estas son las actuaciones previstas para el ejercicio 2012:

- Elaboración y difusión de un documento de lecciones aprendidas y propuestas prácticas para trabajar por la erradicación de la violencia de género desde la cooperación andaluza.
- Elaboración y difusión de un documento de orientaciones para la integración de la perspectiva de género en la Educación para el Desarrollo en Andalucía.
- Desarrollo de unas jornadas con los agentes andaluces de cooperación para la presentación de los diagnósticos elaborados.
- Desarrollo de unas 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.

En coherencia con lo anterior, los siguientes indicadores presupuestarios del programa 82B para el ejercicio 2012, guiarán el seguimiento de la evolución de la incorporación de género en las intervenciones de la AACID:

- El 60% del total de la población destinataria de las actuaciones de la cooperación andaluza son mujeres.
- El 20% de las actuaciones de formación e investigación están orientadas hacia alguno de los tres ejes principales de la AACID en equidad de género.
- El 15% de las actuaciones de formación e investigación tienen algún componente de gestión del conocimiento desde la perspectiva de género.
- El 35% de las actuaciones incluyen diagnósticos e indicadores con perspectiva de género.
- El 10% de las actuaciones están principalmente orientadas hacia la promoción de la equidad de género.

Desde que el programa 82B fue calificado como G+, se realiza un esfuerzo continuo por proponer indicadores útiles para la mejora de la calidad de vida de las mujeres y las niñas, la disminución de las brechas de género y la construcción de relaciones cada vez más equitativas.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al Personal de la Consejería de la Presidencia 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	0	0
Permiso por paternidad	5	0	5
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	12	14
Permiso adicional por parto o adopción	2	8	10
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	96	104	200
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	0	3	3
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	0	6	6
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	2	4
Reducción de jornada por guarda legal	0	1	1
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

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

El Consejo Audiovisual de Andalucía es el órgano que analiza los contenidos y la publicidad que emiten las emisoras de radio y televisiones, tanto públicas como privadas, para garantizar que se adapten a la ley y respetan los derechos de la ciudadanía. La propia Ley 1/2004 de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía, establece que el Consejo Audiovisual fomentará la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de la promoción de actividades, modelos sociales y comportamientos no sexistas en el conjunto de las programaciones que se ofrecen en Andalucía, así como en la publicidad que se emita.

Según el Barómetro Audiovisual de Andalucía, elaborado por el Consejo Audiovisual de Andalucía en el año 2010, la confianza de la ciudadanía sobre la contribución de los medios a la igualdad ha descendido un 22%. El Consejo comenzó a realizar este estudio en el año 2007, para conocer la opinión de la ciudadanía sobre determinados aspectos y cuestiones relacionadas con el sector audiovisual. En el mismo, el 60,2% de la población andaluza consideraba que los medios contribuían positivamente a la igualdad, cifra que se ha reducido al 38,6% en el último barómetro.

Esta percepción de la población coincide con las conclusiones del tercer informe europeo sobre los objetivos de Beijing, presentado en Cádiz en febrero del año 2010. Sus resultados sobre los medios de comunicación invitan a la reflexión. A la ausencia de indicadores específicos para evaluar los logros alcanzados en el ámbito de los medios de comunicación hay que sumar un balance poco optimista sobre un sector estratégico para avanzar en igualdad.⁴

El informe señala que los medios y la publicidad reflejan y ayudan a consolidar las desigualdades aún existentes entre ambos sexos, así, las investigaciones apuntan a que las imágenes y el idioma se han vulgarizado en los últimos diez años. Esto incide en la necesidad de combatir esta situación y de propiciar un diálogo con el sector, sobre su papel y su responsabilidad en la influencia que ejercen, especialmente en menores y jóvenes. Los veintisiete países de la Unión Europea han situado a los medios de comunicación en quinto lugar entre los once ámbitos estratégicos en los que debe incidirse para alcanzar la igualdad efectiva.

Los recientes informes realizados por el Consejo Audiovisual de Andalucía evidencian que los objetivos estratégicos planteados en 1995 por la Plataforma de Acción

⁴ Informe Beijing+15: La Plataforma de acción y la Unión Europea.

de Beijing siguen plenamente vigentes. Así lo ha puesto también de manifiesto la Unión Europea en la *Estrategia europea para la igualdad de mujeres y hombres 2010-2015*.

En Andalucía, el Consejo inició en el año 2009 la monitorización de la programación informativa de televisiones públicas para elaborar informes trimestrales y anuales de pluralismo político, incluyendo una perspectiva de género. En esa línea, se ha publicado el primer *Informe anual sobre la distribución por sexo de tiempos de palabra 2010*. Del análisis de 115.560 noticias emitidas en catorce televisiones públicas, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Persiste una subrepresentación de las mujeres en la información, tanto en términos absolutos como con relación a su presencia real en la sociedad andaluza. Tres de cada cuatro tiempos de palabras están protagonizados por hombres, que copan el 72,5% de las intervenciones.
- Los medios siguen transmitiendo una imagen estereotipada de hombres y mujeres. Los hombres protagonizan las noticias relacionadas con el ámbito de la política, la economía, la ciencia y el deporte mientras que la voz y la opinión de las mujeres aparece en informaciones relacionadas con asuntos sociales, sanitarios, con el mundo de la educación o en conflictos que les atañen directamente, como el aborto o la violencia de género.
- El esfuerzo por alcanzar una representación equilibrada en el ámbito institucional se refleja claramente en los medios; el 42,1% del tiempo de palabra femenino está ocupado por representantes de instituciones públicas, como el Parlamento, el gobierno andaluz y los ayuntamientos.
- Los informativos no reflejan el cambio social operado en sectores donde el papel de las mujeres ha adquirido una notable relevancia, como en la Universidad y, sobre todo, persiste la invisibilidad y el escaso reconocimiento al trabajo, esfuerzo y logros de las deportistas. El 98,3% de los deportistas que intervienen en los informativos son hombres.
- Resultan también relevantes las conclusiones del informe sobre el tratamiento de la violencia de género, asunto en el que sigue incidiendo en el Consejo para que los medios adopten los mecanismos de autorregulación que recomienda el ordenamiento jurídico. La violencia de género fue en el año 2010 el tercer asunto en volumen de noticias, después de la crisis económica y las medidas de ajustes. Contrariamente a lo que se ha afirmado, los medios no abordan sólo este problema cuando se producen asesinatos. La mayor parte de las noticias sobre violencia de género se emitieron coincidiendo con dos fechas emblemáticas: el 8 de marzo, Día de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día contra la Violencia de Género.

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

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL

El Consejo continúa desarrollando su función de concienciación de los medios de comunicación sobre el papel relevante que desempeñan en el camino hacia la igualdad efectiva y sobre la necesidad de que se planteen objetivos concretos para cambiar esta realidad.

Se puede afirmar que el Consejo ha cumplido ampliamente los objetivos establecidos en el año 2010 y que se ha situado, en el ámbito de las autoridades reguladoras de Europa y del Mediterráneo, como referente en el desarrollo de acciones que mejoren el conocimiento de la imagen que hombres y mujeres ofrecen en los medios de comunicación para que se adopten medidas encaminadas a remover los obstáculos que impiden la igualdad real.

El Consejo Audiovisual de Andalucía aprobó en julio del año 2011 un nuevo plan de trabajo bienal que amplía de cuatro a siete las líneas de actuación establecidas hasta ahora. El fomento de la igualdad de género sigue siendo un ámbito prioritario de intervención durante el periodo 2011- 2013.

El Consejo Audiovisual de Andalucía se propuso como estrategia, las siguientes tareas:

- Realizar un informe sobre la presencia de hombres y mujeres en los programas informativos de las televisiones públicas.
- Elaborar un estudio específico sobre el tratamiento de la violencia de género y su contexto familiar en informativos de televisión.
- Avanzar en los indicadores que permitan evaluar los logros alcanzados en relación con el fomento de la igualdad en los medios y situar este asunto en las agendas de otras autoridades reguladoras.

En el actual marco normativo, los consejos audiovisuales deben pronunciarse sobre la posible ilicitud de conceptos que son jurídicamente indeterminados y que se prestan a diferentes interpretaciones, como aquellos que atentan contra la dignidad humana, los que refuerzan los estereotipos de género, o la utilización del lenguaje sexista. No existen criterios universalmente válidos en materia de contenidos discriminatorios por razón de género ni se dispone de indicadores que permitan medir con precisión el sexismo y argumentarlo. Esa es una tarea pendiente para el Consejo Audiovisual de Andalucía que requiere el consenso y colaboración por parte de los medios y de sus profesionales.

De ahí que, en la estrategia que se ha marcado el Consejo hasta el año 2013 se prevea la celebración de encuentros de trabajo con personas expertas y con otras Administraciones públicas competentes para diseñar las metodologías que sirvan para velar con rigor y objetividad por el cumplimiento de la normativa.

También se dará continuidad a los informes anuales sobre distribución del tiempo de palabra por sexo y el tratamiento informativo de la violencia de género, que aportarán a Andalucía datos y conclusiones relevantes para observar la evolución de la sociedad andaluza. Ya son más de 70 países los que participan en una monitorización semejante a la que realiza el Consejo Audiovisual de Andalucía, aunque sus resultados se publican cada cinco años.

En consonancia con las exigencias del sector, nuestro ordenamiento jurídico parte de la autorregulación como instrumento de cambio para que los medios de comunicación contribuyan a la igualdad de género, presentando una imagen realista del papel que desempeñan hombres y mujeres y evitando retratar a estas de manera ofensiva, denigrante y estereotipada. Se ha limado el régimen sancionador para los supuestos de publicidad sexista y se ha renunciado a la corregulación, instrumento que en otros países ha logrado armonizar las capacidades de autorregulación y la efectiva aplicación y desarrollo de las potestades y funciones de las autoridades reguladoras. Teniendo en cuenta el escaso desarrollo de la autorregulación en España, el Consejo se propone avanzar en el camino de la corregulación como línea estratégica de trabajo hasta 2013.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al Personal del Consejo Audiovisual de Andalucía 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	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	1	1
Permiso adicional por parto o adopción	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	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	0	0	0
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
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	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

09.00 CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA

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

La Consejería de Gobernación y Justicia tiene asignadas las competencias en materia de administración de justicia; interior, emergencias y protección civil; espectáculos públicos y juego, voluntariado y participación; justicia juvenil, y coordinación y cooperación con las entidades locales.

El único programa presupuestario de la Consejería que tiene la máxima clasificación en la escala G+ es el programa de Administración de Justicia. Este programa desarrolla líneas de trabajo relativas a la formación de los miembros de la judicatura y la magistratura, la dirección y coordinación de las oficinas de servicio de asistencia a las víctimas de Andalucía (con especial incidencia sobre los casos de violencia doméstica y de género) y la modernización de los Institutos de Medicina Legal en los que residen las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género. En esta legislatura se han mejorado de manera importante los recursos de la oferta de servicios y la prestación de asistencia a las víctimas de violencia de género.

Otro de los ámbitos de competencia de esta Consejería en el que tiene especial relevancia el enfoque de género es el programa Andaluces en el Mundo y Voluntariado. En el ámbito de las actuaciones de voluntariado y con motivo de la actualización del Plan Andaluz del Voluntariado (2010-2014) se ha llevado a cabo un diagnóstico de necesidades del sector asociativo andaluz con enfoque de género. Este diagnóstico se ha realizado con el apoyo del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Fruto de este trabajo, se han obtenido algunas conclusiones que se detallan de manera sumaria:

- El sector del voluntariado es un sector feminizado. Diferentes estudios realizados ponen de relieve que las mujeres participan en mayor grado que los hombres en las entidades de voluntariado.
- El análisis de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado identifica que un 8% de las asociaciones están dedicadas a la promoción de la igualdad de género, siendo un 10% las asociaciones cuyos programas de voluntariado están orientados específicamente a las mujeres como destinatarias/protagonistas de las iniciativas de voluntariado.
- El voluntariado se diferencia de otras expresiones de compromiso por su dimensión asociativa, ya que el programa de voluntariado se desarrolla en el seno de una organización. En este sentido, los análisis realizados en torno a la

gestión de las ONGs desde una perspectiva de género, han manifestado una serie de diferencias que no coinciden con la feminización del conjunto de roles asociativos, ya que las mujeres son mayoría entre las personas voluntarias, pero no entre el personal técnico y directivo, donde la presencia masculina predomina. Estos datos han sido extraídos de la participación en las tres últimas ediciones del Congreso Andaluz del Voluntariado y servirán de base para promover análisis más exhaustivos que fomenten la asunción por parte del tejido asociativo de una perspectiva de género.

En el ámbito de Andaluces en el Mundo, tanto la Ley del Estatuto de los Andaluces en el Mundo (Ley 8/2006, de 24 de octubre), como en el I Plan Integral para los andaluces y andaluzas en el mundo (2009–2012), adopta la igualdad de género como eje transversal. La Ley 8/2006, del Estatuto de los andaluces en el mundo, establece la igualdad de género entre los derechos de los andaluces en el exterior, 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 establece que en la ejecución de la Ley, se tenga en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres de modo transversal. Asimismo 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.

Finalmente, en el análisis de las situaciones de desigualdad de género, cabe resaltar el área de justicia juvenil. Las y los menores infractores conforman un grupo con evidentes dificultades de acceso a su integración normalizada, hecho que justifica todas las actuaciones necesarias en pos de la igualdad de oportunidades por razón de sexo y su plena participación en la vida social. De este modo, junto con las medidas de acción positivas encaminadas a la reinserción social, se pretende integrar la perspectiva de género a través de la potenciación de la calidad de los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales va a profundizar en el estudio de los menores y jóvenes infractores e infractoras. Para ello se apoyará en el Sistema Informático para la tramitación de expedientes de Justicia Juvenil, y sus dos subsistemas: Intr@ (Internamiento) y Medi@ (Medio Abierto). En ellos se recogen algunos datos que capturarán la variable sexo de menores infractores e infractoras sujetos a la intervención, tipología de medidas de medio abierto impuestas judicialmente, datos sobre conciliación, mediación y reparación desagregados y datos referidos al área de inserción sociolaboral y educativa de los menores afectados sujetos a la intervención.

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

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El objetivo de la política de justicia de la Junta de Andalucía es asegurar el funcionamiento eficaz de la Justicia, haciendo que sea 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. Las competencias que en materia de justicia tiene asignadas la Consejería se desarrollan a través de la Dirección General de Infraestructuras y Sistemas, la Dirección General de Oficina Judicial y Cooperación y la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Sociales.

En el marco de este programa, en 2012 se ha previsto la realización de una actividad formativa sobre violencia contra las mujeres, dirigida a la formación de los fiscales especialistas de Andalucía. Esta medida se adecua a lo establecido en el I 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”*.

Por lo que respecta a la asistencia jurídica a víctimas, en 2012 se realizarán las siguientes actuaciones:

- 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).
- Incluir la perspectiva de género en la constitución de los equipos técnicos de los diferentes servicios a los que acceden las víctimas de violencia de género.
- Mantener como criterio básico la desagregación por sexo en las memorias de actividades de los servicios relacionados con la asistencia a víctimas y con los equipos psicosociales.
- 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.
- Potenciar la presencia de personal técnico especializado en violencia de género en los servicios de asistencia a las víctimas, así como la intervención inmediata y permanente de este personal técnico en los juzgados de violencia sobre la mujer.

- Favorecer la especialización del personal técnico que atiende los puntos de encuentro familiar en los casos derivados de órdenes de protección por violencia de género, estableciendo sedes y equipos técnicos diferenciados y dedicados específicamente a dichos casos.

En cuanto a la garantía de prestación de servicios de asistencia jurídica gratuita, debe señalarse que existen turnos específicos en materia de violencia de género, y que cuando las personas solicitantes son mujeres víctimas de violencia de género éstas disponen de un tratamiento diferenciado.

Por otro lado, a través de este programa presupuestario se pretende seguir potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género integradas en los Institutos de Medicina Legal de Andalucía, continuando con la formación y especialización de los profesionales que forman parte de las mismas, para que garanticen una valoración integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

22B SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

La Comunidad Autónoma de Andalucía desarrolla competencias en materia de seguridad integral, tanto exclusivas como concurrentes con la Administración central y las Administraciones locales. La seguridad integral se dirige a la protección de personas y bienes y al mantenimiento de la tranquilidad ciudadana. Por otra parte, la seguridad integral comprende no sólo a los cuerpos de seguridad sino también a los diferentes colectivos que integran las emergencias en Andalucía.

Para el ejercicio 2012, la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil, centro gestor de este programa, desarrollará diversas actuaciones que integran la perspectiva de género. En primer lugar, pueden señalarse las actuaciones relacionadas con la red de centros del sistema de emergencias 112 de Andalucía, ya que a través de este servicio se atienden situaciones de violencia de género.

Por otra parte, por lo que se refiere al funcionamiento interno de la red, se promoverá la contratación de mujeres, y se prestará especial atención a la mejora de la presencia de mujeres en los niveles de mando y decisión de la organización, puesto que, actualmente, un 63% de los puestos de mando y decisión están ejercidos por hombres y un 37% por mujeres. Las medidas correctoras que se van a poner en marcha procurarán lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres.

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. Esta Unidad vela por la garantía de los derechos de estas personas. En el ejercicio 2010, se ha protegido a un total de 130 mujeres víctimas de la violencia de género.

Por otra parte, dentro del programa de formación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA), se ha contemplado la inclusión en sus temarios de cuestiones relacionadas con la violencia de género, así como el desarrollo de seminarios y conferencias. De estas acciones formativas podrán beneficiarse la Unidad de Policía, los cuerpos de policías locales, el cuerpo de bomberos y el personal de emergencia. Para el ejercicio 2012 se han planificado cinco cursos sobre violencia de género.

22C ESPECTÁCULOS PÚBLICOS Y JUEGO

La Dirección General de Espectáculos Públicos y Juego elaboró en el año 2011 un proyecto de difusión estadística en el que se incluye explícitamente la perspectiva de género tanto en materia de juegos como de espectáculos públicos, incluyendo en éstos a los espectáculos taurinos. Esta iniciativa está permitiendo evaluar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en lo que se refiere a participación, en relación a los y las profesionales del mundo taurino y las autoridades de espectáculos taurinos, así como sobre las personas que tengan autoprohibida la entrada en los locales de juegos.

En 2012, tras una revisión del proyecto estadístico antes mencionado, se ha mejorado el mismo y se incorporará también la perspectiva de género en la gestión del Registro Central de Animales de Compañía, que permitirá obtener datos sobre los veterinarios y las veterinarias identificadores y sobre los propietarios y las propietarias de animales de compañía.

31H ANDALUCES EN EL MUNDO Y VOLUNTARIADO

La Dirección General de Voluntariado y Participación es el centro gestor de este programa, que cuenta con diversas líneas de actuación en materia de igualdad de género.

Andaluces en el mundo

El I Plan Integral para los andaluces y andaluzas en el mundo (2009 – 2012) incorpora el eje transversal de género. La metodología empleada para aplicar la perspectiva de género consiste en que en el análisis de cada objetivo específico, medidas e indicadores asociados, se tenga en cuenta la situación de las mujeres y de los hombres y los márgenes de mejora para cada uno de ellos.

Los objetivos del programa de Andaluces en el Mundo, en consonancia con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, son los siguientes:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.
- Difundir la información especializada de interés para las mujeres migrantes a través de las Comunidades Andaluzas y colectivos de emigrantes retornados, independientemente del lugar donde residan.
- Promover el tejido asociativo de mujeres. Para ello se incorporarán datos desagregados por sexo en el Registro de Comunidades Andaluzas y se asesorará a los andaluces y andaluzas en el exterior en relación a los servicios y recursos que promueven la igualdad de oportunidades, la erradicación de la violencia contra las mujeres y su atención social.
- Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo. Para ello se adoptarán medidas para el fomento del debate y la reflexión en torno a los colectivos de andaluces en el mundo y los colectivos de emigrantes andaluces retornados, a través de la participación de las mujeres en los diversos encuentros que organicen las Comunidades Andaluzas y la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de las Comunidades Andaluzas.

La aplicación del eje transversal de género en el I Plan Integral para los andaluces y andaluzas en el mundo 2009 – 2012 ha llevado a replantear y analizar todos los programas desde la perspectiva de género, aplicando herramientas e instrumentos que permiten actuar sobre situaciones concretas.

En este sentido, ya se perciben avances, como la incorporación de las mujeres en los equipos directivos de las Comunidades Andaluzas o la creación de áreas sobre las mujeres dentro de las estructuras de estas entidades. Por otra parte, debe mencionarse la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer en el programa de Andaluces en el Mundo.

Voluntariado

La Dirección General de Voluntariado y Participación es el centro directivo responsable de la coordinación de las políticas públicas en materia de acción voluntaria organizada. En el marco de las iniciativas de la Junta de Andalucía a favor de la participación de la ciudadanía en los asuntos de interés común, el voluntariado

ocupa un papel destacado como expresión de valores tales como la solidaridad, la participación y la justicia social.

En los últimos años, la Junta de Andalucía ha dotado al sector asociativo de un conjunto de instrumentos a través de los cuales se promueve la articulación de este sector, heterogéneo en su composición interna y diverso en las temáticas que atiende y en la naturaleza de sus intervenciones.

La Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado, define la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los sectores de intervención del movimiento de voluntariado, y crea el Plan Andaluz del Voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada.

En 2012 se desarrollarán los siguientes objetivos:

- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada. Para ello se desarrollarán campañas publicitarias de participación y difusión de valores solidarios, definiendo el voluntariado como un escenario óptimo para la convivencia en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Además se trabajará en el reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
- Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género. Para ello se realizará una actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado y en aquellos informes y estudios promovidos desde la Dirección General de Voluntariado y Participación se incorporará el estudio de la igualdad de género.
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Se tiene previsto impartir sesiones formativas a través del Plan Anual de Formación específicamente dirigidas a la gestión de asociaciones desde un enfoque de género. También se diseñarán herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.
- Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado, divulgando noticias, eventos

e información en el Boletín Digital de la Dirección General de Voluntariado y Participación protagonizada por las asociaciones de voluntariado de mujeres y prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los Órganos de Participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las Comisiones Técnicas de la Junta de Andalucía en materia de voluntariado.

- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres.
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género y editando catálogos de buenas prácticas donde poner de relieve aquellas iniciativas ejemplares en la gestión interna de asociaciones desde el enfoque de género.

31N JUSTICIA JUVENIL Y SERVICIOS JUDICIALES

La Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Sociales fomenta la igualdad de oportunidades en la ejecución de las medidas impuestas a menores infractores e infractoras por los Juzgados de Menores en Andalucía. Para ello se desarrollan programas y talleres dirigidos a la adquisición de habilidades laborales y ocupacionales para menores infractores e infractoras, mediante una metodología activa y participativa que promueva el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral. También organiza actividades de ocio y esparcimiento que completan el proyecto educativo.

Las actuaciones previstas para el ejercicio de 2012 por el programa presupuestario están orientadas a que se garanticen los derechos de los usuarios y las usuarias de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil (de medio abierto e internamiento).

Conscientes de la importancia de la formación en género de todo el personal dedicado a los y las menores infractores e infractoras, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales llevará a cabo actuaciones encaminadas a la formación del personal tanto de aquellos que directamente realizan su labor en los Centros y Servicios como del personal de la Dirección General y en las Delegaciones de Gobierno de la Junta de Andalucía, para lograr la máxima coherencia en materias de género, igualdad de oportunidades, educación e igualdad, lenguaje no sexista y violencia de género.

Con respecto al acceso a los centros y servicios de justicia juvenil, dado el carácter educativo e integrador que el legislador encomienda a la intervención sobre los y las menores infractores, se debe potenciar el hábitat natural, donde interactúen el menor, la comunidad y la familia. En el ejercicio 2012 se potenciará el acceso a la educación y formación profesional.

Por otra parte, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales considera imprescindible la eliminación de cualquier obstáculo que impida el acceso a los recursos de justicia juvenil en igualdad de género, para ello se impulsará la puesta en marcha de recursos que permitan hacer efectiva la igualdad de género.

Entre las actuaciones que se abordarán en 2012, destaca la consolidación de los Grupos Educativos de Convivencia Femeninos en Andalucía para menores infractoras, que pretende garantizar que las menores que tengan que cumplir la medida de convivencia en grupo educativo eviten desplazarse de su entorno familiar por falta de plazas especializadas.

Por último, en los pliegos de prescripciones técnicas de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil, financiados por el presente programa presupuestario, se establece la necesidad de contar con planes que impulsen las condiciones necesarias para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral. Esto supone un avance para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de los referidos Centros y Servicios. Para ello, 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 y Servicios de Justicia Juvenil.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Gobernación y Justicia 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	2	2
Permiso por paternidad	20	0	20
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	23	25
Permiso adicional por parto o adopción	7	20	27
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	4	4
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	325	526	851
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	37	58	95
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	7	15	22
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	4	17	21
Reducción de jornada por guarda legal	4	32	36
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
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	2	2
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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

Entre las competencias que tiene atribuidas la Consejería de Hacienda y Administración Pública pueden destacarse, por ejemplo, la elaboración, seguimiento y control del Presupuesto; la fijación de la política tributaria; la gestión, administración y representación del Patrimonio y la política de sedes administrativas; la coordinación en materia de contratación pública de la Junta de Andalucía; la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio; la organización y transformación continua de la Administración; la inspección de servicios, los programas para la evaluación y calidad de los mismos y el servicio de información y atención administrativa a la ciudadanía. Asimismo le compete el desarrollo de la Administración electrónica, en el marco de la coordinación informática de la Junta de Andalucía.

Este amplio abanico de competencias, con un marcado carácter transversal, hacen que la Consejería pueda jugar un papel principal en el impulso de la igualdad de género en Andalucía, y muy especialmente por lo que se refiere a hacer del Presupuesto de la Comunidad Autónoma una herramienta imprescindible para orientar las políticas públicas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con respecto al análisis de las situaciones de desigualdad de género detectadas en los ámbitos de actuación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, cabe destacar el trabajo que viene desarrollando la Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero. En este sentido, en los últimos años la Intervención General está desarrollando un análisis del impacto de género en las Entidades del Sector Público, mediante la realización de una encuesta a las empresas de la Junta de Andalucía sometidas a control financiero permanente.

Por otra parte, en materia tributaria, la Dirección General de Tributos realiza anualmente un análisis de aquellas figuras tributarias en las que resulta posible determinar el sexo de los contribuyentes, visualizando la evolución de las personas contribuyentes, hombres y mujeres, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De este análisis se desprende, en el supuesto del Impuesto sobre las Personas Físicas (IRPF), que en los últimos años se ha producido una evolución positiva y

ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres en Andalucía, sin embargo el número de declaraciones presentadas por hombres, en números absolutos, es aún considerablemente superior.

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

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El programa 12A contempla entre sus líneas de actuación la mejora continua de la calidad de los servicios y el impulso del servicio de información administrativa así como la asistencia a la ciudadanía. Durante el período 2008-2012, se han adoptado medidas y actuaciones con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, a los recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, destacando las siguientes líneas de trabajo:

- Adopción de recomendaciones para que en las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios, los indicadores aparezcan desagregados por sexo, así como para evitar el uso de lenguaje sexista.
- En los premios a las mejores prácticas de calidad de los servicios públicos de la Junta de Andalucía, se incluye como criterio en la evaluación la “consideración de la igualdad de oportunidades”.
- Se ha incluido de forma expresa el compromiso con la equidad e igualdad de oportunidades en la gestión de las personas, en la actualización del modelo EFQM de calidad, siendo una referencia para conseguir la excelencia en la prestación de los servicios públicos.
- En el barómetro de satisfacción de la ciudadanía andaluza sobre la calidad de los servicios públicos se muestran los resultados del cuestionario desagregados por sexo, que permite profundizar en las posibles diferencias significativas de opinión en función del sexo.

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y de atención a la ciudadanía gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones. Así, el Observatorio de la Calidad, permite el registro de personas usuarias desagregadas por sexo, y en la aplicación de gestión de proyectos de calidad (Ágora), se pueden obtener indicadores de gestión y de resultados desagregados por sexo.

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Secretaría General Técnica es el órgano responsable del programa 61A, que tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La Secretaría General Técnica es el órgano directivo que ha asumido 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 género en Andalucía, debiendo velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, constituida el 20 de enero de 2011, está orientada a consolidar un modelo de trabajo sistematizado y homogéneo entre las distintas Unidades de Igualdad de la Junta de Andalucía. La Unidad está compuesta por cuatro personas de la Secretaría General Técnica y veinte personas colaboradoras, estas últimas designadas por cada centro directivo con dedicación a tiempo parcial. Entre las actuaciones que se han llevado a cabo desde la Unidad destacan:

- Las reuniones de coordinación con los Centros Directivos de la Consejería, a través de las y los colaboradores de la Unidad de Igualdad de Género, para poder desarrollar las funciones atribuidas por el Decreto 275/2010: el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos correspondan a otros órganos; el impulso, la formación y sensibilización del personal de la Consejería y entidades instrumentales en el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas; y la colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer con el fin de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- El avance en el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, aprobado por Acuerdo de 19 de enero de 2010 por el Consejo de Gobierno, con el estudio detallado de las medidas pendientes de desarrollar o implantar. Además se han llevado a cabo nueve reuniones de coordinación, con los Centros Directivos implicados, con el objeto de determinar y debatir las medidas del Plan Estratégico que le corresponden en función a sus competencias.

Durante esta legislatura, con cargo a los créditos del programa 61A, se han ido desarrollando tres grandes líneas de trabajo:

1. La inclusión de la perspectiva de género con carácter transversal.

En la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se incluye la perspectiva de género con carácter transversal en sus programas presupuestarios.

Asimismo para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007, todos los proyectos de ley y disposiciones reglamentarias van acompañados de su informe de impacto de género en los términos establecidos en el Decreto 93/2004, de 9 de marzo. Para apoyar a los centros directivos de la Consejería en esta labor, se ha distribuido entre ellos el Acuerdo de la Comisión General de Viceconsejeros sobre la utilización del lenguaje no sexista y la guía del lenguaje administrativo no sexista.

En las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realizan en la Consejería de Hacienda y Administración Pública se contempla la variable sexo para poder analizar la información desde la perspectiva de género. Así, entre las actuaciones realizadas en 2010 se han desagregado por sexo los 36 informes estadísticos sobre las personas usuarias de canales de información administrativas, adaptándose para ello dos registros.

2. La planificación y ordenación de los recursos humanos.

En los últimos años ha sido una constante el impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales con relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades. Esta labor se ha realizado mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. Desde la Unidad de Igualdad de Género se ha difundido la oferta de cursos presenciales y de teleformación para el personal de la Consejería, tanto en Servicios Centrales como en las Delegaciones Provinciales. Asimismo se han realizado acciones formativas para el personal que integra la Unidad de Igualdad de Género y el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, como elemento fundamental para la integración de la perspectiva de género. De los cursos realizados en el año 2011, un 12% tienen contenidos sobre igualdad de género:

- Curso presencial “La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: implicaciones prácticas en la Administración andaluza”, celebrado el 26 y 27 de mayo de 2011.

- Jornada “Presupuesto Público con perspectiva de Género”, en colaboración con la Dirección General de Presupuestos, para el personal colaborador de la Unidad en cada centro directivo de la Consejería, impartida el 15 de junio de 2011.
- Acciones formativas en teleformación “Política de igualdad” y “Presupuestos con Perspectiva de Género”, esta última en colaboración con la Dirección General de Presupuestos.

Desde la Secretaría General Técnica se han propuesto nuevas acciones formativas en materia de género para su inclusión en el Plan de Formación Anual 2012, entre ellas el desarrollo del curso presencial “La Perspectiva de Género en las Políticas Públicas”, dirigido al personal de las Delegaciones Provinciales.

Además, en el área de formación se ha analizado la participación desagregada por sexo en los cursos organizados en la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Destacando el incremento del número de alumnas en el año 2011, pasando de un 37% a un 60%, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Año	ALUMNAS	%	ALUMNOS	%
2009	911	60	606	40
2010	416	37	707	63
2011*	539	60	362	40

*Los datos son de enero a septiembre de 2011 inclusive.

3. Coordinación, distribución y difusión de publicaciones.

Durante el año 2011 se ha mantenido el compromiso de que se incluyesen en gran parte de las ediciones de esta Consejería, directa o indirectamente, elementos en materia de igualdad de género, situándose en torno a un 45% del total de las publicaciones editadas.

Por otra parte, se cuida el contenido y el uso del lenguaje no sexista en los elementos utilizados en las campañas de publicidad así como en la difusión pública de los resultados, folletos publicitarios y anuncios en prensa.

Tras la remodelación en el año 2010 del Boletín de actualidad normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP), que se publica semanalmente desde 2007, se han incorporado a su repertorio legislativo nuevos campos y áreas de interés general con un apartado en el Sumario dedicado a políticas de género.

En 2011 se ha diseñado un apartado en la intranet para la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, con el objetivo de ofrecer al personal acceso a la normativa, noticias, actualidad y avances en materia de género. Asimismo se está diseñando un espacio en la página web de la Consejería, en coordinación con las distintas Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía, con el fin de establecer un modelo homogéneo que permita asegurar la integración de la igualdad de género en las políticas públicas, así como su difusión.

Por último debe destacarse que con cargo a este programa se apoya la organización de las reuniones de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en las que se establecen las pautas a seguir para la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La Dirección General de Presupuestos tiene asignada la competencia específica de incluir la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

En esta legislatura, el centro gestor de este programa presupuestario, ha continuado impulsando el papel del Presupuesto de Andalucía como instrumento catalizador del avance en la igualdad de género. En el periodo 2008-2012 se han producido ciertas reformas legislativas vinculadas a la integración del enfoque de género en el presupuesto. Entre otras, la Ley 3/2008; del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2009 que situó al Informe de Evaluación de Impacto de Género como parte de la documentación presupuestaria anexa a la Ley. Otra norma aprobada en este periodo es el Decreto 20/2010 que ha regulado la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que llevaba funcionando de facto desde el año 2003.

Este centro directivo es el principal impulsor del Programa G+, una estrategia a largo plazo cuya metodología tiene como objetivo principal la planificación, gestión y evaluación del presupuesto público, de modo que tenga en cuenta las distintas oportunidades, necesidades e intereses que tienen hombres y mujeres en el contexto andaluz. La implementación de esta estrategia ha contemplado, desde el arranque de la legislatura, el desarrollo de tres etapas; una primera de identificación y clasificación de los programas presupuestarios según la Escala G+; la segunda, de aplicación de los compromisos derivados del proceso de priorización por parte de cada uno de los programas; y por último, el seguimiento y valoración de los resultados.

En esta tercera etapa se ha realizado la convocatoria del Fondo G+, aprobada mediante la Orden de 27 de enero de 2010, que reguló la concesión de incentivos a proyectos que promovieran la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, y que estuviesen orientados a reforzar los vínculos de los centros directivos con su compromiso de seguir transitando el camino hacia la igualdad de género en Andalucía. Como resultado de la convocatoria, la Comisión de Impacto de Género aprobó veintidós iniciativas, en áreas de actividad muy diversa y con presencia de la gran mayoría de las políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía.

Para la consecución de las competencias que tiene asignadas, ha previsto el desarrollo de los siguientes objetivos y actuaciones para el año 2012:

- Avanzar en la consolidación de la estrategia de presupuesto con enfoque de género en Andalucía.

Este centro directivo mantiene un compromiso, desde hace varios ejercicios, con la integración del enfoque de género en el Presupuesto de Andalucía, centrandó sus esfuerzos actualmente en el seguimiento del trabajo realizado por los centros directivos y en el análisis de los resultados obtenidos. En este sentido, una vez que han sido ejecutados los proyectos financiados por el Fondo G+, se ha previsto diseñar una plataforma para difundir sus resultados y las iniciativas innovadoras puestas en marcha por los centros directivos correspondientes.

Además, durante el año 2011 se ha realizado una encuesta sobre la percepción que las personas que ejercen puestos de libre designación y las personas alto cargo de la Junta de Andalucía tienen sobre la estrategia de presupuesto con enfoque de género. El objetivo de la encuesta ha sido conocer la opinión sobre el proceso que se está llevando a cabo en los últimos años en esta materia. En 2012 se ha previsto realizar la explotación de los resultados de la encuesta y la difusión de los mismos.

- Coordinar la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza 2013.

La Dirección General elabora anualmente los informes de análisis de inclusión de la perspectiva de género en el Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de cada Consejería de la Junta de Andalucía. Posteriormente, en la fase de elaboración del Proyecto de Presupuesto, coordina la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto. En 2012 se realizarán las ediciones para 2013 del informe del borrador del anteproyecto y del informe del proyecto.

- Continuar la formación dirigida al personal implicado en el proceso de presupuesto con enfoque de género.

Se seguirá con el desarrollo de las sesiones de trabajo dirigidas al personal competente en materia de presupuestos de las Consejerías de la Junta de Andalucía, para asesorar a los centros gestores en el modo de avanzar de la estrategia de presupuestos con enfoque de género.

Además, dentro de la programación 2012 del Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, se incluye un curso presencial “Presupuesto en clave de género”, de 20 horas de duración, dirigido a personal funcionario de los grupos A1 y A2 que participen en la elaboración, ejecución o evaluación del Presupuesto.

Igualmente se ha previsto actualizar el contenido del módulo divulgativo on line de formación sobre la experiencia andaluza de Presupuestos con Perspectiva de Género y del curso on line (40h) sobre presupuestos y género en la plataforma MINERVA que se oferta al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

- Fomentar acciones de difusión e intercambio.

La Dirección General de Presupuestos también potencia el intercambio de conocimiento sobre presupuestos con perspectiva de género y prevé para el año 2012:

- La realización de actuaciones de sensibilización sobre la estrategia andaluza de Presupuesto y Género en el ámbito local, autonómico y nacional.
- La publicación de artículos especializados en revistas y otras publicaciones.
- El desarrollo de actuaciones para la creación de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género, estableciendo convenios de colaboración entre varias universidades andaluzas.
- La actualización de los contenidos del portal web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Por último, se abrirá una línea de trabajo para impulsar una nueva Red Europea de Presupuesto y Género en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Finalmente, es destacable que la estrategia andaluza de presupuestación con enfoque de género está teniendo una gran repercusión en el ámbito nacional, siendo varias las Comunidades Autónomas que se han interesado por desarrollar actuaciones similares, como La Rioja, Cantabria, Castilla-La Mancha, entre otras y también los gestores de los Presupuestos Generales del Estado. También la Unión Europea ha mostrado interés en los avances logrados por el Programa G+ y se ha interesado por los procesos desarrollados y su repercusión en la sociedad andaluza.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, que es el centro gestor de este programa, a lo largo del ejercicio 2012 se llevarán a cabo diversas actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad. Así, por ejemplo:

La Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, está llevando a cabo programas de análisis del impacto de género en las Entidades del Sector Público. Para ello, se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, el trabajo de campo se ha enfocado con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

A efectos ilustrativos, se detalla a continuación la información requerida a través de los departamentos de recursos humanos de las empresas que permitirá realizar las siguientes comprobaciones:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.

- Comprobar si existe una política de igualdad en materia de selección de personal, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades de contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, éstos están desagregados por sexo.
- Seleccionando nóminas de hombres y mujeres, analizar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres.
- Determinar el número de directivos que perciben retribuciones superiores a 60.000 euros, diferenciando por sexo.
- Determinar el número de representantes en órganos de decisión, diferenciando por sexo.

En el ejercicio 2012, como novedad y además de la referida encuesta, se incluirá un análisis de la evolución de las cuestiones anteriores en los tres últimos ejercicios, a fin de verificar que se toman medidas en las distintas entidades en materia de igualdad de género.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Con objeto de visualizar la evolución de las personas contribuyentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía por sexo y aportar un mayor conocimiento de la realidad socio económica de nuestra Comunidad, 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, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, y parte de los que integran el Capítulo II, relativo a los Impuestos Indirectos, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

La información por razón de sexo del impuesto sobre la Renta 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).

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CONTRIBUYENTES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, SEGÚN SEXO, EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de Declaraciones (2006-2009)

Ejercicio	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº declaraciones	%	Nº declaraciones	%
2006	2.947.780	1.870.022	63,4	1.077.758	36,6
2007	3.096.240	1.930.751	62,4	1.165.489	37,6
2008	3.199.048	1.969.107	61,6	1.229.941	38,5
2009	3.177.853	1.928.648	60,7	1.249.205	39,3

Fuente: AEAT

Las declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 63,4% en el año 2006, respecto del total, a un 60,7% en el año 2009, experimentando una disminución de 2,8 puntos porcentuales respecto al total de declaraciones presentadas.

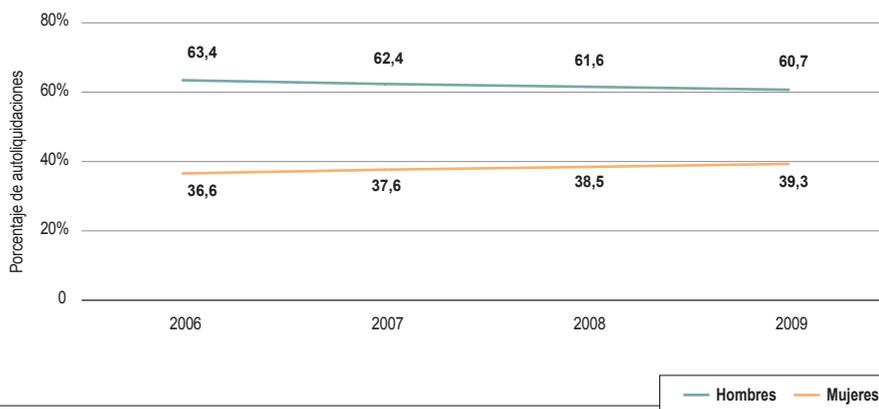
En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por los hombres, ha supuesto un incremento de 58.626 declaraciones, un 3,1% más que las presentadas en el año 2006.

En cuanto al número de declaraciones presentadas por mujeres, éstas se han incrementado respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 36,6% en 2006 a un 39,3% en el año 2009, lo que representa un incremento de 2,8 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio que coincide con las que han dejado de presentar los hombres.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 1.077.758 a 1.249.205, lo que supone un incremento de 171.447 declaraciones, es decir, ha experimentado un aumento de un 15,9% respecto de las presentadas en el año 2006.

Por tanto, podemos observar una evolución positiva y ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres en Andalucía a lo largo de todo el periodo, sin embargo aún no se ha alcanzado los márgenes de equilibrio entre mujeres y hombres (40%-60%).

Gráfico 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2006 a 2009



Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones “mortis causa” de sujetos pasivos hombres, durante el cuatrienio 2007-2010, han pasado de representar en el año 2007 un 44,7%, respecto del total, a un 45,3% en el año 2010 experimentando un leve aumento de 0,6 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres en el ejercicio fiscal 2010 ha supuesto un incremento de 2.616 autoliquidaciones, lo que representa un aumento del 4,2% respecto de las presentadas en 2007. En relación con el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres, éstas tienen una mayor representación en comparación con las de hombres, sin embargo han descendido de un 55,3% en 2007 a un 54,7% en 2010, lo que representa una disminución de 0,6 puntos porcentuales, que se corresponde con el incremento experimentado por las autoliquidaciones de sujetos pasivos hombres.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007-2010

		Total	Hombres	%	Mujeres	%
Transmisión mortis causa						
Total autoliquidaciones mod.650: herederos legatarios						
	2007	140.545	62.831	44,7%	77.714	55,3%
	2008	139.205	62.800	45,1%	76.405	54,9%
	2009	134.749	61.131	45,4%	73.618	54,6%
	2010	144.466	65.447	45,3%	79.019	54,7%
Transmisión inter vivos						
Total autoliquidaciones mod.651: Donatarios						
	2007	12.318	6.300	51,1%	6.018	48,9%
	2008	10.535	5.288	50,2%	5.247	49,8%
	2009	9.736	4.792	49,2%	4.944	50,8%
	2010	9.805	4.704	48%	5.101	52%

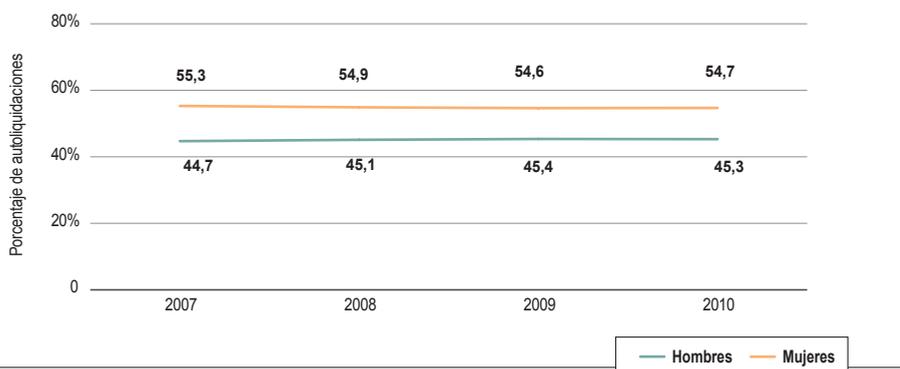
Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

En términos absolutos en el ejercicio fiscal 2010, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un incremento de 1.305 autoliquidaciones, lo que equivale a un aumento del 1,7%, respecto al ejercicio fiscal 2007.

Podemos concluir que el número de mujeres declarantes en el Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones “mortis causa” supera en todos los ejercicios fiscales al de declarantes hombres, con una media de un 54,9% mujeres. Por otro lado, el 45,1% de los declarantes hombres a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos se sitúa dentro de los márgenes considerados en equilibrio (40%-60%).

Gráfico 5.4.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010. Transmisión mortis causa



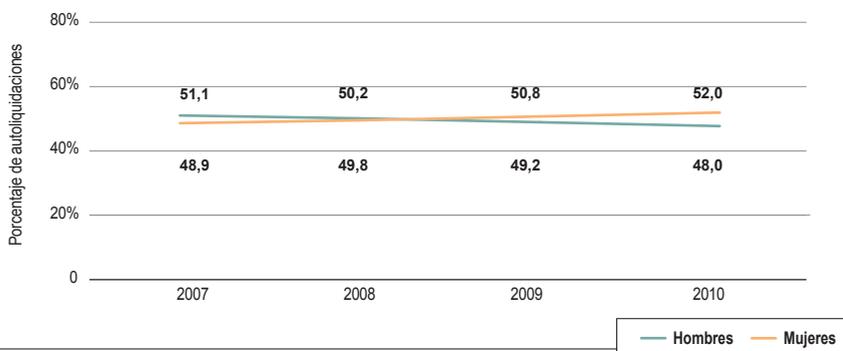
En relación con las autoliquidaciones del modelo 651 por transmisiones “inter vivos” se puede apreciar que las presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 51,1% en 2007 a un 48% en el año 2010, experimentando una disminución del 3,1%.

En términos absolutos comparando los ejercicios fiscales 2007-2010, el número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha disminuido en 1.596 autoliquidaciones, lo que representa un decremento del 25,3% en dicha franja temporal.

Sin embargo, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha ganado peso, pasando de representar un 48,9% en el año 2007 a un 52% en el año 2010, con un incremento del 3,1%.

Gráfico 5.5.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010.
Transmisión Inter Vivos



En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres ha disminuido en 917 autoliquidaciones durante el periodo comprendido entre 2007 y 2010, lo que supone un descenso del 15,2% respecto a las presentadas en el año 2007.

No obstante, podemos concluir respecto a las transmisiones “inter vivos” que la distribución sigue una continua trayectoria equilibrada entre hombres y mujeres, de forma que, aproximadamente, el mismo número de hombres que de mujeres reciben donaciones.

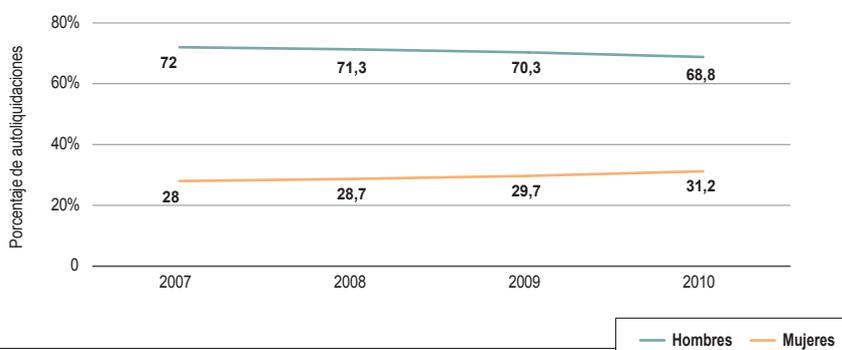
Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres, durante este cuatrienio 2007-2010, pasan de representar un 72% en 2007, respecto del total de personas físicas, a un 68,8% en 2010, experimentando una disminución de 3,2 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha supuesto una disminución de 268.276 autoliquidaciones, en la horquilla comprendida de 2007 a 2010, lo que supone un descenso de un 51,6% respecto a las presentadas en el año fiscal 2007.

En relación con el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres, pasan de un 28% en 2007, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 31,2% en el ejercicio fiscal 2010, lo que representa un incremento de 3,2 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que se corresponde con las que dejan de presentar los hombres.

Gráfico 5.6. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2007 a 2010



En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución en 85.694 autoliquidaciones durante el periodo comprendido de 2007 a 2010, lo que supone un descenso del 39,8% de las presentadas en el ejercicio 2010.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2007-2010

	Total	Personas Jurídicas		Personas Físicas			
		Jurídica	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total mod. 600							
2007	1.016.741	246.571	24,3%	554.580	54,5%	215.590	21,2%
2008	789.570	219.606	27,8%	406.394	51,5%	163.570	20,7%
2009	690.151	228.777	33,2%	324.374	47%	137.000	19,9%
2010	622.732	206.532	33,2%	286.304	68,8%	129.896	31,2%

Fuente: Sistema Unificado de Recursos (SUR)

En ninguno de los ejercicios fiscales del cuatrienio examinado el número total de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres logran alcanzar los márgenes considerados de equilibrio entre hombres y mujeres (40%-60%).

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2007-2010

	Total personas Físicas	Hombres	Mujeres
Total mod. 600			
2007	770.170	72%	28%
2008	569.964	71,3%	28,7%
2009	461.374	70,3%	29,7%
2010	416.200	68,8%	31,2%

Fuente: Sistema Unificado de Recursos (SUR)

61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La finalidad básica de este programa presupuestario consiste en desarrollar las tareas de la Secretaría General de Hacienda. Estas se pueden resumir en el impulso de las políticas vinculadas a la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la dirección y coordinación de los centros directivos y entidades que las desarrollan. Asimismo dentro de este programa se efectúa la previsión de los ingresos de la Comunidad Autónoma y la autorización de los proyectos de inversión mediante fórmulas de colaboración público-privada.

La Secretaría General de Hacienda tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

- El impulso y coordinación de las políticas tributaria, patrimonial y de tesorería de la Junta de Andalucía, así como la coordinación de la Hacienda de la Comunidad con la Hacienda Estatal y las Haciendas Locales de Andalucía.
- Asimismo, le corresponde la dirección y coordinación de la Dirección General de Patrimonio, la Dirección General de Tesorería y Deuda Pública, la Dirección General de Financiación y Tributos, la Dirección General de Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y la Dirección General de Finanzas.

- La elaboración de los escenarios plurianuales de ingresos de la Comunidad Autónoma, así como la previsión, análisis y seguimiento de los ingresos en coordinación con los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en materia de ingresos.
- La dirección y coordinación de la Agencia Tributaria de Andalucía. Asimismo tiene adscritas, la Sociedad de Gestión, Financiación e Inversión Patrimonial, S.A. y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A.
- El impulso, establecimiento de directrices y coordinación de los proyectos de colaboración público-privada; así como la autorización de los proyectos de inversión que vayan a ejecutarse a través de fórmulas de colaboración público-privada.

La incidencia de este programa presupuestario sobre la igualdad de género, al corresponder su gestión a un órgano coordinador de los referidos centros directivos y entidades, y de las referidas políticas, se plasmaría en los efectos que sus respectivos programas presupuestarios (y programas de actuaciones en el caso de las empresas) pudieran tener sobre aquel objetivo, canalizándose la actuación de la Secretaría General de Hacienda a través de las diferentes Direcciones Generales y entidades que dependen de ella.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en 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 ofrece 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 potencia su preparación para el desempeño de las funciones que tienen atribuidas, que procura su desarrollo profesional y la mejora de sus cualificaciones y competencias, de forma que se 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 señalada todos los relativos a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

La incidencia del programa presupuestario 12B en materia de género es significativa, ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del personal de la administración autonómica, e indirectamente al conjunto de empleados públicos de las administraciones públicas andaluzas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, merced a las competencias que tiene atribuidas, se encuentra en una inmejorable posición para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa, participando en la detección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en el 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 empleadas y empleados públicos, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas al personal y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

En el ejercicio 2012, el Instituto Andaluz de Administración Pública, llevará a cabo la formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Las líneas de esta formación están marcadas por diversos órganos que cuentan con una presencia paritaria de mujeres y hombres.

En todas las líneas del Plan de Formación para 2011, tanto en la formación de acceso como en la de perfeccionamiento y 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.

Durante 2010, el Instituto Andaluz de Administración Pública ha realizado en el área de formación 25 actividades formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género, en las que han participado 519 personas, y se han homologado

a promotores externos otras 29 actividades formativas con participación de 935 personas. Por tanto el total de actividades impartidas y homologadas en esta materia ha sido de 54, y la participación de 1.454 personas, de las que el 66,1% han sido mujeres.

El Instituto también lleva a cabo la selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como de los funcionarios y las funcionarias 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.

Durante 2010, en el área de selección se han desarrollado los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2009, en los cuales han desarrollado sus funciones un total de 43 comisiones de selección correspondientes tanto al turno libre como a la promoción interna. Estas comisiones han estado compuestas por un total de 214 personas de las cuales 98 (45,8 %) eran hombres y 116 (54,2%) eran mujeres, alcanzándose con ello el objetivo de representación equilibrada en la composición de estos órganos selectivos. Como objetivos para las sucesivas Ofertas de Empleo Público se plantean: alcanzar la representación equilibrada en el número de personas que ocupen la presidencia de las Comisiones de Selección, y revisar los textos de las disposiciones que se publiquen en el desarrollo de las Ofertas para incorporar las directrices sobre lenguaje no sexista.

El Instituto elabora estudios e investigación en materias que afectan a la Administración Pública, introduciendo, según cada caso, 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.

Por otra parte, en 2010 se ha continuado con el programa de desarrollo personalizado de competencias directivas en el que han participado 342 personas empleadas públicas de las que 151 (44,2%) eran mujeres y 191 (55,8 %) hombres. Además se ha iniciado un nuevo programa para el desarrollo de competencias de las personas que desempeñan puestos de trabajo de atención a la ciudadanía en la administración de la Junta de Andalucía, en el que han participado 183 personas, de las que 142 (77,6 %) eran mujeres y 41 (22,4 %) hombres.

En materia de publicaciones el IAAP cuenta con una línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Durante el año 2010 se ha publicado

la obra de Djamil Tony Kahale Carrillo *“El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública”*, que resultó ganadora del Premio Blas Infante en su modalidad B.

Por otro lado y también durante 2010 se ha elaborado por Manuel José García Rodríguez el material para el curso de Teleformación *“Protección Integral contra la Violencia de Género: aspectos penales y procesales”*, que ha permitido la impartición de este curso en todas las provincias andaluzas.

SECCIÓN 31.00 GASTOS DIVERSAS CONSEJERIAS

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

La Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica desarrolla la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos en el sector público.

A estos objetivos, cuya financiación presupuestaria viene consignada a través del crédito previsto en el programa de gastos 611 Gestión de tecnologías corporativas y otros servicios, responde directamente el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación. El Plan se inició en el año 2010 y su desarrollo ha permitido avanzar en el proceso de consolidación de un modelo organizativo digital que conjuga las líneas de actuación con perspectiva de género y la modernización del aparato administrativo de la Consejería con la mejora continua de la calidad de los servicios y la permanente innovación en nuevas tecnologías. El objetivo de todo ello es 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 (24x7x365).

En este sentido, cabe destacar el importante avance que el Centro de Información y Servicios (CEIS) ha tenido en el año 2011 y que se prevé aumente en el año 2012. El éxito obtenido con la primera fase de implantación del CEIS, posibilitando directamente la equidad en la accesibilidad digital desde la perspectiva de género, y

su contribución a la mejora de la eficacia del gasto público y a la consecución del equilibrio presupuestario, respalda la necesidad y conveniencia de continuar avanzando en la implantación del Centro, mediante la integración de nuevos servicios de información y atención de la Consejería.

El centro gestor es responsable también del servicio de información administrativa general de la Junta de Andalucía, a través del teléfono 902505505, el correo electrónico información@juntadeandalucia.es e Internet, por medio de la Central de Atención y Relaciones con la Administración de la Junta de Andalucía (CLARA).

Igualmente desarrolla el servicio de soporte a la administración electrónica, en la línea de atención a la ciudadanía en el uso de la Presentación Electrónica General y en el uso del sistema de Notificaciones Telemáticas de la Junta de Andalucía. También se ocupa del soporte al uso de la Plataforma de Supresión de Certificados en Soporte Papel (SCSP). Respecto a la realización de consultas telemáticas de datos en la Plataforma de Supresión de Certificados en Soporte Papel, el 48,7% de las mismas corresponden a datos de hombres y el 51,3% a datos de mujeres, previéndose que, en el año 2012, los certificados electrónicos de supresión de certificados en soporte papel sean 1.071.400 de hombres y 1.128.600 de mujeres.

Con respecto al sistema SIRhUS de la Junta de Andalucía, que recae también bajo su responsabilidad, los datos muestran que los usuarios del sistema SIRhUS activos y concurrentes son 1.781 y 486, mientras las usuarias son 1.287 y 384, respectivamente.

Por otra parte, la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, con el fin de posibilitar la adopción de decisiones y actuaciones en materia de igualdad de género, continuará intensificando 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.

12C ACCION SOCIAL DE PERSONAL

Desde el año 2005 las solicitudes para acceder a las ayudas de Acción Social incluyen un apartado relativo al sexo de la persona solicitante. Asimismo, el Subsistema de Acción Social de SIRhUS, mediante el que se gestionan las ayudas sometidas a convocatoria (estudios, guarderías, alquileres y préstamos por adquisición de primera vivienda) y los anticipos reintegrables, tiene incorporada dicha variable, por lo que se pueden conocer los datos desagregados por sexo.

Las ayudas de Acción Social, por su propia naturaleza, están enfocadas a todas las personas empleadas públicas, hombres y mujeres, valorándose por su objeto las distintas necesidades que se pretenden cubrir. No obstante, se detecta una mayor tendencia a solicitar ayudas de Acción Social por parte de las mujeres que de los hombres, y ello puede deberse, no sólo a la consecuencia lógica de la conformación de la estructura del personal empleado en esta Administración, en donde el número de mujeres es mayor que el de hombres, sino también a que, en los supuestos de unidades familiares con más de un empleado público, sean las mujeres las que tramiten las solicitudes.

La tendencia antes mencionada de un mayor número de solicitudes presentadas por mujeres que por hombres, supone también que sea mayor el número de solicitudes de mujeres que resultan beneficiarias. No obstante, debe ponerse de manifiesto que la mayoría de las ayudas se conceden mediante el criterio de la renta de la unidad familiar, por lo que, más allá del elemento puramente cuantitativo, el sesgo por sexo queda condicionado por el elemento de capacidad económica de las personas solicitantes.

Para 2012 se prevé que del total de las ayudas de actividad continuada, las solicitadas por empleadas supongan el 58,2% del total (57.784 solicitudes) y las solicitadas por empleados el 41,8% (41.524 solicitudes). Por lo que respecta exclusivamente a las ayudas sometidas a convocatoria, la distribución, por tipo y porcentajes, sería la siguiente:

Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres
Alquileres	50,5%	49,5%
Estudios	58,6%	41,4%
Guarderías	62,5%	37,5%
Anticipos	60,4%	39,6%
Préstamos Vivienda	60,1%	39,9%
Total	58,6%	41,4%

3. PERSONAL

Las medidas de conciliación para el personal de la Consejería son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

No obstante, debe destacarse la medida de conciliación que la Consejería puso en marcha en la sede administrativa del Edificio Torretriana.

Escuela Infantil Torretrejana

La Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía recoge en su artículo 39 que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, al ser uno de los pilares básicos para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

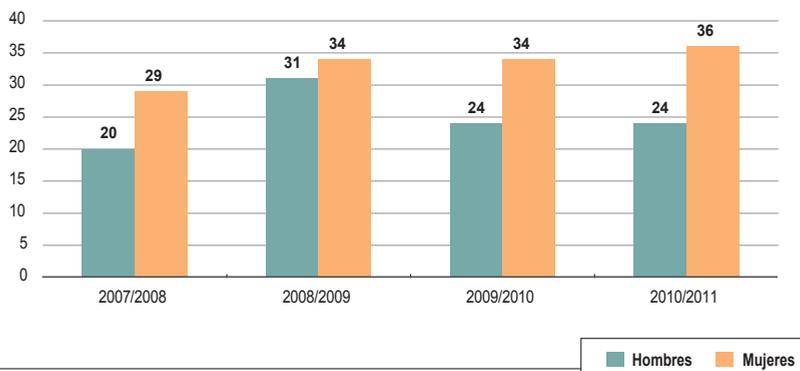
En este contexto, la Consejería ha estado muy implicada desde 2007 cuando se puso en marcha en 2007 la Escuela Infantil Torretrejana, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretrejana.

Esta iniciativa, a la vez que facilita la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, persigue corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres con relación a las responsabilidades familiares. Destaca en este proyecto la flexibilidad y la gran capacidad de adaptación a las necesidades de los padres y las madres con la que el servicio se ha puesto en marcha, siendo un servicio accesible que ofrece diferentes posibilidades a los usuarios.

Para dar mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, se organizan, como en años anteriores, los campamentos “días sin cole” durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, ofreciendo una gama más amplia de servicios para facilitar la conciliación laboral y familiar.

Desde el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

Debe destacarse el esfuerzo realizado para aumentar la satisfacción de los usuarios y usuarias de la escuela infantil (alumnas y alumnos, madres y padres) mediante la aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad en la gestión de servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares. Como dato ilustrativo cabe destacar que en el 40% de los casos son los padres los que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes, logrando un notable compromiso en las obligaciones familiares, llegando a alcanzar en el curso 2008-2009 el 48%, como muestra el gráfico.

Gráfico 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2011

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública 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	0	0
Permiso por paternidad	16	0	16
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	20	22
Permiso adicional por parto o adopción	9	16	25
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	338	523	861
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	11	51	62
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	10	26	36
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	3	42	45
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	2	3
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	3	1	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

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

La promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo andaluz constituye uno de los principios enunciados en la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía, que determina, asimismo, como uno de sus objetivos generales, promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece como uno de sus objetivos garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, con el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. Además el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía no solo 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 integración de la perspectiva de género en el ámbito educativo supone incorporar al diseño y evaluación de las políticas públicas, el análisis de la diferente posición que ocupan las mujeres y los hombres.

El primer paso para poder establecer las medidas que favorezcan la igualdad es el conocimiento del medio en el que se desenvuelven las actuaciones en la Administración educativa sostenida con fondos públicos. En este contexto, y analizando el marco educativo en Andalucía, las situaciones de desigualdad más evidentes son las siguientes:

- En todas las etapas del sistema educativo, las alumnas tienen unas tasas de titulación y promoción superiores a las de los alumnos. 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.
- El profesorado andaluz en su conjunto presenta un porcentaje superior de mujeres que de hombres, sin embargo, la distribución según las categorías no es homogénea, habiendo mayor presencia masculina, tanto en la asunción de cargos directivos como entre el personal que ocupa cargos en la Inspección Educativa.

- Con respecto a la participación en los Consejos Escolares de los centros públicos, las mujeres participan en mayor medida que los hombres y en todos los sectores –profesorado, alumnado, familias y PAS–, sin embargo, son minoría en la presidencia de federaciones y confederaciones pluriprovinciales de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (AMPAS).

El desarrollo del I Plan de Igualdad de Género en Educación y la aplicación de los principios enunciados en la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía han permitido algunos logros en el periodo 2008-2012:

- Un total de 91.784 plazas, en 1.661 centros públicos o de convenio de primer ciclo de Educación Infantil, que suponen un incremento de 565 centros y 29.598 plazas. Se tiene previsto alcanzar las 100.000 plazas durante el presente curso.
- Un total de 2.101 centros acogidos al Plan de Apertura, con una previsión máxima de 222.088 usuarios de comedor, 100.329 de Aula matinal y 223.363 de actividades extraescolares. Esto supone un incremento de 300 centros y 42.654 personas usuarias de los servicios.
- En los cursos 2008-2009 y 2009-2010 se han beneficiado de la Beca 6000 un total de 3.965 alumnos y 5.334 alumnas. Para el curso actual se espera la dotación de otras 6.000.

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

Los recursos-resultados de la Consejería de Educación para promover la igualdad entre hombres y mujeres se enmarcan en dos grupos, de una parte, aquellos cuyo fin es influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad, que determinan en buena medida la forma de conducirse de forma diferenciada y que afectan a todos los miembros de la comunidad educativa. La influencia de estos es transversal a todo el sistema educativo, por lo que se ven afectados todos los programas presupuestarios con competencias en los distintos niveles educativos. Por otro lado, los recursos encaminados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar que se enmarcan en los programas presupuestarios 31P Apoyo a la Familia y el 42I Educación para la Primera Infancia.

La incorporación de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la educación ha supuesto un compromiso activo y continuado en el tiempo.

La evaluación del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, realizada durante el curso 2010/2011, por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa muestra la consolidación de la existencia, entre la comunidad educativa, de un mayor nivel de reflexión, concienciación y crítica sobre la igualdad y la desigualdad. Según las opiniones recabadas entre el profesorado y las personas responsables del Plan en los centros, las actividades desarrolladas para su implementación están contribuyendo de modo sensible a:

- El reconocimiento y la naturalización de la igualdad de género en la educación.
- La disminución, incluso eliminación, del lenguaje sexista y estereotipos/prejuicios en el habla y/o textos del alumnado y profesorado, y la mejora de la visibilización de la contribución de las mujeres en los textos y contenidos curriculares.
- El aumento de un buen clima de convivencia y trato igualitario, la disminución de los casos de conflictividad por razones de sexo y un mayor respeto y sensibilización con la situación de las mujeres.
- La sensibilización del profesorado sobre la importancia de la coeducación.
- Una mejor distribución de los espacios y de los recursos utilizando como criterio la igualdad de género.
- Una mayor concienciación del alumnado sobre el reparto igualitario de las tareas del hogar en el seno de la familia.
- La promoción de la participación de las familias, mediante reuniones, celebraciones, circulares informativas y exposiciones en las actividades de coeducación y/o igualdad de género desarrolladas en los centros.
- La reducción de actitudes discriminatorias por razón de sexo.
- El aumento de los recursos bibliográficos en materia de coeducación y/o igualdad de género.
- La potenciación de las relaciones con instituciones y asociaciones del entorno como el Instituto Andaluz de la Mujer, las unidades municipales de la mujer, y las asociaciones de mujeres, entre otros.
- La revisión de registros e informes al objeto de ofrecer información desagregada y modificar el lenguaje hacia uno más inclusivo.

En base a los resultados obtenidos del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, se ha procedido a la redacción del II Plan de Igualdad de Género en Educación, actualmente en tramitación.

El nuevo Plan afianza los logros conseguidos como consecuencia de la aplicación del I Plan de Igualdad y establece nuevas propuestas para lograr una educación equitativa e inclusiva que contemple la diversidad de las mujeres y de los hombres, sin las limitaciones que los estereotipos imponen a unas y a otros. Se pretende la integración de la perspectiva de género a través de medidas estructurales de transformación del propio Sistema Educativo Andaluz y su cultura organizativa. El II Plan de Igualdad de Género en Educación contempla un total de cuatro grandes objetivos:

1. Establecer condiciones para que los centros implementen planes de centro coeducativos, a través de una organización escolar y un currículo por competencias, sin sesgo de género.
2. Realizar acciones de sensibilización, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito educativo para su erradicación, impulsando la participación de toda la comunidad educativa.
3. Realizar acciones formativas e informativas que cimenten las bases para la igualdad real y efectiva, impulsando procesos de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.
4. Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa, sus organismos adscritos y en la de los centros educativos dependientes de ella.

La intervención educativa de este II Plan de Igualdad de Género se inspira en los principios fundamentales de visibilidad, transversalidad, inclusión y paridad (este último se incluye como novedad en este II Plan) y contiene las siguientes líneas estratégicas de intervención: sensibilización, formación e implicación; proyecto educativo con perspectiva de género; erradicación de la Violencia de Género y medidas estructurales del propio Sistema Educativo.

A continuación se detallan algunas actuaciones que se vienen realizando o se inician en el curso 2011-2012:

- Impulso a la Red de Centros Coeducativos y puesta en marcha de orientaciones e indicaciones dirigidas a los responsables en materia de coeducación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos.

- Despliegue de las actividades de la Unidad de Igualdad de Género, integrada en la estructura administrativa de la Consejería de Educación en virtud del Decreto 275/2010, de 27 de abril, al objeto de la aplicación de los principios de igualdad y el establecimiento de indicadores para el cumplimiento de los mismos.
- Desarrollo de los Reglamentos Orgánicos de los Centros en los que se regula el nombramiento en los Consejos Escolares de una persona, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Actualización y mantenimiento del Portal de Igualdad, integrado en la página web de la Consejería de Educación, para seguir suministrando catálogos de publicaciones, experiencias, normativas y enlaces de interés al profesorado y a las familias andaluzas.
- Plena aplicación del nuevo protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo, facilitando una mayor sensibilización para su detección y estableciendo pautas de intervención para el alumnado, las familias, el profesorado, los equipos directivos y departamentos o los equipos de orientación.
- Convocatoria de la VI Edición de los Premios Rosa Regás, destinados a materiales curriculares que destacan por su valor coeducativo.
- Convocatoria de ayudas para la elaboración de materiales curriculares, proyectos de innovación y proyectos de investigación en temática de igualdad de género y, se abrirá nuevamente la convocatoria de ayudas a proyectos de coeducación para las AMPAS.
- Colaboración en el diseño y ajuste del I Plan Integral de Prevención y Sensibilización contra la Violencia de Género en Andalucía.
- Participación, con la aportación de experiencias y buenas prácticas, en la Red *Intercambia*, red estatal de intercambio sobre la igualdad en el ámbito educativo.
- Participación en el estudio anual de violencia género que realiza la Dirección General de Violencia de Género.
- Colaboración institucional con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo del estudio "Detecta" cuyo objetivo es detectar el grado de sexismo de la población andaluza adolescente de 14 a 16 años y, su implicación en la prevención de la violencia de género en la juventud en Andalucía.

- Publicación y distribución de los trabajos premiados en las XXIII y XXIV ediciones de los premios Antonio Domínguez Ortiz y Joaquín Guichot a la innovación e investigación educativas que incluyan la perspectiva de género.
- Desarrollo de las Jornadas Provinciales de Formación en Igualdad de Género *Construyendo Igualdad*, dedicadas a la formación, a la difusión de materiales educativos y al intercambio de experiencias.
- Publicación de los resultados obtenidos en el estudio de investigación *Causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención*, proyecto participante en la convocatoria del Fondo G+.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA

En el marco del conjunto de medidas de apoyo a la familia destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad, se desarrolla, en Andalucía el Plan de Apertura de los Centros Docentes. De acuerdo con este plan, y en los términos de la normativa que lo regula, los centros educativos pueden ampliar su horario de modo que estén abiertos todos los días de la semana y todos los meses del año excepto el mes de agosto, y ofrecer, si existe una demanda mínima, los servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.

Se describe a continuación la evolución que ha experimentado este servicio en los últimos años en cuanto a las personas usuarias de los mismos. En el curso actual 2011-2012 participan un total de 2.101 centros y se han recibido 222.088 solicitudes para el servicio de comedor, 100.329 solicitudes de aula matinal y 223.363 de actividades extraescolares.

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	222.985
2010-2011	196.313	83.550	218.168

Dentro del programa 31P y con el objeto de promocionar la práctica del deporte como recreación, divertimento y complemento fundamental de la formación inte-

gral del alumnado en edad de escolarización obligatoria, se desarrolla el programa Escuelas Deportivas, fuera del horario lectivo y como actividad extraescolar. Los equipos y deportistas que participan en el mismo, han de ser seleccionados de entre los alumnos y alumnas del programa, con el fin de asegurar que la promoción y la práctica del deporte se lleven a cabo de forma igualitaria. En este sentido, desde 2005, en los Encuentros Deportivos Escolares Andaluces todos los equipos han sido mixtos, rompiendo la dinámica existente hasta entonces, viéndose actualmente los equipos mixtos de forma natural. El programa también se extiende al ámbito de la promoción a través del Encuentro Deportivo de Residencias Escolares (EDREA) y del Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía (EDEA).

Desde el curso 2009-2010, se ha incorporado una beca de 6.000 euros anuales, denominada BECA 6000, dirigida a apoyar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas que termina la enseñanza obligatoria, al objeto de que pueda continuar sus estudios de bachillerato o formación profesional, compensando la ausencia de ingresos por no estar realizando actividad laboral alguna. Su regulación queda establecida en el Decreto 59/2009, de 10 de marzo, por el que se amplían las medidas de apoyo a las familias. Desde el curso 2009-2010 se han beneficiado un total de 9.299 alumnos y alumnas; para el 2011-2012 se estima la dotación de otras 6.000 becas.

Esta medida, además de apoyar a las 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 puede justificar, en parte, por el estereotipo masculino del acceso temprano al mercado laboral. En definitiva, se trata de una medida que puede ser útil para compensar la desigualdad existente e incidir favorablemente en el aumento de las tasas de escolarización y en el rendimiento escolar de los jóvenes en estas etapas.

Y para terminar este apartado, debe destacarse una importante novedad para el curso 2011-2012: la beca *Andalucía Segunda Oportunidad*, dirigida específicamente al sector de población afectado por el denominado abandono educativo temprano y que pretende ser un instrumento útil para facilitar la reincorporación al sistema educativo andaluz de estas personas, compensando, por un lado, su ausencia de ingresos como consecuencia de su dedicación al estudio y, por otro, incrementando su formación. De esta forma se ampliarán las posibilidades de encontrar un empleo cuando finalice su proceso formativo, y permitirá a las personas beneficiarias un acceso al mercado de trabajo en mejores condiciones de empleabilidad. Esta beca, ligada al esfuerzo y al rendimiento académico, se estima que beneficiará a 1.500 alumnos y a 1.500 alumnas.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

Este programa tiene como misión principal ofrecer apoyo humano, técnico y administrativo a todos los centros directivos de la Consejería para que cada uno de ellos pueda desempeñar las funciones que tenga encomendadas mediante una eficiente utilización de los medios y recursos materiales, económicos y personales que tengan asignados.

Entre las actuaciones relacionadas con la igualdad de género, destaca la realización de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que lo requieran. A lo largo del periodo 2008-2012 se han tramitado un total de 65 informes sobre el impacto de género. Por otra parte, cabe señalar la planificación, diseño y ejecución de las actividades necesarias para la construcción y mantenimiento de los sistemas de información de la Consejería, entre los que se encuentran el sistema de información Séneca_Pasen, de gestión de los centros educativos. Este sistema permite el acceso remoto tanto a los equipos directivos del centro como a las familias y tutores, para establecer entre ellos una comunicación fluida, facilitando a todos los miembros de la comunidad educativa la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro del Plan de Formación de 2011 se realizará el curso *Género y educación. Desarrollo e implantación de las medidas y estrategias de igualdad*, dirigido al personal de la Administración General al objeto de suministrar información sobre el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación y el I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

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 y, a su vez, un elemento muy importante para el fomento 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 el año 2012 se continúa con el desarrollo de las actividades de formación relacionadas con el Plan de Igualdad de Género en Educación, que abarcan la formación inicial del profesorado en materia de coeducación en todos los centros sostenidos con fondos públicos y la formación para la dirección escolar. También está prevista la formación de las familias en coeducación, a través de la Red Andaluza de Escuelas Coeducadoras.

En materia de formación del profesorado, se prevé la formación en estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al fomento de la cultura emprendedora en el alumnado, y fomentar así la empleabilidad de alumnos y alumnas, dentro de las actuaciones previstas en el I Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía.

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

Una medida de gran impacto para facilitar la conciliación laboral y familiar es la escolarización del alumnado en el segundo ciclo de educación infantil, es decir, de 3 a 5 años, que sin ser una etapa obligatoria, tiene una tasa de escolarización del 100% y está sostenida en el 97% con fondos públicos.

En el ejercicio 2012 se continúa con la ejecución de proyectos de coeducación cuyo objetivo es promover entre el alumnado la igualdad entre mujeres y hombres y erradicar los estereotipos y conductas discriminatorias mediante estrategias y modelos de intervención diseñados por el propio profesorado, así como con la edición y distribución de materiales que contribuyan a dar a conocer la aportación de las mujeres al conocimiento (guías para el profesorado y fichas para el alumnado).

En relación con la Educación Infantil de segundo ciclo y en el primer curso del tercer ciclo de la Enseñanza Primaria, de acuerdo con el calendario de aplicación de las nuevas enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica de Educación (LOE), los centros docentes incluyen el área de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos en la que se presta especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, habría que destacar en este apartado el Acuerdo de 6 de septiembre de 2011 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Oportunidades Laborales en Andalucía (Plan OLA) aplicable también a los programas 42D y 42H que se pondrá en marcha para el curso 2011-2012, con el objetivo de reducir la tasa de desempleo, fomentando la empleabilidad de hombres y mujeres mediante la realización de obras de construcción y mejora de los centros educativos.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Este programa presupuestario incluye, como novedad para el curso 2011-2012, la aplicación del Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Andaluz, aprobado en el mes de junio de 2011, que ha sido diseñado con perspectiva de género y se pretende fomentar las enseñanzas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. El Plan fomentará las competencias básicas del alumnado en la promoción de la cultura emprendedora y educará a los alumnos y a las alumnas para afrontar sus proyectos personales y profesionales en igualdad. En este sentido, se prevé corregir la diferente percepción de la iniciativa emprendedora de cada sexo, incidiendo en actitudes como el miedo al fracaso, la creatividad, la autodisciplina, la autoconfianza, la autonomía personal y la planificación del trabajo.

Por otro lado, en 1º, 2º y 3º de Educación Secundaria Obligatoria se continúa ofertando la materia optativa *Cambios sociales y género*. Desde el año 2008 la han cursado un total de 34.518 alumnos y 28.840 alumnas en alrededor de 500 centros.

Además se ha continuado con el análisis de los datos del alumnado, desagregados por sexo, de enseñanzas post-obligatorias, para proporcionar la información que permita determinar las diferencias entre alumnos y alumnas en el acceso a los recursos, tanto en números absolutos, como en su distribución entre las distintas modalidades que existen y las familias profesionales que se encuentran en la actualidad feminizadas o masculinizadas. 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.

Por otra parte, en el ámbito competencial de este programa presupuestario, se está ultimando la elaboración del II Plan Andaluz de Formación Profesional 2011-2015, que va a apostar por potenciar una formación profesional de calidad que contemple la igualdad de oportunidades y sea flexible para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo y a la realidad social y económica de Andalucía.

En relación con la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, está previsto realizar una convocatoria conjunta con la Consejería de Empleo para establecer un procedimiento de evaluación y acreditación de las mismas en Andalucía para un total de 12.000 plazas. Con ello se incentivará la acreditación de los perfiles profesionales relacionados con Emergencias Sanitarias, Educación Infantil y con la puesta en funcionamiento de la Ley de Dependencia, al ser considerados sectores estratégicos.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

Este programa tiene como finalidad dotar los recursos humanos y materiales necesarios para atender a aquellos alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales que requieran, en un periodo de escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas, con arreglo a los principios de no-discriminación y normalización educativa, y con el objetivo de conseguir su integración.

Durante el curso 2011-2012 se presenta el Plan de Actuación para la atención educativa al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por presentar altas capacidades intelectuales. El objetivo de este Plan de Altas Capacidades Intelectuales es identificar con mayor precisión al alumnado con altas capacidades, proporcionando oportunidades para que puedan desarrollar plenamente su potencial. De este modo, desde el sistema educativo se proporciona una respuesta específica a estas personas que garantice su progreso educativo y evite posibles situaciones de frustración e, incluso, de fracaso escolar.

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.

La equidad se incorpora transversalmente al sistema educativo como principio fundamental de una escuela inclusiva de una educación de carácter compensatorio de las desigualdades que, contemplando las circunstancias individuales, sociales y culturales de cada persona, favorece el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades. Para ello se potenciarán diversas actuaciones en educación compensatoria, como medidas para combatir el absentismo escolar, la puesta en marcha de planes de compensación educativa y de programas de apoyo y refuerzo, el programa de acompañamiento escolar, el de extensión del tiempo escolar así como la mejora en la atención del alumnado extranjero. En estos casos la variable sexo se añade a otras generadoras de desigualdad (inmigración, étnias, núcleos rurales) por lo que es necesario considerar actuaciones específicas destinadas a los mismos.

Los equipos de orientación educativa y los departamentos de orientación de los centros desarrollan igualmente programas y actuaciones de orientación académica y profesional sin sesgo de género.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía colabora en el proyecto de innovación *Mejora del conocimiento de la igualdad y la prevención de la violencia de género en la adolescencia y la juventud*, desarrollado en el marco del Convenio suscrito entre el Ministerio de Igualdad y la Universidad Complutense de Madrid, con objeto de obtener un diagnóstico de la situación actual de los y las adolescentes escolarizados en educación secundaria respecto a la igualdad y la exposición a la violencia de género. Los resultados publicados exponen, el importante papel que juega el tratamiento específico contra la violencia de género en la escuela, debido a su influencia en la reducción de las principales condiciones de riesgo como la justificación de la violencia, la influencia de los consejos recibidos en su dirección, así como la tendencia a minimizar el maltrato que se presenta en forma de abuso emocional, que suelen ser las primeras manifestaciones de la violencia de género en la pareja desde la adolescencia.

Como medidas de prevención, se pueden realizar las siguientes actuaciones dentro del ámbito escolar:

- Disposición de materiales que faciliten el tratamiento de este tema en el aula.
- Formación especializada del profesorado sobre prevención de la violencia de género y sobre coeducación.
- Mejora del Plan de Acción Tutorial para aumentar su impacto en estos temas.
- Implantación y mejora del Plan de convivencia en los centros, incluyendo estos temas de forma sistemática y generalizada.

Otra dimensión de la colaboración institucional de la Consejería de Educación se concreta, por una parte, en el desarrollo del estudio *Detecta*, que se realiza en colaboración con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, cuyo objetivo es detectar el grado de sexismo de la población andaluza adolescente de 14 a 16 años y su implicación en la prevención de la violencia de género. Por otro lado la colaboración en la Red *Intercambia*, como red estatal de intercambio sobre la igualdad en el ámbito educativo, permite la aportación de experiencias y buenas prácticas andaluzas. Además, se está colaborando en el diseño y ajuste del I Plan Integral de Prevención y Sensibilización contra la Violencia de Género en Andalucía.

En la página web de la Consejería de Educación se ofrece el Portal de Convivencia,⁵ espacio virtual a disposición del profesorado y de las familias andaluzas que constituye una plataforma de divulgación de las experiencias educativas

⁵ <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/plandeigualdad>

más significativas en materia de igualdad y es el punto de encuentro de toda la comunidad educativa de Andalucía. Este portal ofrece un catálogo de publicaciones, experiencias, citas normativas, enlaces de interés y un buzón de sugerencias.

Durante el curso escolar 2011-2012, entrará en aplicación el nuevo protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo, facilitando una mayor sensibilización para su detección y estableciendo pautas de intervención para el alumnado, las familias, el profesorado, los equipos directivos y los departamentos o equipos de orientación.

En su nueva etapa la Red Andaluza *Escuela: Espacio de Paz* tiene como característica principal la creación de espacios, recursos y oportunidades de intercambio sobre convivencia, así como la incorporación de un sistema de evaluación externa que garantizará la pertenencia a la Red desde criterios de objetividad y excelencia. Los centros docentes que voluntariamente se han adscrito a esta Red podrán profundizar en la planificación de algún ámbito específico de actuación para la mejora de su convivencia, en total consonancia con sus propios planes de convivencia. De manera complementaria, los centros que acrediten una experiencia singularizada de éxito y la producción y ofrecimiento de materiales educativos en este ámbito, podrán obtener su reconocimiento como Centros Promotores de Convivencia Positiva (Convivencia+) a través de la valoración del trabajo desarrollado. Valores tales como la inclusión, la igualdad de género, el respeto, la justicia social, la tolerancia o la libertad, se potencian desde esta Red para el desarrollo integral de las personas, enseñando a convivir desde la diferencia y la diversidad y gestionando la resolución de los posibles conflictos pacíficamente.

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 una gran parte del alumnado de estos centros, y que no parten de una posición de igualdad en el mercado laboral.

En el ámbito de las competencias asignadas a este programa presupuestario, se trabaja en dos vertientes. Por una parte, en cuanto a la flexibilidad en el acceso y en la oferta, al permitir la posibilidad de acreditar los aprendizajes ya adquiridos y cursar enseñanzas de forma modular o parcial, para que cada persona ajuste su ritmo de aprendizaje al tiempo del que dispone, ofreciendo así la posibilidad a la ciudadanía de confeccionar su propio itinerario de aprendizaje; y, por otra, la innovación en el aprendizaje y en la práctica docente, que se traduce en la posibilidad de cursar

enseñanzas en otras modalidades distintas de la presencial, a veces excesivamente exigente en cuanto al tiempo necesario de presencia en un centro educativo.

Para el curso 2011-2012 se amplía la oferta de enseñanzas en la modalidad a distancia. En esta modalidad de enseñanza todo el proceso de aprendizaje se realiza íntegramente a través de internet, y tiene como objetivo adaptarse a las necesidades e intereses de la población adulta que busca segundas oportunidades para la consecución de titulaciones del sistema educativo.

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. Existen diferencias de género tanto en el número absoluto de niños y niñas que acceden a ellas, como en la distribución por sexo dentro de algunas especialidades de dichos estudios. Se continúa en el necesario estudio de estas diferencias para valorar la adopción de las medidas oportunas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

La Consejería de Educación asumió en 2008 las competencias en relación con los centros educativos de primer ciclo de educación infantil. Con el programa de Educación para la primera infancia se pretende extender la universalización de la educación en el primer ciclo de infantil (0 a 3 años), facilitando la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas.

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 participe a esta Consejería 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.

Con el objeto de planificar la oferta de puestos escolares y atender la demanda de las familias, la Consejería de Educación continúa con la suscripción de 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 las Corporaciones locales, otras Administraciones públicas y entidades privadas.

En Andalucía el número de centros públicos o con convenio que ofrecen Primer Ciclo de Infantil para 2011-2012 asciende a 1.661, aumentando con respecto al curso 2008-2009 en 565 centros, incremento que también se refleja en el número de plazas ofertadas de 100.000 plazas públicas o sujetas a convenio para el curso 2011-2012 frente a 62.186 en 2008-2009.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa 54C Innovación y Evaluación Educativa se orienta a la modernización y mejora 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. Corresponden a este programa todas las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad ya descritas en la introducción.

Por otra parte, para continuar con la incorporación de las TICs al sistema educativo y facilitar el acceso a las tecnologías de la información y comunicación a todo el alumnado, en el curso 2011-2012 se completará la integración de la Escuela TIC 2.0 en los dos primeros cursos de la Educación Secundaria Obligatoria, garantizando el equipamiento TIC a todo el alumnado desde los 10 hasta los 14 años.

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 impulsar la calidad y la mejora permanente del Sistema Educativo Andaluz. Para el ejercicio de sus funciones, 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 2011-2012 se enmarca en las líneas anteriormente descritas y en la aplicación de la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía, y se centra, pues, 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

Con el Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, que constituye el instrumento fundamental para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía. En este Plan se recogen ocho líneas de actuación para dinamizar la igualdad y el cambio social en la ciudadanía. Bajo este marco legal, y como parte integrante de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación, la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, tiene previsto el desarrollo de las medidas que a continuación se detallan:

- Seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en los informes, análisis y estudios que se lleven a cabo por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- Aplicación del principio de mérito y capacidad e impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. Durante el periodo de 2011 se ha mantenido la paridad y así continuará durante 2012.
- Incorporación sistemática de la variable sexo en las estadísticas, estudios, informes, investigaciones y encuestas que se lleven a cabo desde la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, a través de la adaptación de los distintos sistemas de información y registro, o recogida de datos. Cada una de las Pruebas de Evaluación que desarrolla la Agencia, como son las de diagnóstico y escala, se realizan con la inclusión de la variable sexo.
- Seguimiento de la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se lleven a cabo desde la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, especialmente en aquellos proyectos, investigaciones y estudios subvencionados por la Administración de la Junta de Andalucía.
- Elaboración de aquellas medidas necesarias para incorporar la perspectiva de género en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- Establecimiento de cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
- Establecimiento de una cláusula de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acredi-

ten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y otros cargos de responsabilidad en la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- Impulso de actuaciones que faciliten la conciliación en el ámbito laboral del personal de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa como la flexibilización horaria y la jornada continuada, entre otros, especialmente de aquellas personas que tuvieran menores de 3 años a su cargo y/o personas en situación de dependencia.
- En el Programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares se realizarán los ítems homologados, teniendo en cuenta la perspectiva de género, necesarios para la consecución de los objetivos establecidos en el Programa G+.

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.⁶ 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 computa 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.

⁶ 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 y por la Resolución de 27 de mayo de 2009.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Educación 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	463	463
Permiso por paternidad	468	8	476
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	151	3.952	4.103
Permiso adicional por parto o adopción	213	2.841	3.054
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	26	40	66
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	8.153	22.878	31.031
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	182	3.254	3.436
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	226	1.121	1.347
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	1	130	131
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	2	7	9
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

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

Las competencias de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia comprenden principalmente las siguientes grandes áreas: el impulso de la actividad económica, la política financiera, el desarrollo y la innovación empresarial, la planificación económica, la economía social, las actividades industriales, energéticas y mineras, la defensa de la competencia, la enseñanza universitaria, la coordinación y el fomento de la investigación científica y técnica, el desarrollo tecnológico, el desarrollo de la sociedad de la información en Andalucía, el fomento de la cultura emprendedora, y finalmente la actividad estadística y cartográfica.

En la presente legislatura la Consejería ha llevado a cabo un análisis de las desigualdades de género en las áreas de su competencias, desarrollando medidas de acción positiva en aquellos casos en los que se han detectado situaciones de desequilibrio entre mujeres y hombres.

Así, por ejemplo, en el ámbito de la economía social, los datos muestran que el 55,3% de las plantillas de personal de las empresas estaban constituidas por hombres, y el 47,7% por mujeres. En la coyuntura de crisis económica, la Consejería ha aplicado medidas para promover una mayor participación de las mujeres en el ámbito de la economía social andaluza, tales como la incentivación de cursos de formación especializados y la concesión de subvenciones específicas para la creación de empresas de economía social por mujeres o la incorporación de estas a las ya existentes. De este modo se ha logrado un sensible incremento en el crecimiento del número de mujeres en el conjunto que conforma el capital humano de la economía social, siendo la actividad de servicios a empresas la que muestra el mejor comportamiento.

En el ámbito de la enseñanza universitaria en Andalucía, la Consejería ha constatado que se han producido avances en la integración del principio de igualdad de oportunidades como eje transversal de todas las políticas y programas desarrollados en este ámbito. No obstante hay aún margen de mejora para que la visibilidad de las mujeres y su presencia en los órganos de representación esté al mismo nivel que los hombres.

Con respecto a los estudios universitarios, se aprecia una segregación horizontal, que todavía hoy pone de manifiesto que existen áreas feminizadas y otras masculinizadas. Esto es, una mayor presencia de mujeres en áreas de conocimiento vinculadas a los roles tradicionales asignados a las mujeres; frente a aquellas ligadas a roles masculinos donde los hombres tienen un papel principal. Por otro lado, la segregación vertical también se hace visible en aquellos espacios donde se

producen las mayores cuotas de poder y a las que acceden los hombres fundamentalmente. A pesar de que el acceso a los cargos y a los órganos de representación es igualitario, los hombres ocupan un mayor número de cargos, apareciendo también en mayor grado en los órganos de gestión y en los de mayor responsabilidad jerárquica de la institución académica.

Respecto a los egresados y egresadas universitarios también se ponen de manifiesto algunas desigualdades, pues siendo mayor el número de mujeres licenciadas y diplomadas, y aún obteniendo mejores calificaciones medias, estas tienen más dificultad para acceder a empleos directamente relacionados con sus estudios y también, con frecuencia, lo hacen obteniendo una menor remuneración a cambio.

Con respecto a la investigación científica y técnica, la innovación y la transferencia de tecnología en Sistema Andaluz de Ciencia, Tecnología y Empresa, los datos muestran que el tejido de investigadoras e investigadores andaluces estaba compuesto en 2009 por un 39,5% de mujeres y un 60,5% de hombres, aunque si se incluye a todo el personal dedicado a actividades de I+D (investigadores, técnicos y personal auxiliar) el desequilibrio por sexo disminuye, representando un 40,9% de mujeres y un 59,1% de hombres.

Con respecto a las personas beneficiarias de los incentivos destinados al personal investigador en formación, los datos de 2010 muestran que hubo 425 beneficiarias y 325 beneficiarios. Este dato analizado junto al dato que refleja que hay más alumnas matriculadas en enseñanzas universitarias que alumnos pone de relieve que la mayor parte de las personas en los niveles más altos de formación son mujeres. Por otra parte, tras varias convocatorias de las becas Talentia, los datos de 2010 muestran una representación equilibrada de 63 hombres y 40 mujeres.

No sucede lo mismo con las personas titulares de cátedras universitarias, puesto que las catedráticas aún son una minoría en las Universidades de Andalucía, como también sucede a nivel estatal; como lo son también las mujeres responsables de los grupos de investigación. Por otra parte, en el profesorado universitario y en los órganos unipersonales de las Universidades la presencia de mujeres es más equilibrada que en los casos antes citados.

En el ámbito de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TICs), los indicadores del Instituto Nacional de Estadística referidos a la sociedad de la información en Andalucía vienen mostrando una persistente brecha digital de género tanto en el acceso al ordenador e internet como en la intensidad de su uso. No obstante, esta brecha es casi inexistente entre hombres y mujeres de menor edad, entre las mujeres y hombres más formados.

En un momento como el actual, caracterizado fundamentalmente por la incorporación de nuevas formas de aprender y nuevas formas de trabajo, el acceso de hombres y mujeres en condiciones de igualdad a la sociedad de la información, así como el fomento del emprendimiento, son fundamentales para evitar una involución en los logros conseguidos en materia de igualdad. En consecuencia, es imprescindible seguir abordando las dos brechas digitales de género. La *primera brecha*, relativa al uso que hombres y mujeres hacemos de las TICs y la *segunda brecha*, que tiene que ver con la presencia, representación y liderazgo de las mujeres en el nuevo entorno de la sociedad de la información.

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

42J UNIVERSIDADES

Desde el año 2007 el Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (CEIC) y las Universidades, con una financiación vinculada a resultados, marca una serie de compromisos que asume cada Universidad con la Consejería. En relación con la igualdad de género, se incluyen tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de las mujeres en cátedras universitarias, en la dirección de proyectos de investigación, y en los órganos de gobierno de las Universidades públicas andaluzas.

Las actuaciones previstas para 2012, basadas en los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía 2007-2011, seguirán impulsando la participación y promoción de las mujeres en la formación universitaria, así como en las estructuras de toma de decisiones. Estas actuaciones se concretan en:

1. Asignar financiación a las Universidades andaluzas, en función de las Cátedras ocupadas por mujeres. El objetivo es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al final del ejercicio presupuestario al menos en un 20%.
2. Asignar financiación a las Universidades andaluzas según el número de investigadoras principales. El objetivo es que el porcentaje de investigadoras principales alcance el 20% al final del ejercicio 2012.
3. Asignar financiación a las Universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de la Universidad. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de participación de mujeres en estos órganos alcance el 40% al final de 2012.

Asimismo se seguirá impulsando la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las Universidades públicas andaluzas. Se potenciará el desarrollo estructural y funcional de las Unidades de Igualdad creadas en cada Universidad; se promoverá la puesta en marcha de Planes de Igualdad específicos en aquellas Universidades que aún no cuentan con él, y se promoverá la realización de estudios e investigaciones especializadas orientadas a diagnosticar el estado de situación respecto a la integración del principio de igualdad de hombres y mujeres.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación PAIDI 2007-2013, incluye entre sus principios y valores la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer el acceso de las mujeres al ámbito de la investigación de excelencia e innovación.

Para alcanzar estos objetivos, el PAIDI viene implementando desde el año 2008 de manera continuada diferentes iniciativas, que abarcan el conjunto de años de la actual legislatura (2008-2012) y que de manera esquemática se detallan en el siguiente cuadro:

Herramientas implementadas en el periodo 2008-2012 desde la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, de fomento de la Igualdad de Género

ACCIONES PRESUPUESTO	MEDIDAS IGUALDAD DE GÉNERO
ORDEN de 11 de diciembre de 2007 de incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Reserva el 20% de la financiación en proyectos cuyos IP sean mujeres - Criterio de selección de solicitudes: % de mujeres participantes - Comisiones de evaluación compuesta en base a criterios de paridad
ORDEN de 3 de septiembre de 2007 de financiación a los Grupos de I+D Universitarios	<ul style="list-style-type: none"> - Especial consideración para aquellos grupos mayoritariamente integrados por mujeres
ACUERDO 10 de julio de 2007 sobre el Modelo de Financiación de las Universidades Andaluzas	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios valoración Financiación Operativa – Capítulo Investigación: % mujeres catedráticas y % mujeres IP - Criterios valoración Financiación Operativa – Capítulo Innovación: Índice de órganos de gestión y dirección de la Universidad que cumplen los criterios de paridad
ORDEN de 30 de abril de 2010 de las normas reguladoras de concesión de las Becas Talentía	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación de un año de los plazos para la solicitud de las becas desde la obtención del título de grado
ORDEN de 9 de diciembre de 2008 de incentivos a la Innovación Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de proyectos que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar - Incorporación de proyectos promovidos mayoritariamente por mujeres - Exigencia para los proyectos de creación de empresas que realicen planes de igualdad de género - Reserva presupuestaria de hasta un 20% para empresas y proyectos promovidos por mujeres - Criterios de valoración: Grado de participación como emprendedores de mujeres - Criterios de valoración: Actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad de género

La implementación a lo largo de la legislatura de esta serie de herramientas ha dado como resultado una mejora palpable en la mayoría de los indicadores presupuestarios relacionados con la igualdad de género. Por ejemplo, el número de mujeres investigadoras en formación aumentó un 26,6% entre 2008 y 2012, y el número de mujeres investigadoras principales en grupos de I+D lo hizo en un 30,3%.

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). Uno de los principales objetivos del programa 54A para el año 2012 consiste en impulsar la presencia de las mujeres en el escenario de la investigación para lograr una efectiva igualdad de género, y estimular a las jóvenes para iniciar carreras de investigación y desarrollar programas de formación en materia de innovación dirigidos al personal investigador dentro de los grupos de investigación, así como a incrementar la participación de las mujeres en el tejido productivo andaluz y en los órganos de gestión y dirección de las Universidades.

Por ello, se han establecido como metas para el presupuesto del año 2012 la formación de 743 mujeres en proyectos de investigación y de 83 mujeres a través de las becas TALENTIA, la contratación de 60 mujeres en proyectos de excelencia, la presencia de 8.910 mujeres en grupos de investigación estando 525 dirigidos por estas.

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

El centro gestor de este programa presupuestario, la Secretaría General Técnica, es el órgano responsable de gestionar este programa presupuestario, de carácter eminentemente horizontal, prestando apoyo administrativo y técnico al resto de los centros directivos de la Consejería. Es, asimismo, el órgano que asume las funciones de la Unidad de Igualdad de Género.

En 2012 entre las actuaciones previstas para seguir avanzando en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de las competencias de la Secretaría General Técnica, destacan:

1. El impulso a la formación y sensibilización del personal de la Consejería y sus entes instrumentales en relación con el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la realización de acciones formativas.
2. La planificación y ordenación de los recursos humanos, aplicándose medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres que se adopten por el órgano competente.

3. Promover el desarrollo estructural, organizativo y funcional de la Unidad de Igualdad de Género (en adelante UIG), a fin de que esta se consolide como una estructura estable de planificación y asesoramiento de los centros directivos de la Consejería, para la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito de sus competencias.
4. Continuar las actuaciones iniciadas en años anteriores por la UIG así como el desarrollo de aquellas otras que sean necesarias para la implementación, seguimiento y evaluación de las 55 medidas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA) en las que está implicada la Consejería.
5. Proseguir con la ejecución del Plan de Formación de Igualdad, iniciado en 2010, promovido por la UIG en coordinación con el Servicio de Personal. Este año está previsto realizar dos actividades presenciales en Servicios Centrales y una a través de videoconferencia, en las Delegaciones Provinciales, dirigidas a profesionales en puestos técnicos. Se prevé la participación de 25 personas en cada sesión formativa, procurando que la distribución por sexo de las mismas sea paritaria.
6. Remisión al Instituto Andaluz de la Mujer del Informe de Evaluación de Impacto de Género de los proyectos de Ley, Reglamentos y Planes que deban ser aprobados por el Consejo de Gobierno.
7. En materia de atención a la ciudadanía se mantiene el objetivo de desagregación por sexo de la estadística sobre la actividad realizada por el Servicio de Atención a la Ciudadanía (SAC), tanto en su modalidad presencial (Delegaciones Provinciales de Economía, Innovación y Ciencia) como en su modalidad no presencial (teléfono único de información de la Consejería), incorporándose como objetivos para el ejercicio 2012:
 - La introducción de la perspectiva de género en el proceso de medición de la satisfacción de personas usuarias, segmentando según el sexo, las opiniones de las personas encuestadas.
 - La elaboración de informes semestrales de análisis cualitativo, a partir de los comentarios obtenidos de las usuarias del SAC.
8. Distribución y difusión de los informes, estudios y publicaciones con perspectiva de género que se realicen por los Centros Directivos de la Consejería en el ámbito de sus competencias.
9. Participación en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de

la Comunidad Autónoma (con 2 vocalías) y en la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de las acciones para la erradicación de la violencia de género.

54I SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LA CIUDADANÍA

El presente programa presupuestario persigue cuatro objetivos fundamentales que, en conjunto, intentan responder a las necesidades detectadas en relación con la brecha digital de género; brecha que se manifiesta en dos aspectos fundamentales: uno que se refiere al acceso de hombres y mujeres a internet, debido a la menor disponibilidad, en general, de este servicio para las mujeres, y otro causado por el menor desarrollo de las habilidades tecnológicas de las mujeres, debidas a su aún baja presencia en el mundo de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Estos cuatro objetivos son:

1. Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la incorporación de las TICs poniendo especial énfasis en disminuir los desequilibrios de género.

Para paliar los desequilibrios de género se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa Cheque Innovación, el Fomento Sectorial de la Innovación y las actuaciones de fortalecimiento del Sector TIC. Entre las actuaciones previstas pueden destacarse: las acciones de formación en materia de género al personal técnico que participe en el desarrollo de los programas dirigidos a las empresas, para adquirir conciencia y habilidades técnicas respecto a la brecha de género; las acciones de difusión específicas, para lograr mayor participación de empresas de mujeres en los programas de promoción del uso de las TICs y de la innovación en el tejido empresarial andaluz, así como en las actuaciones de fortalecimiento del sector de las TICs; el análisis y revisión de las actuaciones de fortalecimiento del sector TIC para mejorar su contribución a disminuir desequilibrios de género.

Como indicadores presupuestarios tendremos en cuenta las empresas de mujeres que usan las TICs, primera brecha, pero también las empresas consultoras constituidas por mujeres que forman a otras empresas, es decir, segunda brecha digital de género. En los últimos cuatro años solo un 15% de las empresas participantes en los programas del área podían considerarse “de mujeres”. El programa Cheque Innovación ofrece datos más positivos,

con un 21,8% de empresas de mujeres participantes y un 21% de autónomas o empresas consultoras de mujeres acreditadas para la prestación de estos servicios.

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.

Para el logro de este objetivo se seguirá trabajando en la incorporación de usuarias a la sociedad de la información, a través de los acompañamientos a usuarias de este mismo programa, del Proyecto *Guadalinfo-CAPI's* y del nuevo Proyecto *Presencia Web*, que se describe brevemente a continuación, para abordar la primera brecha digital.

El Proyecto *Presencia Web* persigue la definición y ejecución de una estrategia integral de presencia en Internet, que ponga en valor los beneficios de su uso por parte de la ciudadanía, y en particular de las mujeres. Para ello, el proyecto facilitará el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información, potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.

En este sentido, el número de mujeres usuarias de *Guadalinfo-CAPI's* y *Andalucía Compromiso Digital* ha ido aumentando a lo largo de los últimos cuatro años, pasando en el caso de *Guadalinfo* de 222.618 usuarias registradas en 2008 (50,6% del total) a 396.135 en 2011 (51%). En el caso de *Andalucía Compromiso Digital*, proyecto que se inició en 2008, el número de mujeres usuarias es de 24.268 por 15.508 hombres usuarios.

Por otro lado, se abordará la segunda brecha digital de género, entre otras actuaciones, a través del programa *Andalucía Compromiso Digital*. En este programa participan personas usuarias que reciben acompañamientos y personas voluntarias prestan este acompañamiento. Tradicionalmente el voluntariado digital ha estado constituido mayoritariamente por hombres, por tanto, uno de los objetivos de este programa es conseguir un mayor número de voluntarias, para fomentar la presencia y liderazgo de las mujeres en el mundo de las TICs. En este sentido se ha hecho un esfuerzo por incorporar a las mujeres de modo que en 2011 el número de mujeres voluntarias del programa es de 2.032, de un total de 4.232, que representa un 48% del total. Este dato supone un incremento con respecto a 2008, cuando el porcentaje de mujeres voluntarias era el 39,9%.

3. Impulso y desarrollo de la administración inteligente en el ámbito de otras administraciones.

De la información contenida en los diferentes informes sobre “Brecha Digital de Género en Andalucía” se deduce que las mujeres utilizan en menor medida los servicios públicos electrónicos en la Administración local, consecuencia de una menor utilización general de las TICs. No obstante, no existen datos más detallados sobre el uso de la e-Administración en la Administración local. Para poder obtener este tipo de desagregación de datos se adaptarán los sistemas actuales que ofrecen servicios públicos electrónicos.

Para contribuir a una disminución efectiva de la brecha digital en 2012 se programarán una serie de actuaciones de difusión entre las mujeres al objeto de dar a conocer entre las mismas las posibilidades que ofrece la e-Administración Local en la vida diaria.

4. Impulsar y consolidar proyectos de innovación así como promover la cultura emprendedora en la Educación.

El 28 de junio de 2011 se aprobó el Plan de cultura emprendedora en la educación. El Plan contempla la perspectiva de género en su diseño, implementación y seguimiento, así como en su difusión. Entre sus objetivos se incluye el fomento de la cultura emprendedora de las mujeres, para evitar la brecha de género en ese ámbito.

61K FONDOS EUROPEOS Y PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

La Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, centro gestor de este programa presupuestario, tiene competencias en dos ámbitos de actuación diversos, por un lado, la planificación económica de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, por otro, las competencias en el ámbito de los Fondos Europeos.

En el primer ámbito, la planificación económica, actúa a favor de 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, por ejemplo, para la realización del seguimiento anual y evaluación de la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013 y de la Estrategia “Europa 2020”, se ha utilizado un sistema de indicadores estadísticos, a fin de analizar la información en sus distintas áreas y referentes a personas con datos desagregados por sexo.

En el mismo sentido y a fin de completar el seguimiento y evaluación de la planificación económica regional de Andalucía y la realización de futuros planes, se ha procedido a elaborar un “Índice de desigualdad de género de Andalucía” (en adelante, INDESGEN), con la financiación del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Su objetivo es mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía, desde una perspectiva económica, a través de la construcción de un índice sintético que resume las diferencias percibidas entre ambos sexos en diversos ámbitos relacionados, principalmente, con el trabajo (remunerado y no remunerado), los ingresos, el nivel educativo y la participación en la toma de decisiones.

INDESGEN reúne información desagregada por sexo procedente de distintas fuentes estadísticas, ofreciendo una medida única de la desigualdad de género comparable a lo largo del tiempo, con la finalidad de observar si en la sociedad andaluza tiende a aumentar o a disminuir dicha desigualdad. Asimismo, permite conocer las dimensiones que generan mayor desigualdad de género en la economía ya que ni todos los ámbitos investigados (trabajo, educación, ingresos...) afectan con la misma intensidad a la desigualdad ni presentan diferencias de género en el mismo sentido (existen ámbitos que diagnostican diferencias entre hombres y mujeres). Este análisis, por lo tanto, permite detectar las desigualdades existentes en los distintos ámbitos de la realidad económica, que pueden servir para sustentar el diseño de las futuras políticas de igualdad.

La estimación del Índice para el conjunto de España facilita un referente nacional en el análisis de los resultados andaluces, puesto que se pueden realizar comparaciones –tanto para un año concreto como para la evolución a lo largo del tiempo– entre ambos ámbitos territoriales, al haberse aplicado la misma metodología en ambos cálculos. El diseño del Índice permite una interpretación sencilla de los resultados y ofrece información sobre cuál de los dos sexos se encuentra en una situación más favorable en cada uno de los ámbitos analizados.

A lo largo del año 2011 se ha ultimado el diseño de la metodología de INDESGEN y se ha estimado la serie anual para el periodo 2005-2009, que se acompaña de un informe en el que se analizan los resultados obtenidos y se lleva a cabo un estudio monográfico sobre el trabajo no remunerado.

Para el año 2012 está previsto realizar dos estimaciones del Índice (una primera estimación avance del año 2010 y la posterior estimación definitiva), que se verán acompañadas por el correspondiente informe de análisis de los resultados, así como de un estudio monográfico relacionado con alguna de las dimensiones

investigadas en el Índice. La difusión de la información se realizará través de la página web de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

En el ámbito de Fondos Europeos se destacan las siguientes actuaciones:

1. Las 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.
2. Respecto 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 las exigencias a la hora de aprobar las distintas operaciones que van a poder ser cofinanciadas por Fondos Europeos siendo necesario que los distintos gestores cumplieren un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones a cofinanciar con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo aplican la perspectiva de género en la realización de estas actuaciones.
 - Asimismo se ha realizado un análisis específico de la integración de la Igualdad de Oportunidades (IO) en el Programa Operativo Fondo Social Europeo (PO FSE) de Andalucía, elaborándose un Informe que ha permitido analizar la estrategia relativa a la IO desde la perspectiva de la integración de dicho principio horizontal en los objetivos y medidas del Programa.

Los principales resultados del Informe, finalizado en junio de 2011, se refieren a la evolución de la brecha de género en la Comunidad andaluza desde la puesta en marcha de la programación en 2007, la consideración del enfoque de género en la estrategia y las medidas cofinanciadas, así como la incidencia sobre la igualdad de oportunidades de las realizaciones obtenidas en la ejecución llevada a cabo hasta diciembre de 2009.

Entre las mejoras destacables se encuentran la reducción de la brecha de género en la tasa de paro o el alcance en 2009 de la cuota más alta

registrada por la tasa de actividad femenina en Andalucía. No obstante, también se han detectado otros aspectos en los que todavía es preciso intensificar los esfuerzos, como la incidencia de la temporalidad o la tasa de ocupación femenina.

Por otra parte, se ha constatado que el principio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres está presente y, bien vertebado, en el diseño estratégico del Programa Operativo, puesto que en todos sus ejes se hace una referencia explícita a objetivos que tienen que ver con este principio de Igualdad de Oportunidades.

- Se están revisando las Guías Prácticas para la introducción de la perspectiva de género en las evaluaciones estratégicas temáticas (Inmigración y Economía del Conocimiento), que se presentarán en 2012.
 - Asimismo cabe destacar la importante contribución realizada en el desarrollo de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO), prevista en el ámbito del Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR), cuya presentación se realizó en febrero de 2011.
3. En materia de información y publicidad, se aplica el principio de igualdad de oportunidades a fin de proporcionar una visión igualitaria de la realidad en Andalucía, dando una mayor visibilidad a todas aquellas actuaciones y buenas prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, incluyendo un especial seguimiento para que toda la publicidad utilice un lenguaje no sexista y se eviten las imágenes que presenten estereotipos de género.

Por último, es importante resaltar los avances en materia de igualdad de género experimentados en el marco de este programa presupuestario tras las actuaciones llevadas a cabo durante los últimos cuatro años, y que pueden concretarse en estos cuatro logros:

- Los mecanismos de control y seguimiento establecidos en los expedientes de fondos europeos (FFEE), con el fin de verificar la integración de la perspectiva de género como principio horizontal, han dado como resultado que todas las operaciones que se han aprobado cumplan con este criterio.
- Se ha avanzado en la formación en materia de igualdad del personal encargado de las tareas de gestión de los FFEE, a través de la realización de 2 seminarios específicos sobre la materia, lo que ha redundado en una mejora en las tareas de gestión de los fondos europeos.

- Se ha realizado la detección de desigualdades de género en el ámbito laboral, mediante la redacción de estudios, como “Diferencias de Coste Laboral por género y sus componentes para las empresas en Andalucía”, y otros trabajos como la realización de un sistema de Indicadores Estadísticos para el seguimiento de Planes Económicos (INPLEA) con desagregación de la variable sexo en todos aquellos indicadores referentes a personas en los que existía información.
- Y, por último, se ha elaborado el antes mencionado Índice Sintético de Desigualdad para Andalucía (INDESGEN), que sustentará el diseño de futuras políticas con perspectiva de género en nuestra Comunidad Autónoma.

610 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

El Plan de Internacionalización de la Economía Andaluza 2010-2013 integra el enfoque transversal de igualdad de género en sus actuaciones, concretamente a través de la formación de profesionales y personas en cargos directivos con el objetivo de que obtengan especialización en temas relacionados con la internacionalización.

La actuación más destacada en este campo es la realización de convocatorias anuales de becas de formación en comercio internacional. Estas becas tienen como objetivo la formación y cualificación de futuros profesionales del comercio internacional.

Este programa cuenta con un indicador relativo al número de personas beneficiarias de las becas antes mencionadas. La evolución de este indicador en el periodo 2008-2012, muestra unos resultados equilibrados por sexo. Del total de las becas concedidas hasta 2011 y de las previstas para 2012 (383) han resultado beneficiarias 194 mujeres y 189 hombres.

61R SERVICIOS CORPORATIVOS Y DE TELECOMUNICACIONES

Este programa tiene dos objetivos fundamentales: el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma; y la gestión y desarrollo de la Política TIC de la Junta de Andalucía, en lo concerniente a la gestión, mantenimiento y desarrollo de los Instrumentos TICs de carácter horizontal para toda la Administración de la Junta de Andalucía.

Con relación al primer objetivo es necesario poner el acento en que la universalización o ampliación de las infraestructuras de telecomunicaciones en el territorio favorece a las mujeres, en la medida que estas a menudo tienen más dificultades en cuestiones de movilidad.

En cuanto al segundo objetivo, relacionado con el desarrollo de la política TIC en la Junta de Andalucía, y una vez obtenidos los primeros datos del estudio “Uso, Conocimiento y valoración de las TICs por hombres y mujeres en la Junta de Andalucía” financiado por el Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, todo apunta a que la brecha digital de género que observamos en la ciudadanía en general se repite también entre el personal de la Junta de Andalucía en aspectos relativos al uso de medidas de seguridad en lo doméstico, al uso de las tecnologías en los tiempos y espacios personales, y en el uso de internet.

En este sentido, en 2012 se realizarán las siguientes actuaciones: se favorecerá la publicación, a través del portal de la Junta de Andalucía, de información útil desde el punto de vista de género; se continuará trabajando en la implantación del sistema de gestión de identidades GUIA, que permitirá obtener información por sexo de los usuarios de las aplicaciones; se incorporarán al marco de desarrollo de la Junta de Andalucía pautas destinadas a incorporar progresivamente en las aplicaciones el registro de la actividad de los usuarios que pueda correlacionarse con la información por sexo extraída de GUIA y a la utilización de lenguaje no sexista; y por último se favorecerá la difusión de los datos estadísticos en poder de la Junta de Andalucía, que tienen obligación de incorporar la perspectiva de género, a través de la estrategia de datos abiertos.

72C DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL

Desde la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia se promueve, en el ámbito empresarial, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por medio de acciones concretas y específicas como es la incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones de criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de oportunidades de las empresas solicitantes de subvenciones. Con el fin de conseguir este objetivo, desde el año 2008, a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008 para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía, que efectúa su convocatoria para los años 2008 a 2013, se incluyen una serie de actuaciones encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial.

La Orden reserva un 20% de la financiación asignada a la convocatoria para las empresas y proyectos promovidos por mujeres. Además, se incorporan tres nuevas subcategorías para las líneas de modernización, de cooperación competitiva de las empresas y de I+D+i, con el fin de fomentar proyectos que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellos otros promovidos mayoritariamente por mujeres y/o jóvenes, aumentando en toda la tipología de proyectos los porcentajes de intensidad de los incentivos para estos proyectos. De igual modo, se exige para los proyectos de creación de empresas, 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, 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.

Por último, se establece una reserva de un 20% de la financiación asignada a la convocatoria para las subcategorías señaladas correspondientes a las empresas y proyectos promovidos por mujeres. En caso de que el número de proyectos con estas características seleccionados no alcanzara el 20% de la cuantía total de la financiación, la cantidad remanente se añade a la financiación del resto de proyectos presentados.

En el año 2012 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 todos los requisitos establecidos en la citada Orden.

Desde que se puso en marcha el Marco Comunitario 2007-2013, dentro del programa de incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía, se han creado en el sector empresarial 5.017 puestos de trabajo, correspondientes un 74,2% a hombres y un 25,8% a mujeres, por lo tanto a través de esta política se está consiguiendo progresivamente la incorporación de la mujer en el sector empresarial.

Respecto a la economía social, antes de exponer cómo se pretende alcanzar los objetivos establecidos, hemos de aclarar que las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora se estructuran en el marco de competencias establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, y el Decreto 134/2010, de 13 de abril, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia,

modificado por el Decreto 93/2011, de 19 de abril, y por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, y en los marcos de referencia del VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía y el III Pacto Andaluz por la Economía Social, con los siguientes objetivos estratégicos:

1. La política de economía social se implanta fijando como objetivo la promoción y el fomento de una economía social emprendedora, innovadora y competitiva, teniendo entre sus objetivos avanzar en igualdad de género, para la implantación de las bases de una economía sostenible y socialmente responsable.
2. La política de impulso emprendedor tiene como finalidad general promover la cultura y la actitud emprendedoras, para generar 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.

A partir de estos antecedentes y con el fin de eliminar o reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, que aún se observan en el ámbito de la economía social, durante 2012 se prestará especial atención en la implantación efectiva de las siguientes líneas de actuación:

- Se realizarán estudios que identifiquen pormenorizadamente las causas que explican el menor número de mujeres en las empresas de economía social andaluzas, tratando de identificar las barreras que impiden una participación equitativa de hombres y mujeres en las mismas, prestando especial interés en el papel que estas desempeñan en ellas.
- 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.
- Especial atención se pondrá en la elaboración de contenidos formativos que contribuyan a facilitar la participación femenina en la celebración de la formación, poniendo en marcha medidas de acompañamiento para el cuidado de los hijos durante el tiempo de formación.
- Se llevarán a cabo acciones de promoción de la visibilidad y potencial de las empresas de economía social como alternativa de empleo femenino.

- Se fomentará el tejido de redes de intercambio de experiencias entre mujeres que asuman puestos de responsabilidad en empresas de economía social.
- Se incentivarán especialmente aquellos estudios, trabajos de investigación y labores de asesoramiento que, con carácter general, orienten sus objetivos al sector poblacional femenino.

Para paliar los desequilibrios que hasta ahora arrojan las políticas de impulso emprendedor, con importante incidencia en el trabajo autónomo, donde se observa un mayor diferencial entre hombres y mujeres, en este ejercicio económico las líneas de trabajo previstas contendrán las siguientes actuaciones:

- El apoyo a la creación de empresas y empleo tendrá en cuenta una acción positiva hacia aquellos proyectos promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres.
- El apoyo posterior en el progreso de proyectos y la modernización de empresas dirigidas por mujeres, recibirá un tratamiento específico, con independencia del general que reciban para la consolidación de la actividad y el empleo.
- El establecimiento de la “sensibilidad al género” como criterio preferente de concesión de las ayudas solicitadas por empresas, en general, y entidades de economía social, en particular.
- Del mismo modo, se elaborarán contenidos formativos que tengan en consideración, tanto las necesidades de las mujeres como sus dificultades de acceso a la adquisición de nuevas habilidades de gestión empresarial.
- Se aumentará el número, y se adecuará la distribución provincial, de aquellos programas especiales que hasta ahora se vienen desarrollando para colectivos específicos, sobre todo 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 al trabajo autónomo.

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 2012 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexos.

73A DESARROLLO ENERGÉTICO Y FOMENTO DE LA MINERÍA

Respecto a las políticas energética y minera, las líneas de trabajo y actuaciones del programa presupuestario 73A, son el fomento del uso de las energías renovables, el ahorro y la eficiencia energética, así como el fomento y mejora de la seguridad e integración medioambiental de las actividades mineras.

Los indicadores presupuestarios definidos para medir el cumplimiento de objetivos del programa 73A en este ámbito, no contienen información relacionada con personas ya que estos indicadores se refieren a unidades físicas de instalaciones de producción de energía o bien a kilómetros de infraestructuras eléctricas o gasistas, emplazamientos mineros, proyectos y superficies restauradas, entre otros.

No obstante, hay determinados datos relativos a personas susceptibles de explotación estadística. Por ello, con el fin de avanzar en el conocimiento de las personas que participan de algún modo en estos sectores y detectar posibles desigualdades de género, ya se encuentra en explotación, por ejemplo, la aplicación informática "Tramitador de Formación Sectorial y Examen", que gestiona la solicitud de participación en pruebas y exámenes para habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas, que permite conocer el sexo de las personas aspirantes a dichas habilitaciones.

Con este mismo fin, dentro del sector energético, se encuentra próxima a entrar en explotación la aplicación informática para la puesta en marcha de instalaciones y para registro industrial, que permitirá conocer el sexo de las personas solicitantes de dicha puesta en marcha y registro.

Respecto a los incentivos a instalaciones de energías renovables y actuaciones de ahorro y eficiencia energética, desde el punto de vista de la política transversal de igualdad de género, en la Orden de 4 de febrero de 2009 por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2009-2014, modificada por Orden de 17 de diciembre de 2010, se establece como requisito para poder obtener la condición de beneficiario de dichos incentivos, que "no podrán obtener la condición de beneficiarios quienes hayan sido sancionados por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía".

En el ámbito del sector minero, esta Consejería, a través de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, está tramitando una nueva Orden, para aprobar un nuevo modelo de Plan de Labores, donde se recojan las personas, diferenciando por sexo, que se encuentran trabajando en las empresas de este sector. Con este nuevo modelo de Plan de Labores, totalmente informatizado, y disgregado por sexo, se estará en disposición de valorar de forma fehaciente la distribución entre hombres y mujeres que desarrollan su labor en actividades mineras.

Durante estos últimos cuatro años se han realizado o se están llevando a cabo actuaciones encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos dos últimos sectores.

12.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

La reordenación de las competencias en materia de cartografía e información geográfica mediante el Decreto del Presidente 6/2011, de 9 de mayo, por las que se asignaron a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia estas competencias, que hasta la fecha tenía atribuidas la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, y posteriormente el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, que modifica la ordenación de la actividad cartográfica, el Instituto de Estadística de Andalucía pasa a denominarse Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las competencias en materia de cartografía e información geográfica pasan a ser ejercidas por este. Presupuestariamente, esto ha supuesto refundir para 2012 el programa presupuestario 54E en el 54F que pasa a denominarse Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica.

El instrumento de planificación sectorial que respalda y determina las actuaciones en el ámbito de este programa presupuestario, sigue siendo la Ley 4/2007, de 4 de abril, que aprueba el vigente Plan Estadístico de Andalucía, manteniendo el género como uno de sus ejes transversales, lo que supone que el mismo ha de ser un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística.

El Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2012, pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, comprende un total de 282 actividades estadísticas clasificadas en proyectos estadísticos, operaciones estadísticas, actividades de difusión y actividades instrumentales. De estas

129 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo, 40 de ellas desarrolladas directamente por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

La concienciación de los gestores de la estadística pública andaluza, con el apoyo del grupo de trabajo creado en el Instituto en el marco del Sistema Estadístico de Andalucía, ha hecho posible que se recoja por vez primera esta perspectiva de género en las siguientes actividades en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2012:

- Estadística sobre la Actividad Formativa de la ESPA.
- Barómetro de hábitos de lectura y uso de nuevas tecnologías en Andalucía.
- Nodo temático Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Desde la perspectiva del marco 2008-2012, el avance en la transversalidad de género en la estadística pública andaluza es altamente positiva en cuanto que ha supuesto la implementación por primera vez del eje de género en las siguientes actividades:

- Desarrolladas por el Instituto de Estadística de Andalucía, hoy Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía: Métodos automáticos de enlace de registros; Estadística de itinerarios vitales; Encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD); Estadísticas transversales del Registro de Población de Andalucía; Rentas mixtas anuales de Andalucía; Encuesta de condiciones de vida. Resultados para Andalucía; Sistema de información estadístico sobre población andaluza en el exterior; Cartografía Censal de Andalucía; Sistema de indicadores de desarrollo sostenible local de Andalucía; Nodo temático Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía; Territorialización de los indicadores estadísticos; Estadísticas sobre sociedades mercantiles de Andalucía; Desarrollo sostenible en la producción estadística de Andalucía; Atlas estadístico de Andalucía; Estadísticas sobre la cualificación de la población andaluza.
- Desarrolladas por otras consejerías o agencias; se han llevado a cabo un total de 27 actividades, con la siguiente distribución: Consejería de Salud (7 actividades); Consejería de Cultura (5 actividades); Consejería de Agricultura y Pesca (1 actividad); Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (1 actividad); Consejería de Educación (3 actividades); Consejería de Gobernación y Justicia (2 actividades); Consejería de Hacienda y Administración Pública (1 actividad); Consejería

de Medio Ambiente (1 actividad); Consejería de Turismo, Comercio y Deporte (2 actividades); Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (1 actividad); Instituto Andaluz de la Juventud (1 actividad); Servicio Andaluz de Empleo (1 actividad); Agencia Tributaria de Andalucía (1 actividad).

12.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La actividad desarrollada por la Agencia de Defensa de la Competencia se dirige básicamente a las personas jurídicas y a las instituciones, como agentes operadores en el libre mercado.

En este sentido, la Agencia no ha detectado en el ámbito de sus competencias desigualdades entre hombres y mujeres, y además ha tenido en cuenta en el desarrollo de su actividad adoptar medidas para prevenir que estas desigualdades lleguen a producirse; así, al establecer el Sistema de Información y Defensa de la Competencia online, cualquier ciudadano o ciudadana pueden realizar consultas y formular propuestas de estudio u otras en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales.

En materia de igualdad de género, la Agencia centra su atención en su política de personal y en el acceso a los cursos de formación, tanto del propio personal, como los organizados por la Agencia para todo el personal de la Junta de Andalucía, desagregando por sexo su alumnado.

Los indicadores de género de este programa presupuestario para 2012 se refieren al número de hombres y mujeres que asisten a cursos, jornadas, conferencias, etc., cuantificando tanto al personal propio de la Agencia que participa en cursos presenciales y online, como la participación en los cursos y jornadas organizados por la Agencia del personal de la Junta de Andalucía desde una perspectiva horizontal.

En la medición de estos indicadores en los dos ejercicios de referencia, 2009 y 2010, observamos una representatividad equilibrada con tendencia al incremento en el número de mujeres participantes (50% de ambos sexos en 2009, y 41% hombres y 59% mujeres en 2010).

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 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	15	15
Permiso por paternidad	28	0	28
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	4	30	34
Permiso adicional por parto o adopción	9	22	31
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	399	401	800
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	58	105	163
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	16	24	40
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	3	6	9
Reducción de jornada por guarda legal	4	22	26
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
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	2	2	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

13.00 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

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

En virtud del Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, le corresponden a la Consejería de Obras Públicas y Vivienda las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de planificación y ordenación territorial, urbanismo, vivienda, suelo, arquitectura, inspección, 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.

Así mismo, 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 Programa G+.

El Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013, establece entre sus objetivos “integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes”, por lo que en el ámbito de las actuaciones desarrolladas por esta Consejería se va a continuar avanzando en la detección y corrección de situaciones que provoquen desigualdad desde una perspectiva de género.

En cuanto a las situaciones de desigualdad de género detectadas en el ámbito competencial de esta sección, cabe señalar las observadas en relación con la ciudad y la ordenación urbanística; los principales problemas de las mujeres se concretan básicamente en las áreas de participación y gestión democrática de la ciudad, la movilidad urbana, el espacio público y los equipamientos urbanos y la seguridad. Y con relación a la planificación territorial y servicios del transporte, se detecta que efectivamente existen diferencias en los patrones de movilidad de mujeres y hombres.

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

Los recursos de que dispone la Consejería de Obras Públicas y Vivienda para promover la igualdad entre hombres y mujeres, quedan enmarcados en los programas presupuestarios que a continuación se relacionan.

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

De muy positivos pueden valorarse los avances en materia de género puestos en marcha a raíz de las medidas adoptadas por los diferentes centros directivos en el periodo 2008-2011. El Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, con las correspondientes adaptaciones de los impresos y solicitudes de ayudas que en el mismo se contemplan y de los programas informáticos para la recogida de datos, se ha convertido en una poderosa fuente de información que ha permitido conocer no sólo el sexo de la persona que rellena y firma la solicitud, sino también el del resto de la unidad familiar destinataria de la actuación. También los Registros Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida y los Planes Municipales de Vivienda y Suelo, ofrecen una valiosa información desde la perspectiva de género. Todo ello está permitiendo medir correctamente a las personas beneficiarias de la política de vivienda en la Comunidad Autónoma andaluza, llevando a cabo actividades que permitan la corrección de las situaciones de desigualdad detectadas y ofreciendo datos estadísticos que necesariamente han de influir en las actuaciones a emprender en el futuro.

Las actuaciones de los programas 43A y 31P gestionados por la Secretaría General de Vivienda y los centros directivos que tiene adscritos –Dirección General de Vivienda y Dirección General de Rehabilitación y Arquitectura– van destinadas a facilitar el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía; a la rehabilitación de la vivienda que se habita y del edificio en que se encuentra para convertirlos en dignos y adecuados y a la rehabilitación del patrimonio arquitectónico de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

Se consideran personas destinatarias preferentes de estos programas las personas jóvenes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las víctimas de terrorismo, las familias monoparentales, las personas procedentes de rupturas de unidades familiares, las víctimas de la violencia de género, las personas emigrantes retornadas y las familias en situación o riesgo de exclusión social.

En los programas de rehabilitación y conservación, continúa la tendencia de incremento del número de casos en que las personas beneficiarias de las ayudas, propietarias o arrendatarias de la vivienda objeto de la actuación, sean las familias constituidas; mostrando una presencia equilibrada de hombres y mujeres en estos programas. Y, en algunos casos, se da una mayor incidencia en mujeres, como ocurre con el programa de adecuación de viviendas para personas mayores, por el mayor volumen de mujeres entre los mayores de 65 años.

En cuanto a los recursos para lograr una mayor igualdad de género, cabe destacar:

1. Como novedad y consecuencia de la reestructuración orgánica de la Consejería, operada en virtud del Decreto 407/2010, de 16 de noviembre, se incluye en el programa presupuestario 43A el Programa Regional de Espacios Públicos, cuyo objetivo central es el de contribuir a la mejora de la calidad ambiental de las ciudades andaluzas y de su estructura urbana, a través de intervenciones en espacios libres de uso público que incrementen la oferta o mejoren la dotación de estos espacios.

A este respecto, se continúa fomentando la contratación igualitaria entre hombres y mujeres para las direcciones de obras de las actuaciones de esta índole, contemplando en los pliegos técnicos este compromiso con la igualdad al objeto de ir equiparando la participación femenina.

2. 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 desagregar la información por sexo. Además es necesario rellenar una declaración responsable de ingresos y composición familiar, adaptada que permita conocer no sólo el sexo de la persona que rellena y firma la solicitud, sino también el del resto de los componentes de la unidad familiar destinataria de la actuación. Igualmente, se han adaptado los programas informáticos utilizados para la recogida de estos datos. Ello posibilita detectar las situaciones de desigualdad, analizar si tienen una causa justificada y avanzar, en su caso, en la corrección de las mismas.

En este sentido, 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 las personas jóvenes, regulada por el Real

Decreto 1472/2007, de 2 de noviembre, modificó el fichero 21 de la Secretaría General de Vivienda, denominado «*Gestión de Vivienda Protegida, Rehabilitación y Fomento del Alquiler*», para incluir la desagregación por sexo en los datos a tratar; actualmente ya se tiene en cuenta en el programa informático creado para la tramitación de la ayuda regulada en la Orden referida.

Además, 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 se contempla la desagregación por sexo de las personas a que se refieren los ficheros.

3. La Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del Derecho a la Vivienda, establece los Registros Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida y los Planes Municipales de Vivienda y Suelo, como instrumentos de gestión para el ejercicio del derecho a la vivienda.

En relación a estos Registros, la Orden de 1 de julio de 2009 de esta Consejería, reguló la selección de las personas adjudicatarias de viviendas protegidas a través de los Registros Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas. Estos Registros constituyen el único medio para realizar la selección del personal adjudicatario, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, tras la modificación introducida por el Decreto 266/2009, de 9 de junio, publicado en el BOJA del día 30 del mismo mes. Entre los datos que obligatoriamente deberán constar de los demandantes inscritos, se encuentra el sexo de todas las personas 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, entre otros. 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. Dicha herramienta permite extraer resultados estadísticos.

Ello, unido a los Planes Municipales de Vivienda que, según se contempla también en el citado 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.

43B URBANISMO

La actividad urbanística y la realidad a la que ésta ha de dar respuesta dentro del ordenamiento en materia de urbanística y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, se configura como una función pública que sustenta y complementa a su vez la política pública de vivienda y de ordenación del territorio.

Partiendo de los avances normativos que se han producido en este campo, la Dirección General de Urbanismo, con carácter general, ha previsto en el desarrollo de sus competencias de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo de Andalucía, la incorporación de un enfoque de género que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medioambiente.

A lo largo del periodo 2008-2011, se han planteado por la Dirección General de Urbanismo las siguientes líneas de actuación, con las que se ha pretendido incorporar a sus políticas un enfoque de género:

- En materia de Planeamiento Urbanístico, y en coherencia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al determinar en su artículo 33 que “las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público” y en el artículo 102 de la Ley de Contratos del Sector Público que señala que los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, que podrán referirse a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, una de las líneas de trabajo ha sido el fomento de la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos redactores de las figuras de planeamiento urbanístico que se contraten al amparo de subvenciones concedidas por esta Dirección General, y según la legislación de contratos del sector público.
- Otra de las líneas de trabajo se ha centrado en el fomento, en la medida de lo posible, de la contratación igualitaria de hombres y mujeres para la cobertura de los distintos contratos de servicio con los que se dota la Red de Oficinas Territoriales de Asesoramiento Urbanístico.

- En el área de investigación destaca la realización del proyecto “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, del que se han obtenido resultados a principios del año 2011. Este proyecto se financió por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, al amparo 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+) y se establece la convocatoria del año 2010.

Dicho estudio, realizado por la Dirección General de Urbanismo, aporta una serie de recomendaciones y establece posibles líneas de intervención entre las que destacan las referidas al desarrollo de estudios de indicadores de movilidad y accesibilidad; el establecimiento de medidas que potencien la multifuncionalidad del espacio público; o el fomento de una ciudad próxima, regresando al modelo de ciudad mediterránea y aplicando criterios de sostenibilidad en la ejecución de las viviendas.

El Proyecto de investigación parte de la base de que la ciudad y el planeamiento deben contener una perspectiva de género y que efectivamente el diseño, redacción y ejecución del planeamiento urbanístico se ha de realizar con una vocación de absoluta integración social y que obedezca a las exigencias de un urbanismo sostenible, que se haga eco y responda a las necesidades que demandan en cada momento de la historia los ciudadanos y ciudadanas. Las propuestas con las que concluye el proyecto son de diversa índole y temporalidad, unas referidas al modus educativo, cultural, formativo, otras de índole urbanístico, y determinan, en cualquier caso, la naturaleza autonómica o local de las competencias para llevarlas a efecto.

Concluye el estudio que el objetivo de incorporar la perspectiva de género al planeamiento urbanístico requiere cauces más participativos y procesos de planeamiento más integradores que consigan que la perspectiva de género sea tenida en cuenta, no sólo en la propia ciudad y en el uso que se hace de la misma, sino en el proceso de desarrollo urbanístico, tanto técnico como jurídico, de los propios planes urbanos. Destacar también, entre las conclusiones del estudio, la propuesta de reforma de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, al objeto de incrementar la participación ciudadana en la ordenación urbanística, en los procedimientos de su elaboración, tramitación y aprobación, reforzando el trámite de información pública.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

Este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería y es gestionado por la Secretaría General Técnica, la cual, dentro del marco de las competencias conferidas por el Decreto 407/2010, de 16 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, ha asumido las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Dentro de este programa, se cuenta con el Servicio de Información y Estadísticas que, como órgano encargado de coordinar la actividad estadística y cartográfica de la Consejería, 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 tabulares, gráficas y cartográficas de las estadísticas e indicadores que integren la perspectiva de género.

Por lo que respecta a los indicadores vinculados a este programa presupuestario se mantienen los relativos a cursos, garantizándose una participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen por la Consejería, tanto en lo referente al personal que impartirá dichos cursos como al que asistirá a los mismos.

51B PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DEL TRANSPORTE

A raíz del Decreto 407/2010, de 16 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, los Centros Directivos responsables de este programa presupuestario son la Dirección General de Carreteras y la Dirección General de Transportes. La Consejería de Obras Públicas y Vivienda, a través de la Dirección General de Transportes, va a continuar consolidando la red de transporte público en las áreas metropolitanas, destacando el desarrollo de los Metros y sistemas tranviarios, como medios de transporte eficaces, sostenibles y seguros.

Así mismo, es de 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, contribuyendo a la reducción del tiempo de desplazamiento y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral. Cabe afirmar que, aunque la política de fomento del transporte público se dirige a la totalidad

de la población, debe de tener en consideración que los patrones de movilidad de mujeres y hombres son diferentes.

Con el fin de obtener mayor información y avanzar en la mejora de la igualdad de género, durante el período 2008-2011, se ha impulsado la recogida de datos desagregados por sexo en materia de transportes, en especial en las encuestas de satisfacción que elaboran los Consorcios Metropolitanos de Transportes. Por otra parte, en enero de 2011, se ha realizado un análisis estadístico y primer diagnóstico sobre género y movilidad en el transporte público de Andalucía, financiado a través del Fondo G+.

La Dirección General de Transportes ha desarrollado, además, un estudio sobre los patrones de movilidad en el transporte público de Andalucía desde la perspectiva de género, en el que se ha diagnosticado el diferente uso de los transportes públicos entre mujeres y hombres. En este estudio, se ha puesto de manifiesto que las mujeres son las principales usuarias de los servicios de transporte público, tienen menor acceso al vehículo privado, sus recorridos son más próximos y destinan menos tiempo a los desplazamientos. La seguridad es un factor condicionante que limita la autonomía y el uso de la ciudad por parte de las mujeres. Además, cuestiones como el ciclo de vida y la situación familiar son variables esenciales en la movilidad.

Otra desigualdad detectada hace referencia a la gran diferencia en el mercado laboral, ya que en el sector de transportes, tanto en infraestructuras como en servicios, el empleo está vinculado mayoritariamente a hombres.

Durante 2012 se continuará con el objetivo de promover la equidad de género en los procesos de participación social en la planificación del transporte. La planificación con perspectiva de género implica entender la participación como un recurso democrático que resulta inigualable para facilitar el conocimiento de la realidad y favorecer la toma de decisiones.

Así, las políticas y la planificación del transporte en el futuro deberán integrar la perspectiva de género en cada una de sus actuaciones, no sólo para satisfacer las demandas de las personas usuarias actuales, sino para hacer más atractivos los servicios a potenciales personas usuarias que encuentren un nuevo sistema de movilidad, más accesible, atractivo y seguro desde la perspectiva de género. En este aspecto, el análisis de género y movilidad ya realizado apunta líneas de actuación a desarrollar.

Por otra parte, el Observatorio de la Movilidad, próximo a constituirse, jugará un papel importante en el análisis de los datos y en la detección de las desigualdades, que servirán de ayuda para la determinación de las líneas a seguir.

Otro ámbito en el sector del transporte en el que se producen desigualdades es el laboral. En este sentido, la Administración deberá llevar a cabo políticas activas de empleo que incidan en el acceso, la formación y la promoción a los distintos puestos y categorías. Esto va íntimamente unido a un cambio en la cultura empresarial que transforme la percepción de que se trata de un sector masculinizado, a un sector abierto a las mujeres.

La Dirección General de Transportes prevé seguir cumpliendo y desarrollando en 2012 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 y la adopción de medidas políticas y administrativas concretas, dentro de su ámbito de actuación, que contribuyan a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, aún siendo conscientes de que la situación económica actual puede incidir de forma negativa en la consecución de la igualdad real y efectiva.

Finalmente, para el año 2012 se utilizarán dos indicadores presupuestarios de género, que son el número de empleo directo creado, siendo la previsión de 2.869 hombres y 200 mujeres, y el porcentaje de personas usuarias de transporte público metropolitano, previéndose un 40% para hombres y un 60% para mujeres.

Por otra parte, la Dirección General de Carreteras, en materia de igualdad de género, va a continuar desarrollando las acciones concretas puestas en marcha en ejercicios anteriores orientadas a favorecer y fomentar la igualdad de género, mejorar la calidad de vida de la población andaluza, la competitividad de la economía andaluza y la cohesión del territorio y contribuir al desarrollo presente y futuro de la igualdad de género en Andalucía.

Entre sus actuaciones destacan el fomento de la formación del personal adscrito a la Dirección General de Carreteras en materia de igualdad de género, facilitando la participación del personal adscrito a la Dirección General de Carreteras en jornadas y cursos sobre esta materia. Igualmente se potenciará la participación de equipos técnicos con una representación equilibrada por sexo para la redacción de Estudios de Carreteras.

Otras actuaciones previstas para el año 2012 se centran en incrementar el número de empleos directos creados para las mujeres en el sector de la construcción en general y el desarrollo de actuaciones específicas en la Red de Carreteras Autonómica de mejora de la accesibilidad, seguridad vial y movilidad.

3. PERSONAL

Los datos que se recogen en las siguientes tablas se extraen del sistema de control de presencia de la Consejería y sus Delegaciones Provinciales. En ellos se observa que cuando el permiso está relacionado con el embarazo o los cuidados requeridos por hijos o hijas, son las mujeres las que, de forma mayoritaria, solicitan los permisos correspondientes, prácticamente un 80% frente al 20% de los permisos solicitados. Cuando los permisos tienen como fundamento el cuidado de familiares, en general, se produce un acercamiento entre uno y otro sexo, el 40 % de este tipo de permisos lo solicitan los hombres y el 60 % las mujeres.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	1	4	5
Permiso por paternidad	25	0	25
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	5	32	37
Permiso adicional por parto o adopción	6	22	28
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	396	628	1.024
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	20	71	91
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	6	22	28
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	3	19	22
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	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	2	2
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

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

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD

1. SITUACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La Consejería de Salud está comprometida firmemente con la incorporación de la perspectiva de género en todas aquellas estrategias y medidas implementadas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario de Andalucía. Este compromiso se manifiesta tanto en el ámbito de la asistencia sanitaria a la ciudadanía como en la organización y funcionamiento internos del Servicio de Salud Público de Andalucía (SSPA), una organización que por otra parte cuenta en su personal con una presencia mayoritaria de mujeres.

Desde un punto de vista asistencial, hay que reseñar que el conocimiento del estado de salud de la población y de su modo de enfermar, identificando sus necesidades y sus demandas, son objetivos que están presentes en el diseño de las políticas de salud y en los servicios sanitarios. Sin embargo, es necesario visualizar los problemas de salud que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada y determinar cómo los servicios sanitarios van a abordar estas diferencias. Así, es un objetivo del Servicio Andaluz de Salud que la prestación de servicios sanitarios contemple todos los matices que implica la perspectiva de género.

La evidencia acumulada muestra que tanto el sexo como el género influyen en los riesgos de mortalidad y morbilidad debido a las 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. También se registran inequidades en el ámbito de la salud laboral, puesto que las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores de salud con y sin remuneración. No obstante, al estar concentrados en niveles inferiores de la fuerza laboral, tienen menor capacidad de influir en la política de salud y en la toma de decisiones.

La equidad de género no significa que las tasas de mortalidad o morbilidad sean iguales para ambos sexos, sino asegurar que las mujeres y los hombres tengan unas mismas oportunidades para gozar de buena salud. Para ello resulta fundamental conocer, de manera desagregada, el perfil hombre-mujer en relación con los servicios de salud, en su forma de enfermar, de cuidar, etc. Esto proporciona una perspectiva necesaria para incorporar en la planificación y organización de los recursos las medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios y una atención sanitaria de calidad en igualdad.

Dejando al margen el aspecto asistencial, desde el punto de vista del servicio público sanitario, debe tenerse en cuenta que el Servicio Andaluz de Salud es una organización con más de 80.000 profesionales que desarrollan su labor profesional en centros sanitarios, en los que se trabaja 24 horas al día, 365 días al año. Por ello, es prioritario para el buen funcionamiento de la organización profundizar en las medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

En la actualidad, para promover un modelo de relaciones laborales que facilite la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; los planes de igualdad constituyen una herramienta eficaz para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos, siendo a su vez el vehículo para la elaboración de indicadores que permitan evaluar el grado de eficiencia de dicha estrategia. Además, son el mecanismo idóneo para detectar desigualdades y posibles brechas de género en el ámbito laboral.

Con el fin de contribuir a integrar y mejorar los diagnósticos de género en las organizaciones sanitarias, se ha desarrollado en 2011, en el marco del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, una Guía Metodológica para la Elaboración de Planes de Igualdad en Centros y Entidades del SSPA.

Los beneficios de esta incorporación de la perspectiva de género, entendida como un modelo de gestión, son el fomento del talento del capital humano y la multiplicación de la capacidad creativa e innovadora de todas las personas trabajadoras. Asimismo, esto mejora el funcionamiento de la organización, optimiza los recursos humanos disponibles y mejora el clima laboral al incrementar la motivación, satisfacción, dedicación y compromiso de los equipos de trabajo. También permite consolidar el compromiso ético de la responsabilidad social de la organización y mejora la imagen externa de la misma. Por todo ello, se entiende que esta incorporación de la perspectiva de género en el quehacer diario del SSPA redundará inevitablemente en una mejor y más integral atención sanitaria a la ciudadanía.

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

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

Continuando con la estrategia y la línea planificada en años anteriores, se siguen observando importantes diferencias entre el número de niños y niñas atendidos a través del Plan de Atención Infantil Temprana, que se estiman debidas a que las patologías que pueden causar trastornos de desarrollo susceptibles de recibir Atención Infantil Temprana son claramente más frecuentes en los niños. Esta mayor incidencia en los niños es, por otra parte, prácticamente coincidente con el resto de las Comunidades Autónomas de nuestro entorno. En todo caso, se continúan haciendo estudios pormenorizados para identificar las posibles causas de esta desigualdad que permitan diseñar e implementar medidas y acciones en aras a corregir estas desigualdades.

Asimismo, es significativamente mayor el número de niños que de niñas atendidos en los dispositivos de Salud Mental para infancia y juventud, nuevamente consecuencia de la desigual incidencia de este tipo de patologías entre ambos sexos. Así se recoge en el Programa de Atención a la Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia, que indica que: “Analizando la población atendida según sexo se observan diferencias en la distribución por grupo diagnóstico, siendo más frecuente en niños y adolescentes los trastornos del desarrollo (82,5%), los trastornos del comportamiento y emociones (76,8%) y los trastornos orgánicos (76,6%), mientras que las niñas y adolescentes son atendidas en su mayoría por trastornos asociados a disfunciones fisiológicas y factores somáticos (72,7%) y trastornos del humor (56,6%)”.

En cuanto al Plan de Alzheimer, las actuaciones tienen como premisa que las personas cuidadoras son en su mayoría mujeres, intentando trascender el enfoque meramente asistencial para intentar atender las necesidades vitales de estas “cuidadoras”. Un ejemplo concreto de lo anterior es la elaboración de la Guía de apoyo “Proyecto al lado” para la atención de personas cuidadoras de pacientes de Alzheimer.

También se continuará trabajando en otras guías de orientación para otras patologías teniendo en cuenta la perspectiva de género tanto de las personas enfermas como de aquellas que las cuidan y que mayoritariamente son mujeres.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Durante estos últimos cuatro años todas las Agencias Públicas Sanitarias financiadas con los recursos de este programa presupuestario, cuentan ya con un Plan de Igualdad aprobado o en elaboración. Estos planes incorporan la perspectiva de género en una triple vertiente.

La primera vertiente se refiere al ámbito interno de sus respectivas organizaciones. En ese sentido se han orientado, por ejemplo, a promover al sexo subrepresentado en el acceso al empleo en las distintas categorías profesionales, a fomentar el acceso a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, a desarrollar protocolos para la prevención y atención sanitaria de la violencia de género, a elaborar guías para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a incorporar indicadores de género en el análisis de la actividad sanitaria, a redactar guías de adaptación al puesto de trabajo de personas que han tenido hijos o hijas, etc.

La segunda vertiente se centra en sus relaciones con terceros, adoptando medidas para la priorización de las contrataciones de suministros y servicios con proveedores que apliquen medidas de igualdad, o la reelaboración de los planes de comunicación para eliminar el lenguaje sexista.

La tercera visión se enmarca en la prestación a la ciudadanía de la atención sanitaria, que en la práctica supone elaborar programas para mejorar la humanización en atención perinatal, analizar el uso de las pruebas de alta tecnología aplicada en los problemas de salud más prevalentes, redactar planes de atención a personas cuidadoras, etc.

En 2012, en el ámbito de la asistencia sanitaria que prestan las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias (APES) y Empresas Públicas (EP) adscritas a la Consejería de Salud, las acciones previstas para el desarrollo de los compromisos adoptados en materia de género son:

En la APES Bajo Guadalquivir se ha elaborado un Plan de Igualdad pendiente de aprobación siguiendo las conclusiones del diagnóstico sobre la situación de desigualdad en el seno de la organización. No obstante, la APES se ha fijado diversos objetivos en materia de género sin perjuicio de la aprobación del plan, tales como la obtención de indicadores que incluyan la perspectiva de género, la elaboración de una guía para la eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones y documentación de la Agencia, la incorporación de la variable sexo en las estadísticas que elabora la Agencia, establecer entre los criterios de adjudicación de suministros y servicios la aplicación de medidas para la igualdad de oportunidades en las empresas proveedoras, aplicar en los centros de la Agencia programas sobre mejoras de humanización en atención perinatal, aplicar el protocolo de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género, fijar indicadores para medir la utilización de pruebas de alta tecnología aplicada en los problemas de salud más prevalentes. También se ha aprobado un procedimiento para la identificación, prevención y protección del acoso sexual, por razón de sexo y moral en el puesto de trabajo.

La APES Hospital Alto Guadalquivir cuenta con un Plan de Igualdad desde 2006 y en su funcionamiento aplica medidas como la contabilización como tiempo de trabajo el tiempo de la baja por maternidad y el permiso de paternidad o maternidad del personal eventual de la Agencia, así como el incremento en 4 semanas de descanso retribuido una vez concluido el periodo de baja maternal y el complemento hasta el 100% de las retribuciones brutas del personal que se acoja a la suspensión de contratación por riesgos en el embarazo y riesgo de lactancia.

Por su parte, en la APES Hospital de Poniente de Almería se está trabajando en la elaboración de una guía de adaptación al puesto de trabajo para mujeres en situación de maternidad y también en su Plan de Igualdad. En el mismo caso, se encuentra la APES Costa del Sol.

Finalmente, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), ha realizado un diagnóstico sobre la situación de desigualdad en el seno de la Empresa, y ha aprobado durante este año un Plan de Igualdad, con una vigencia de tres años, cuyas medidas han comenzado ya a implementarse.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

Desde este programa presupuestario, y en el marco de su ámbito de trabajo para los últimos años, se ha abordado el objetivo de conseguir una igualdad social real entre hombres y mujeres desde la perspectiva de que los problemas de salud de ambos sexos y muy específicamente algunos de los más prevalentes actualmente, como la obesidad, la salud mental o la accidentabilidad, vienen condicionados por lo que llamamos “determinantes sociales”. Estos son del nivel económico, educativo y, sobre todo, hay condicionantes vinculados a las relaciones de género. Las políticas para tratar estos problemas deben incorporar la perspectiva de género transversalmente en las líneas de actuación que se promuevan en el campo de la educación, o en el empleo, entre otras.

Desde este planteamiento, se considera que el logro más destacado para la corrección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el área de salud pública es la Ley de Salud Pública de Andalucía, que recientemente ha iniciado su andadura parlamentaria y que consagra y hace ley estos principios de igualdad y equidad.

Lógicamente, en paralelo a la elaboración de esta Ley, se ha trabajado a lo largo de estos años en objetivos y actuaciones concretas en los más diversos campos. Así, se ha avanzado notablemente en la incorporación de la variable de sexo en registros y aplicaciones informáticas y también en la eliminación del lenguaje sexista,

procediendo a la reedición de documentos y materiales, como los del Programa de Salud Materno-Infantil.

Se han realizado estudios, como el Informe de Salud de las Mujeres en Andalucía, que nos han permitido conocer mejor las necesidades específicas de las mujeres y adecuar nuestras actuaciones a las mismas. También se han implementado actuaciones específicas para mujeres dentro de los planes generales, como el Programa de deshabituación tabáquica para mujeres embarazadas o en el Plan de Alzheimer, encaminadas a la redistribución de la carga entre todos los miembros de la familia, creando, entre otros medios, la Tarjeta de la Familia Cuidadora. Otras de las actuaciones desarrolladas han ido dirigidas a afianzar en otros organismos / administraciones la perspectiva de género en el ámbito de la salud, concretamente colaborando con las corporaciones municipales en el diseño de planes locales de salud que incorporan este determinante.

La futura aprobación parlamentaria de la Ley de Salud Pública de Andalucía afianzará todos los avances registrados en los cuatro años de legislatura, puesto que como se ha mencionado antes contempla entre sus objetivos la igualdad de oportunidades y la equidad entre hombres y mujeres e incorpora el determinante de género en todas sus actuaciones.

Con respecto a las actuaciones para el ejercicio 2012, debe destacarse que en el marco de los diversos Planes Integrales (de Cardiopatía, de Salud Mental, de Tabaquismo, de Oncología, de Diabetes, de Obesidad Infantil, de Atención a la Accidentalidad, de Promoción de la Actividad Física y Alimentación Equilibrada) se ha fijado como objetivo principal reducir, y en la medida de lo posible eliminar las brechas existentes entre hombres y mujeres. Para ello, en 2012 se continuará integrando la perspectiva de género en estos Planes, teniéndola también en cuenta en el seguimiento anual y la evaluación de los mismos.

Igualmente se trabajará conjunta y coordinadamente con otras Consejerías en el objetivo de avanzar en la igualdad de género en aquellos temas que por su carácter transversal así lo requieran. Este trabajo se verá reflejado, por ejemplo, en el Plan de Mujeres con Discapacidad, el Plan sobre Drogas y el de Adicciones y Atención al Maltrato a Menores.

En el ámbito de la salud mental, el Plan Integral para la Salud Mental de Andalucía (PISMA) continuará trabajando en la Red GRUSE, con la creación de grupos socio-educativos para mujeres en Atención Primaria, para la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos de ansiedad, depresión y somatizaciones. Además, se

han definido nuevas actuaciones para este Plan en 2012 que engloban la incorporación en la historia digital de preguntas centinela que ayuden a detectar la violencia de género y la incorporación de variables relacionadas con la perspectiva de género en salud mental en la Historia Clínica de Diraya, herramienta que se utiliza en el sistema sanitario público de Andalucía como soporte de la historia clínica electrónica.

En el ámbito de las cardiopatías, a través del Plan de Cardiopatías (PICA), se trabajará en la creación de una red de profesionales (Red RIVA) específicamente capacitados para la implantación con perspectiva de género del proceso Riesgo Vascular en Atención Primaria. Este modelo de proyecto será adoptado también por el Plan de Obesidad Infantil, que continuará incorporando la perspectiva de género en todos sus materiales. En el Plan de Diabetes se ha actualizado su proceso asistencial integrado (PAI) para incluir características de calidad específicas en relación con la diabetes y el embarazo.

En síntesis, por lo que se refiere a los Planes Integrales, se continúa trabajando para que todas las variables medibles estén desagregadas por sexo, adaptando para ello todos los instrumentos de medida y profundizando en la sensibilización en este tema del conjunto de profesionales del Sistema Sanitario Público Andaluz. Así mismo, se continuará promoviendo la búsqueda de información cualitativa que oriente sobre la causa de las desigualdades que se vayan detectando.

Con respecto a las medidas relacionadas con la asistencia a víctimas de la violencia de género, en 2012 se abordará la actualización de la acreditación de calidad de la formación en violencia de género y se continuarán desarrollando las actuaciones ya emprendidas en años anteriores en lo que respecta a formación, incluyendo los programas de sensibilización contra la violencia de género para profesionales como objetivos en los acuerdos de gestión/contrato-programa Consejería de Salud – SAS y Empresas Públicas. También se continuará implantando el Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género en todos los centros, que se complementará, además, con un Protocolo de las mismas características para su aplicación en los servicios de urgencias.

En el área de la salud sexual y reproductiva, en 2012 y como novedad, se estudiará la construcción de un indicador referido a la desagregación por sexo de las personas formadas en salud sexual y reproductiva, además de disponer ya del folleto “Métodos anticonceptivos”. En materia de formación, se está diseñando un curso semipresencial para formación de formadores en salud sexual y reproductiva en el que la perspectiva de género, los derechos y la discapacidad está ampliamente incorporada. Se continuará implantando la normativa necesaria para avanzar hacia

una salud sexual y reproductiva integral y difundiendo entre los profesionales y la población la estrategia nacional de salud sexual y reproductiva, vinculando directamente la sexualidad y la capacidad de procreación con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad.

También dentro del área de salud sexual y reproductiva, se continuará trabajando activamente para disminuir las tasas de cesáreas y aumentar la participación de las mujeres y sus parejas en el proceso del parto. Entre otras actividades, se seguirán incorporando contenidos de promoción de la parentalidad positiva en diversos ámbitos. Con las “Guías para progenitores” y el documento sobre el Proceso Asistencial Integrado “Embarazo, parto y puerperio” se avanzará en la intervención en ocho hospitales andaluces, como proyecto piloto, en el marco del Programa Multicéntrico para la adecuación a los estándares clínicos de las indicaciones de la cesárea. Dentro de este mismo programa, se iniciará un estudio retrospectivo sobre la adecuación de esas indicaciones de cesárea por un periodo determinado en seis hospitales y la reedición del programa con la misma metodología en un nuevo grupo de centros.

Por último, en lo que respecta al Proyecto RELAS, cuyo objetivo es desarrollar una estrategia de Acción Local en Salud a base de trasladar a los municipios andaluces una metodología adecuada de elaboración y desarrollo de planes locales de salud, en 2012, se plantea la incorporación de criterios de equidad en la metodología de elaboración de los Planes, y está muy avanzado ya el proceso de incorporación de la perspectiva de género. Se contará también con una nueva herramienta metodológica, consistente en la guía resultante del trabajo de campo realizado en 2011 para analizar la sensibilidad de género en los planes locales de salud. Siendo los municipios andaluces los destinatarios de estas acciones, será un objetivo destacado para el proyecto seguir ampliando el número de entidades locales con las que se trabaja, que en 2011 son 34 corporaciones locales y una Diputación Provincial.

4.1.1 PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

Dentro de las actividades de este programa presupuestario, se sigue trabajando de manera activa con la premisa de que la información estadística desagregada por sexo es estratégica para dimensionar la magnitud de las desigualdades. Asimismo, se han previsto sistemas de recolección y procesamiento de datos estadísticos desagregados por sexo, y el establecimiento de indicadores específicos que muestren las realidades y las necesidades de ambos sexos, así como la implementación de políticas públicas. En 2012 se ha fijado como objetivo concluir la

tarea de incorporar la variable sexo en los sistemas de información y bases de datos en salud, lo que permitirá realizar un primer análisis en función del sexo y posteriormente del género.

En esta línea, debe destacarse que la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) ha incorporado indicadores de género en su planificación estratégica y en el sistema EFQM de gestión de la calidad. También ha elaborado un módulo transversal de formación básica en igualdad para su plantilla y ha difundido su Plan de Igualdad entre todo el personal. Además, ha llevado a cabo la integración de la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos y ha revisado su Plan de Comunicación para eliminar el lenguaje sexista. Por otra parte, hay que destacar la medida que da prioridad a la contratación del sexo subrepresentado a igual mérito y capacidad junto a la adopción de un horario flexible que permita la conciliación personal y profesional. Finalmente, la Agencia ha desarrollado un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por su parte, la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) ha realizado un diagnóstico sobre la situación de desigualdad en el seno de la Fundación dentro de la negociación para la elaboración del I Plan de Igualdad 2011-2013, y contempla medidas similares a las anteriores, incluida la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género.

La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), que tiene su Plan de Igualdad en fase de borrador, ha implementado un banco de tiempo entre sus trabajadores y trabajadoras para compatibilizar la vida personal, familiar y profesional, ofertar servicios de guardería en los eventos que organice la Empresa, e incorporar la visión de género en la evaluación de riesgos laborales, entre otras medidas. La Escuela tiene también una línea de investigación desarrollada sobre género y salud pública y desarrolla el Curso de Experto en Género y Salud. Con respecto a su funcionamiento organizacional, la Escuela ha implantado para los periodos estivales y no lectivos un servicio de ludoteca para niños y niñas de 3 a 12 años.

41K POLÍTICAS DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Este programa presupuestario ha llevado a cabo, durante esta legislatura, la coordinación de la creación de la Unidad de Igualdad de Género del Sistema Sanitario Público Andaluz que tuvo lugar el 14 de octubre de 2010, en cumplimiento de la normativa estatal y autonómica. La unidad impulsará, coordinará e implementará la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las políticas de todo el SSPA.

Debido a su carácter transversal y a la importancia de las funciones que tiene encomendada, la unidad de género del SSPA, nace con un carácter multidisciplinar y será representativa de todas las entidades que conforman el sistema: la Consejería de Salud, el Servicio Andaluz de Salud, las Agencias Públicas Empresariales de Salud, la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, la Agencia de Evaluación de las Tecnologías Sanitarias, la Escuela Andaluza de Salud Pública, la Fundación Progreso y Salud y la Fundación Lavante.

Esta nueva realidad abre un amplio ámbito de trabajo, en el que la implicación de todos los actores mencionados mejorará la igualdad efectiva de oportunidades en la totalidad del SSPA. A su vez, esto supondrá un gran avance para la atención sanitaria que se presta a la ciudadanía andaluza.

Este programa presupuestario ha coordinado en 2010 y 2011 la ejecución de los cuatro proyectos incentivados a través de los Fondos G+. Estos proyectos han sido: (1) Diagnóstico del personal desde una perspectiva de género ejecutado por el SAS, Hospital Universitario Virgen del Rocío y Agencia Pública Empresarial de Salud Alto Guadalquivir, (2) Evaluación del impacto de género en los presupuestos ejecutada por el SAS, (3) Desigualdades de género en el acceso al sistema sanitario en pacientes con síndrome coronario agudo en Andalucía ejecutado por la Escuela Andaluza de Salud Pública, y (4) Asistencia técnica para el diseño de un procedimiento para la elaboración de un mapa de indicadores y su puesta en práctica a través de planes de igualdad en centros e instituciones del SSPA, ejecutado directamente por personal de la Consejería de Salud.

En materia de formación, se ha incrementado la oferta formativa que incorpora la perspectiva de género y que permitirá una atención ajustada a la realidad de mujeres y hombres. Además, se ha incorporado una guía de enfoque de género en el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA (PEFISSPA), que hace referencias a la toma en consideración de estudios nacionales e internacionales sobre género, y las recomendaciones tanto de las organizaciones feministas andaluzas o estatales como los estudios y recomendaciones de organizaciones internacionales. Los procesos de formación derivados de este plan suponen la puesta en marcha y la revisión periódica de las actividades de formación en todas las etapas, y la evaluación en clave de género tanto de la implantación de la carrera profesional como del desarrollo del PEFISSPA.

Esta integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación continuada y de posgrado ha contribuido a mejorar la efectividad y calidad del servicio prestado ya que, por un lado, se sensibiliza a los y las profesionales

sobre las desigualdades de género y su influencia en la salud, y por otro, se aprovecha al máximo el potencial de todas las personas en función de sus capacidades y competencias.

En el ámbito de la investigación biomédica, desde 2009, se ha incorporado la variable sexo en el formulario de la solicitud de subvenciones para financiación de este tipo de investigación en las convocatorias anuales de la Consejería de Salud, con objeto de la elaboración de estadísticas. Además, en las convocatorias de subvenciones para la financiación de la Investigación Biomédica y en Ciencias de la Salud en Andalucía tienen prioridad los proyectos de investigación que traten los siguientes problemas de salud prioritarios en áreas con repercusión en la salud pública, como las desigualdades en salud, enfermedades específicamente femeninas y sobre las consecuencias de ciertas patologías en las mujeres.

La Escuela Andaluza de Salud Pública tiene una línea de investigación propia sobre género y salud pública con profesionales especializados en este campo. Por otra parte, los proyectos de investigación realizados por equipos cuyo cociente de género (calculado en función de las investigadoras principales o participantes) mejore la media de su área, obtiene una puntuación adicional en la evaluación del proyecto. Con respecto a los comités de ética asistencial y ética de la investigación sanitaria su recién publicado reglamento garantiza la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En 2012 se trabajará activamente en el desarrollo de las líneas del Programa de Capital Humano de I+D+i, que comprende distintas líneas de actuación dirigidas a que los recursos estén orientados a conseguir la producción de conocimiento de calidad en biomedicina, con la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones.

44H CONSUMO

Dentro de este programa se lleva a cabo, con perspectiva de género, el análisis de las pautas de consumo y de la evaluación de los contenidos en la utilización del lenguaje sexista o de la imagen de las mujeres para evitar elementos que fomentan la generación o perpetuación de desigualdades de género.

Bajo las premisas de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, durante esta legislatura, se ha incluido el impacto de género en los criterios de evaluación en las siguientes Órdenes reguladoras de subvenciones:

- Orden de 14 de julio de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Entidades Locales de Andalucía para la

financiación de actuaciones en materia de protección y defensa de las personas consumidoras y usuarias, y se efectúa su convocatoria para el ejercicio 2010.

- Orden de 16 de julio de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en materia de consumo, a Asociaciones de Consumidores y Usuarios de Andalucía, y se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2010.
- Orden de 16 de julio de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en materia de consumo, a Federaciones de Asociaciones de Consumidores y Usuarios de Andalucía, y se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2010.

Por otra parte, como cada año, la Dirección General de Consumo elaborará la edición del Barómetro Andaluz de Consumo (BACO), correspondiente a los datos obtenidos de las encuestas que se realizan en noviembre de 2011. Este Barómetro mide el comportamiento de la ciudadanía andaluza en temas de consumo, para así conocer los hábitos de consumo de la ciudadanía, prestando especial atención a las distintas actitudes y comportamientos en función del sexo.

Las líneas de trabajo del programa presupuestario que se siguen para integrar el enfoque de género son:

- Incluir en el Barómetro Andaluz de Consumo nuevas cuestiones que permitan profundizar, detectar y corregir necesidades relativas a las desigualdades de género.
- Desagregar por sexo los datos de los sistemas de información que utiliza la Dirección General de Consumo.
- Analizar la inclusión, dentro de los criterios de valoración de las subvenciones, de actuaciones con un impacto positivo de género.
- Evaluar los contenidos de los folletos elaborados para la adquisición de bienes o servicios con el fin de detectar contenidos sexistas que perpetúen roles socialmente preestablecidos.
- Adaptar la formación que la Dirección General de Consumo oferta a la ciudadanía y al personal de las Administraciones públicas para eliminar los roles sexistas.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Algunos de los programas presupuestarios que ejecuta el Servicio Andaluz de Salud tienen la clasificación más alta en la escala G+ debido a su gran potencial para avanzar en la igualdad de género. Entre ellos destaca el programa de ayuda a la familia y, especialmente, el programa de atención sanitaria, que cuenta con notables recursos y que realiza numerosas prestaciones asistenciales.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

La dimensión sanitaria del Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas comprende el Plan de Cuidados, la Rehabilitación, la Fisioterapia y la Terapia Ocupacional en Atención Primaria y la Atención a la Salud Mental de la infancia y la adolescencia.

El Plan de Cuidados aspira a hacer efectivas aquellas medidas que den respuesta a los cambios sociales y demográficos (envejecimiento de la población, progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, diversificación de las estructuras familiares, etc.) que afectan directamente la demanda y uso de los sistemas sanitarios.

En ese marco, el Plan de Cuidados pretende mejorar la atención domiciliaria a las personas mayores o con discapacidad que lo necesiten, así como prestar apoyo y formación a las personas cuidadoras familiares en su labor. Para ello ha implantado medidas y acciones como:

- La captación activa de las personas cuidadoras de los pacientes incluidos en atención domiciliaria, haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de hombres.
- La realización de talleres de apoyo al cuidado para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, prestando atención a la inclusión progresiva de los hombres para su sensibilización y coparticipación del cuidado familiar.
- Fomentar las redes de apoyo, formales e informales, para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, potenciando la intervención y participación de otros miembros de la familia, preferentemente hombres.
- Desagregar por sexo los indicadores de seguimiento, evaluación e impacto del plan de atención a las personas cuidadoras en Andalucía.

- La orientación familiar para la distribución, organización y optimización del cuidado familiar por los miembros de la familia, hombres y mujeres.
- Ofrecer una información/formación integral, que más allá de las propias del cuidado/autocuidado, aborden cuestiones de carácter sociosanitario, de acceso a los servicios, sobre prestaciones económicas, y sobre acceso a los recursos materiales para el cuidado, etc.
- La orientación y mediación en los conflictos familiares y con el entorno en relación al cuidado familiar, con especial mención a la coparticipación del cuidado por parte de los hombres.
- Poner en marcha intervenciones para conseguir el respiro familiar, disminuyendo así la sobrecarga y facilitando las relaciones sociales de mujeres y hombres.
- Identificar e informar sobre las medidas que permitan la conciliación familiar en el cuidado, de manera que hombres y mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar y trabajar; en definitiva a hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más equitativo.
- Flexibilizar los horarios y canales para que los trámites, consultas y otros aspectos que forman parte del cuidado familiar puedan ser realizados por otros miembros de la familia, favoreciendo la distribución de tareas en la unidad familiar.

En relación a los dispositivos de rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional en atención primaria se han promovido medidas en favor de los mayores y personas con discapacidad y/o situación de dependencia, facilitando la accesibilidad de los pacientes y sus familiares a los servicios de rehabilitación y fisioterapia en su propio entorno, para así compatibilizar la atención familiar con la actividad laboral de las personas cuidadoras.

En el ámbito de la atención a la Salud Mental de la infancia y la adolescencia el objetivo del Plan de Apoyo a las Familias es mejorar la atención a la salud mental de niños, niñas y adolescentes. Este proceso de mejora se viene desarrollando desde que se puso en marcha el Plan en el año 2003, proceso que se ve complementado con las previsiones recogidas en el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía 2008-2012, que incorpora una línea estratégica de actuación "Atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia".

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa presupuestario se ha propuesto continuar trabajando en pro de los siguientes tres grandes objetivos:

- 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 en el 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 ello, seguirán desarrollándose muchas de las actuaciones puestas en marcha en 2011, a las que se añadirán en 2012 las siguientes líneas de acción:

- Desarrollar programas de promoción, sensibilización y concienciación de la salud en el lugar de trabajo bajo la perspectiva de género.
- Mejorar la accesibilidad a los centros de atención mediante la agilización de los procedimientos.
- Identificar las variables que afectan al diferente acceso a la investigación por parte de los profesionales hombres y mujeres.
- Investigar sobre problemáticas de salud que afectan de forma diferente a mujeres y hombres, y sobre tendencias a la medicalización de la vida, especialmente en las mujeres, identificando las variables sociodemográficas relevantes.
- Determinar prioridades en la actividad investigadora aplicando la perspectiva de género, y considerar las recomendaciones de las investigadoras españolas y andaluzas para el diseño, planificación y ejecución de estudios e investigaciones sensibles al género.
- Elaborar un plan de comunicación de la estrategia de salud mental y género (englobado en el plan de comunicación general del PISMA) y desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias de este Plan Integral.
- Elaborar y poner en marcha un Plan de Formación en Género y Salud Mental dirigido a todos los colectivos profesionales implicados.

Con respecto a las actividades desarrolladas durante la legislatura, este programa presupuestario ha mejorado sustancialmente la cantidad y calidad de la información desagregada por sexo por lo que se refiere a la actividad asistencial que presta el Servicio Andaluz de Salud.

Los indicadores de atención primaria se refieren a la actividad de las consultas, tanto de medicina de familia como pediátricas, a las consultas de enfermería y a la atención urgente. Los indicadores de atención especializada recogen los datos del Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD) que contiene indicadores sobre hospitalización, duración media de la hospitalización y el índice medio de complejidad.

Para complementar esta información, en 2012 se abordarán cuestiones relacionadas con el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, el estrés de la dominación masculina, 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 el ámbito de 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.

El Grupo de Trabajo “Salud Mental y Género” constituido en el marco del Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA) continúa su actividad desarrollando las actividades que permitan alcanzar los objetivos del Plan Integral: asegurar la incorporación de la perspectiva de género a todas las iniciativas que se promuevan y desarrollen desde el PISMA, colaborar en la superación de los sesgos de género, eliminar las desigualdades que, por factores ligados al género, se producen en el acceso a recursos y servicios, 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.

En materia de formación, debe señalarse que durante la vigencia del PISMA, 2008-2012, se han formado 151 profesionales: 123 mujeres y 28 hombres.

En el ámbito de la investigación, el Grupo de Trabajo “Salud Mental y Género” ha iniciado el proyecto de investigación “Sexismo ambivalente en los y las profesionales de salud mental en Andalucía”, que tiene como objetivo conocer la frecuencia de actitud sexista en la atención al paciente de salud mental de los y las profesionales de la Red Asistencial de Salud Mental del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA).

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Durante los últimos cuatro años, se han desarrollado diversas actuaciones encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas recojan la variable sexo. En esta línea, se ha trabajado coordinadamente tanto con responsables del programa de Formación Sanitaria como con responsables de la Subdirección de Personal para hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, por un lado, se han buscado fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, de modo que se obvien los inconvenientes derivados del horario, del contenido y de cualquier otra circunstancia, y por otro lado, a través del estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan.

Por otra parte en 2012 se realizará un análisis de las solicitudes de jornadas reducidas y de solicitudes de excedencias voluntarias para determinar en qué medida la variable sexo influye en ellas y de qué forma se podrían eliminar las desigualdades en el caso de que el análisis las revelase.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

Entre 2008 y 2011 este programa presupuestario ha puesto gran empeño en lograr conocimientos básicos y generar una mirada común para identificar y modificar marcas de género en las políticas y las prácticas formativas.

Para ello ha sido fundamental la formación. La integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación y en los procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional del SAS, han tenido como principal finalidad la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre profesionales de la organización, aumentando la calidad y eficacia de la organización.

En 2012 se continuarán desarrollando las líneas estratégicas de ejercicios precedentes, y entre ellas pueden destacarse las siguientes:

- Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de género y oportunidades, prestando especial atención a la formación de los docentes.
- Realizar actividades formativas dirigidas a los responsables de formación para aplicar la integración de la perspectiva de género en los planes de formación
- Identificar posibles brechas de género en materia de formación.
- Difundir buenas prácticas que incorporan la perspectiva de igualdad de género en salud, especialmente en el ámbito formativo.

41E HEMOTERAPIA

Los datos obtenidos por las encuestas de satisfacción que cumplimentan los hombres y mujeres donantes han puesto de manifiesto que en la evolución de los donantes nuevos en los cinco últimos años el índice de feminización ha ido disminuyendo lentamente. Por ello, cada ejercicio se adoptan planes de mejora y de participación ciudadana, que gestionan cada uno de los centros y que permitirán hallar aquellos factores que están provocando esta situación.

Con este fin, el programa se ha fijado las siguientes líneas de trabajo para 2012:

- Establecer un grupo de trabajo, interprofesional, entre los centros de transfusión, para realizar un documento de buenas prácticas, donde se ponga de manifiesto la perspectiva de género.
- Determinar si es procedente crear un grupo de trabajo para la formación y sensibilización de los profesionales en la perspectiva de género en la red de centros de transfusión sanguínea, ahora en reestructuración, para incorporar sus aportaciones en los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes y conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS

Este programa desarrolla la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, que cuenta con el Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA). Este sistema recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía, desagregada por sexo. Los datos del Sistema continúan mostrando que tanto los donantes como los receptores de órganos son en su mayoría hombres. Como donantes, porque los hombres presentan un mayor índice de mortalidad por accidente vascular cerebral (AVC), circunstancia que hace viable la donación. Con respecto al trasplante, el hecho de verse afectados en mayor medida que las mujeres por hábitos alcohólicos y tabáquicos hace que requieran más de esta práctica terapéutica que las mujeres.

41G PRESTACIONES FARMACÉUTICAS Y COMPLEMENTARIAS

Gracias a las modificaciones realizadas durante esta legislatura en el sistema de información de farmacia (FARMA), es posible obtener información, desagregada por sexo, sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos

en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público Andaluz. Este hecho hace posible analizar el consumo farmacéutico y la calidad de las prescripciones por sexo.

La información obtenida se refiere a un 90% del total de recetas prescritas, que es el porcentaje de recetas informatizadas que se prescriben a través del sistema de receta electrónica de Andalucía (Receta XXI). El 10% restante son las prescritas manualmente. Además, el estudio 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. El sistema también permite calcular qué proporción de hombres y mujeres usan la receta electrónica.

Proyectos e iniciativas específicas de los centros asistenciales del SAS

En los centros asistenciales del SAS se están llevando a cabo durante 2011 y continuarán en 2012 una serie de proyectos específicos con enfoque de género. Entre ellos debe destacarse la construcción de una escuela infantil en el Hospital Universitario Reina Sofía para los hijos e hijas de 0 a 3 años del personal del centro y del personal de aquellas empresas que presten servicio al Hospital. Esta iniciativa facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral. Su capacidad será de 169 plazas, sus tarifas serán iguales a las de una escuela infantil pública de Andalucía y se permitirá el concierto de plazas.

Por parte del centro se van a asignar como recursos los terrenos para la construcción de la escuela infantil a través de una concesión de obra pública para la posterior explotación por el adjudicatario de la misma.

Asimismo, los Servicios de apoyo del SAS, como continuación de la actividad formativa "Acciones para la evaluación del impacto de género en los Presupuestos Públicos del SAS" realizada al amparo de la convocatoria del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, va a realizar cuatro sesiones formativas bajo el título "Impacto de género en los Presupuestos públicos del sistema sanitario para directivos", con el objetivo de profundizar en la sensibilización de los equipos directivos del SSPA sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en su labor directiva especialmente en la elaboración y administración de presupuestos públicos.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	7	33	40
Permiso por paternidad	759	7	766
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	45	2.039	2.084
Permiso adicional por parto o adopción	96	1.550	1.646
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	10	21	41
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	8.027	23.058	31.085
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	5	22	27
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	186	1.763	1.949
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	437	3.808	4.245
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	166	913	1.079
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	9	61	70
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

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

Andalucía sigue manteniendo un importante carácter rural, como pone de manifiesto el elevado porcentaje de personas residentes en zonas rurales (33%). La agricultura es un pilar estratégico en la economía regional y la actividad agroalimentaria, la principal fuente de empleo en más de la mitad de los municipios andaluces; el empleo agrario representa el 7% del total andaluz y el de la industria agroalimentaria en torno al 20% del total industrial. En definitiva, las actividades agrarias tienen un peso relevante en la economía regional; en los últimos 20 años, la Producción de la Rama Agraria ha crecido más del 190% y Andalucía aporta aproximadamente el 20% de la producción agraria nacional.

La masculinización es una de las características de este sector productivo; solo el 30% de las explotaciones agrícolas tienen como titular a una mujer, un porcentaje que se reduce al 22% si se consideran las mujeres que son jefas de explotación. Igualmente se aprecian en el caso de la titularidad de las explotaciones ganaderas, solo el 14% de las explotaciones ganaderas tienen como titulares a mujeres, cuando la titularidad corresponde a personas físicas. Sin embargo, este dato oculta una realidad muy diferente, la existencia del trabajo agrario femenino, oculto bajo el concepto de "trabajo familiar". Así, de los cónyuges que trabajan en las explotaciones familiares, el 68% son mujeres y el porcentaje es del 27% en el caso del trabajo aportado por otros familiares del titular de la explotación. La Ley 35/2011, de 4 de octubre⁷, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias constituirá un factor de cambio de las estructuras agrarias, de modo que las mujeres del mundo rural gocen de una igualdad de derechos efectiva respecto de los hombres.

El envejecimiento de la población agraria es otro hecho incuestionable; el 31% de las personas titulares de explotaciones tienen más de 65 años, un porcentaje que se eleva al 55% para los mayores de 55 años.

La actividad pesquera tiene gran trascendencia en la economía de muchas localidades costeras. Como el agrario, el pesquero es un sector fuertemente masculinizado. En el subsector extractivo la presencia de mujeres es prácticamente inexistente; solo en los subsectores acuícola y de transformación de productos pesqueros es representativo el empleo femenino. En acuicultura representa el 15% y tiene mayor peso en el empleo parcial.

⁷ BOE nº 240, de 5 de octubre de 2011.

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

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

A través de la gestión de la Secretaría General Técnica, este programa presupuestario se destina, principalmente, a la prestación de servicios generales de la Consejería. Por otra parte, se imputan también a él la elaboración de estudios prospectivos de mercados prioritarios, así como de estadísticas agrarias.

La formación del personal, al margen de la impartida por el IAAP, se imputa a este programa presupuestario. Los datos del conjunto de cursos impartidos reflejan una participación equitativa entre mujeres y hombres, que viene manteniéndose en los últimos años, como también el hecho de que las mujeres participen en mayor número en los cursos en la modalidad de teleformación. En los cursos presenciales las mujeres participan en mayor porcentaje en la formación interna (homologada por el IAAP), ya que estos cursos 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.

Formación del personal de la CAP. Cursos impartidos año 2010

		Hombres		Mujeres	
		Total	%	Total	%
Presenciales	Formación interna. Servicios Centrales	83	52,2	76	47,8
	Formación interna. Delegaciones Provinciales	68	59,1	47	40,9
	Cursos de Perfeccionamiento	158	69,6	69	30,4
Teleformación		484	47	546	53
Total		793	51,8	738	48,2

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

Específicamente en materia de género, en 2010 se realizaron 2 cursos, “Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, en el que participaron 22 personas (64% mujeres y 36% hombres) en la modalidad de teleformación; y “Evaluación y seguimiento del enfoque de género y juventud en el plan de desarrollo rural”, de carácter presencial, que realizaron 14 personas (57% mujeres y 43% hombres).

En 2011 han sido también dos los cursos realizados, que volverán a impartirse en 2012, en abril y octubre, “El presupuesto con perspectivas de género en la Junta de Andalucía”, en la modalidad de teleformación y un alumnado de 26 personas (65% mujeres y 35% hombres); y “Políticas públicas de igualdad de oportunidades

entre hombres y mujeres” igualmente en la modalidad de teleformación (en él han participado 30 personas, 57% mujeres y 43% hombres).

El Servicio de Seguimiento de la Política Agraria Común (PAC), que gestiona parte de este programa presupuestario, es el responsable de la realización de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza. Para el año 2012 se establece como objetivo la inclusión en dichos estudios de un apartado de análisis de impacto de género, lo que permitirá elaborar conclusiones y propuestas que contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. También en el debate sobre la próxima reforma de la PAC, que tendrá lugar a lo largo de 2012, se tomará en cuenta la igualdad de oportunidades en el acceso a ayudas agrarias de FEAGA y FEADER, en el ámbito andaluz.

En el ejercicio 2011 se han realizado estudios sobre la mano de obra femenina en la producción hortícola, de cítricos y fresa; en esta línea, se seguirá trabajando en estudios de otros mercados prioritarios en Andalucía, en los que se incorporarán entrevistas que aporten información sobre las áreas en las que se localiza el empleo femenino dentro del subsector (explotaciones, administración, comercialización), el porcentaje de mano de obra femenina y en puestos de responsabilidad.

En materia de estadísticas agrarias, los últimos años han supuesto un avance importante en la desagregación de datos por sexo. El Agrobarómetro (estudio de la percepción de la población ante la actividad agraria) y el Observatorio de Prospectiva Rural y Agraria de Andalucía, contemplaron la perspectiva de género, tanto en la toma de datos en las encuestas como en la presentación de los mismos. Especial énfasis se ha puesto en la elaboración de los Directorios de Explotaciones Ganaderas, identificando el sexo de los titulares de explotaciones. En 2011, había 38.529 titulares de explotaciones ganaderas, de las cuales 33.237 eran personas físicas (76,5% hombres y 23,5% mujeres). Respecto a las 5.292 que aparecen como titulares personas jurídicas, concretamente los jefes de explotación, sólo el 7,7% son mujeres.

Por último en 2011 se ha publicado el Censo Agrario de 2009, con cuyos datos se realizará en 2012 un estudio comparativo respecto al Censo de 1999 de variables tales como:

- Trabajo familiar; titulares persona física y jefes de explotación según edad y sexo y otra mano de obra familiar según sexo y porcentaje de tiempo trabajado.
- Trabajo asalariado fijo; número de personas según sexo y porcentaje de tiempo trabajado, así como jefes de explotación según edad y sexo

- Y trabajo asalariado eventual por sexo y jornadas trabajadas por personas no empleadas directamente por el titular.

Por otro lado, a partir de los datos de la base de datos MEXA (gestión de las ayudas a la modernización de explotaciones), se realizará un estudio sobre las mujeres que solicitan incorporación a la actividad agraria o modernizan sus explotaciones.

71C BASES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGRARIO

Este programa presupuestario tiene como objetivo promover un desarrollo del sector agrario a través de medios de producción sostenibles, en los que converjan productividad, seguridad, calidad y técnicas respetuosas con el medio ambiente. Ello se concreta en la utilización eficiente y racional del agua en los regadíos, la mejora de la sanidad y el bienestar animal, la mejora de la sanidad vegetal y el apoyo a la producción, comercialización y consumo de producción ecológica.

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera gestiona una parte de este programa presupuestario con el objetivo de avanzar en el desarrollo sostenible del sector agrario en materia de sanidad animal y vegetal y de gestión de riegos. En los últimos años, ha realizado un esfuerzo importante por adaptar sus aplicaciones informáticas incluyendo la desagregación de la variable sexo, comenzando por aquéllas que tienen mayor número de solicitudes. También han sido varias las líneas de ayudas que han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres, incorporando como criterio de priorización para la concesión de subvenciones el hecho que la persona solicitante fuera mujer, o en el caso de personas jurídicas que al menos el 50% de los miembros sean mujeres.

En Andalucía, por sus características climatológicas con precipitaciones irregulares y recurrentes periodos de sequía, es fundamental una adecuada gestión de los recursos hídricos agrícolas, al ser la agricultura la principal consumidora de estos recursos. La orden que regula las ayudas para mejorar la gestión de los recursos hídricos con actuaciones tendentes a fomentar el uso racional y sostenible del agua, contempla entre los criterios de baremación el hecho de que las Comunidades de Regantes solicitantes tengan al menos un 30% de mujeres miembros de las mismas. En los últimos años, esta priorización no ha incrementado el número de mujeres comuneras, aunque sí ha aumentado también su papel como titulares de explotaciones agrícolas en regadío.

Además en el sector de la producción ecológica nacional, Andalucía ostenta en la actualidad uno de los papeles protagonistas. Es la región con un mayor número de elaboradores de productos ecológicos del conjunto de las Comunidades Autónomas

y, como el sector agrario en general, es un sector masculinizado; 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 II Plan Estratégico de la Producción Ecológica y que se pretende alcanzar fomentando la contratación de mano de obra femenina y apoyando las iniciativas emprendidas por mujeres.

En los últimos años, se han adaptado las aplicaciones informáticas de gestión y registro, desagregando la información por sexo, lo que permite conocer con mayor exactitud la brecha de género y en qué ámbitos de esta actividad se encuentran posicionadas las mujeres; tres son las principales líneas de actuación en este sentido:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones administrativas y públicas. En este sentido, todas las líneas de ayudas en el sector ecológico incluyen la perspectiva de género en los criterios de valoración. Asimismo, los estudios que se realicen a través de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía incluirán un apartado de impacto en la igualdad de género en el que se realizará un análisis de género de las personas afectadas y/o beneficiarias de las distintas medidas que se adopten.
- Elaborar un Plan Estratégico de Producción Ecológica y Género, en el cual se está trabajando, para dar cumplimiento a la medida 13 del II Plan Andaluz de Agricultura Ecológica.
- Finalmente, incentivar la participación de las mujeres en el sector ecológico, apoyando las organizaciones de mujeres que desarrollen actividades relacionadas con el fomento de la producción y el consumo ecológico; fomentando la creación de empresas dirigidas fundamentalmente por mujeres; y favoreciendo la colaboración con otras administraciones en cuestiones de género y producción ecológica en áreas como la formación y la concienciación de los agentes del sector. Para ello, se impulsará la colaboración con el IFAPA en actividades formativas y se desarrollará un programa de divulgación y sensibilización de género, dirigido a agentes del sector (de asesoramiento técnico, de desarrollo, productores y consumidores).

71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

La agroindustria en Andalucía es el primer sector industrial y viene creciendo en los últimos años, en términos de valor de la producción comercializada, a un ritmo medio del 13,7% anual. En la actualidad, la agroindustria andaluza es la segunda a nivel nacional, pero tiene mayor potencial por su importante sector primario. Representa a nivel nacional el 15% de las ventas agroalimentarias, el 14% del valor añadido y el 14% del empleo.

En el contexto marcado por el Plan Estratégico para la Agroindustria Andaluza con horizonte 2013, la Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria gestiona este programa presupuestario, que tiene como objetivo general mejorar la posición competitiva del sector e industria agroalimentaria, de su empleo y de sus capacidades de crecimiento y liderazgo. Su capacidad para generar empleo, riqueza y valor añadido, se basa en la calidad, la seguridad y la competitividad comercial y medioambiental.

Para ello, se plantean como objetivos aumentar la dimensión y el tamaño en las empresas y cooperativas del sector, mejorar la comercialización, incrementar el valor añadido, potenciar la I+D+i, apoyar la creación de empleo y la formación de los agentes del sector, fomentar la calidad y mejorar el medio ambiente, promoviendo el ahorro y eficiencia de los recursos.

Actualmente, desde la Dirección General se está implementando en la normativa afectada referencias a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y se está trabajando para garantizar el uso no sexista del lenguaje y para dar cumplimiento a la Ley. Además no se va a subvencionar a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Por otra parte, como criterio de selección en varias ayudas en régimen de concurrencia competitiva, se refleja la perspectiva de género respetando la normativa europea y las recomendaciones del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Así, en las ayudas a la fusión de las cooperativas agrarias y a la constitución de cooperativas agrarias de segundo o ulterior grado como en las ayudas a la creación de nuevas estructuras de comercialización para el fomento de la cooperación entre empresas de transformación y comercialización de productos agrícolas, se garantiza que la contratación de personal se ajuste, en el proceso de selección, al estricto respeto a los principios de igualdad de género; teniendo como compromiso además un uso no sexista del lenguaje.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Este programa presupuestario tiene por objeto 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.

Aunque en los datos del último Censo Agrario el porcentaje de mujeres titulares de explotaciones se ha elevado al 30%, el sector agrario sigue caracterizándose por un

fuerte envejecimiento y masculinización, entendido como un indicador que expresa una situación de mayor desigualdad, relacionada con un contexto de mercados laborales restrictivos para las mujeres rurales. De ahí la importancia de potenciar un empresario agrario más joven y capacitado como titulares de las explotaciones y la entrada de mujeres en este sector productivo, algo que se viene consiguiendo priorizando las solicitudes de éstas en las ayudas a la instalación de jóvenes agricultores. La titularidad femenina de las explotaciones también se prioriza en la baremación de las solicitudes de ayudas para modernización de explotaciones. Dando cumplimiento a los requisitos normativos europeos y nacionales, se busca con ello el empoderamiento de las mujeres de las áreas rurales y una inserción en el sector agrario más igualitaria. Estas medidas de acción positiva, han tenido su efecto en los últimos años; las ayudas se han incrementado de una cuantía máxima de 55.000 euros a 70.000 euros en incorporación de jóvenes agricultores y hasta 60.000 euros en modernización, recibiendo las mujeres un importe medio de ayudas en torno a unos 7.000 euros más que los hombres, debido a que las inversiones de aquéllas también han sido superiores.

En 2010, en el conjunto de las ayudas a la incorporación y a la modernización de explotaciones, el porcentaje de mujeres beneficiarias fue del 18%, si bien este porcentaje aumenta al 23% en la incorporación de jóvenes, un porcentaje que no se mantiene en las ayudas a la modernización de explotaciones (15%); lo cual indica un abandono de la actividad agraria por las mujeres, bien por roles de género o por encontrar otras opciones laborales.

Ayudas e importe de las mismas concedidas para la incorporación de jóvenes agricultores. 2010

	Ayudas concedidas		Importe total de las ayudas		Importe medio de las ayudas	Importe medio de las inversiones
	Total	%	Total	%		
Mujeres	44	23%	2.451.555,0	26%	55.717,2	113.296,9
Hombres	146	77%	7.118.864,1	74%	48.759,3	99.390,5
Total	190	100%	9.570.419,1	100%	52.238,3	106.343,7

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

Ayudas e importe de las mismas concedidas para la modernización de explotaciones agrícolas. 2010

	Ayudas concedidas		Importe total de las ayudas		Importe medio de las ayudas	Importe medio de las inversiones
	Total	%	Total	%		
Mujeres	44	15%	1.398.639,7	14%	31.787,3	61.987,0
Hombres	252	85%	8.391.371,1	86%	33.299,1	64.711,8
Total	296	100%	9.790.010,7	100%	32.543,2	63.349,4

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 sigue 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 acción positiva hacia las mujeres en sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres, en varias de las 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.

Las actuaciones de compensación de la renta de agricultores y ganaderos se financian también con cargo al programa 71F, a través de las siguientes líneas de ayuda: ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria; agroambientales; ayudas a la primera forestación en tierras agrarias; y las destinadas a compensar a los agricultores de las dificultades que plantea la producción agrícola en zonas de montaña y otras zonas con dificultades. Las personas beneficiarias por sexo de las mismas son las siguientes:

Ayudas a la compensación de rentas de agricultores y ganaderos

	Hombres		Mujeres		Persona jurídica		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	
Ayudas agroambientales	13.746	59,4	6.687	28,9	2.710	11,7	23.143
Ayudas forestación	1.058	51,6	582	28,4	410	20,0	2.050
Ayudas Zonas Montaña	7.784	73,5	2.797	26,4	9	0,1	10.590
Ayudas al cese	94	69,1	42	30,9	0	0,0	136
TOTAL	22.940	63,2	10.169	28,0	3.178	8,8	36.287

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

El porcentaje de mujeres que solicitan estas líneas de ayudas asciende al 28%, un porcentaje similar al de mujeres titulares de explotaciones agrícolas.

71H DESARROLLO RURAL

El programa 71H es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. La situación en el mundo rural está experimentando evidentes cambios y una de las razones más significativas es la mayor implicación de las mujeres en la vida económica. En las zonas

rurales andaluzas viven alrededor de dos millones de mujeres, que son garantía para el necesario equilibrio territorial, además del soporte esencial de la diversificación de las actividades económicas.

En términos generales, las mujeres residentes en las zonas rurales han experimentado transformaciones importantes en la mejora de su calidad de vida; sin embargo, sus bajas cuotas de participación en los órganos de decisión, la feminización de las tareas domésticas y cuidados de hijos o personas dependientes, las dobles jornadas laborales que desarrollan, las tasas de paro femenino o la precariedad de los contratos, hacen que tengan aún un largo trecho por avanzar, reivindicando una igualdad real y efectiva, en un medio tradicionalmente caracterizado por una fuerte presencia masculina.

Entre los años 2008-2012, se ha implementado fuertemente el *mainstreaming* de género, tanto en los proyectos puestos en marcha en el marco del LIDERA, como en aquéllos otros en los que la Dirección General ha actuado como promotora y/o coordinadora, siendo las principales líneas de actuación las siguientes:

- Promover el empoderamiento de las mujeres rurales.
- Ampliar el conocimiento de la situación y posición de mujeres del medio rural.
- Visibilizar el importante papel de las mujeres en los territorios rurales.
- Promover que los Grupos de Desarrollo Rural sean estructuras promotoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.
- Fomentar la necesaria coordinación institucional generando sinergias con otras instituciones que trabajan por la igualdad de género.

Para el actual Período de Programación 2007-2013 (ejecución 2009-2015), la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través del programa LIDERA⁸, 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. El Plan LIDERA es una ayuda plurianual y su ejecución se ha incrementado de manera notable durante 2011, en el que se han alcanzado las 5.831 solicitudes.

⁸ 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

Como novedad respecto al marco anterior, en el programa LIDERA se exige que una asignación media del 30% de los fondos se destinen a actuaciones emprendidas por mujeres o entidades consideradas de mujeres, actuaciones que se consideren acciones positivas y/o en las que se haya aplicado la transversalidad de género en su diseño, aplicación y seguimiento. Para el ejercicio presupuestario 2012 este 30% supondrá la inversión de aproximadamente 15 millones de euros.

Los datos de ejecución de LIDERA, son los siguientes:

Ejecución del programa lidera. 2011

	Mujeres a título individual	Hombres a título individual	Entidades de mujeres	Resto	Total
SOLICITUDES PRESENTADAS	642	1.090	280	3.819	5.831
CONTRATOS REALIZADOS	241	567	197	2.074	3.079
	Mujeres	Hombres			Total
EMPLEOS CREADOS/MANTENIDOS	4.415	5.331			9.746

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

Destacar también el avance que ha supuesto la desagregación por sexo de los datos de ejecución del programa LIDERA; no sólo se han desagregado datos relacionados con personas físicas, sino que se ha avanzado en la definición del concepto de “entidades formadas por mujeres”, incrementando a un 51% el porcentaje mínimo de titularidad/propiedad femenina de la entidad para ser así considerada (en el marco anterior este porcentaje era de un 25%). Asimismo, se está promoviendo la participación de mujeres en los órganos de decisión de los Grupos de Desarrollo Rural, impartiendo formación sobre igualdad y género a las personas que trabajan en dichos grupos, promocionando proyectos con enfoque de género entre la ciudadanía y fomentando el liderazgo de las mujeres de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas.

A pesar del peso de los estereotipos sexistas, que siguen muy implantados en la sociedad rural, estas acciones están mostrando resultados muy favorables; prueba de ello es la presencia creciente de mujeres en los Consejos Territoriales, si bien sigue siendo minoritaria, por lo que en 2012 se continuará trabajando en esta línea.

En materia de cooperación entre territorios, se constituyó en 2010 la Red de Mujeres Rurales y Urbanas de Andalucía, como un espacio de trabajo común en el que participar y adoptar decisiones. En 2011, la Red representaba a 25.000 mujeres de 23 entidades andaluzas. En este mismo año se han adherido a la

misma Castilla-La Mancha, Castilla y León, Canarias, Cataluña, Navarra, Comunidad Valenciana, Extremadura e Islas Baleares, adquiriendo un carácter estatal, en el que están representadas 120.000 mujeres.

En el ámbito de la cooperación internacional (proyecto RURALAND), esta Dirección General viene transfiriendo su método de trabajo sobre mainstreaming de género a las regiones europeas de Limousine (Francia) y Kainuu (Finlandia).

Otro avance importante es la coordinación entre entidades públicas implicadas en políticas de género, especialmente con el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud.

Durante el ejercicio presupuestario 2012, dada la plurianualidad que caracteriza al programa LIDERA, se dará continuidad a las dos líneas de trabajo que están actualmente en marcha, el fomento de las acciones positivas en el medio rural, y la aplicación de la transversalidad de género en los proyectos puestos en marcha desde el citado programa. Se mantendrá también el objetivo de la formación en materia de igualdad de género en las políticas de desarrollo rural y se prevé la elaboración y difusión de una guía útil sobre evaluación de impacto de género de los proyectos relacionados con el desarrollo rural. Por otro lado, se seguirán apoyando las actividades que se demanden desde la Red de Mujeres Rurales y Urbanas, que se pretende extender a más territorios que ya han solicitado su adhesión, tanto nacionales como de países europeos, latinoamericanos y países del Mediterráneo. También en el año 2012 está previsto impulsar entre las empresas de los territorios de la Red su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas “La Igualdad es buen negocio”, fomentando los siete principios para el empoderamiento de las mujeres.

En definitiva, en los últimos años esta Dirección General ha conseguido reorientar sus estrategias de intervención en el medio rural andaluz para favorecer la corrección de los desequilibrios por cuestión de género.

71P PESCA

Este programa presupuestario, gestionado por la Dirección General de Pesca y Acuicultura, integra todas las actuaciones encaminadas al objetivo de una actividad pesquera rentable y sostenible, compatible con la conservación y protección de los recursos pesqueros litorales y al desarrollo de nuevas actividades e inversiones en tierra, generadora de nuevos empleos y actividades productivas, con especial atención a los indicadores ambientales y la promoción de las oportunidades a favor de las mujeres.

La pesca y la acuicultura son sectores estratégicos en la economía de buena parte de los municipios costeros andaluces, especialmente si se contempla el empleo que genera el conjunto de actividades económicas vinculadas al proceso de comercialización, transformación y distribución de los productos pesqueros. Como la agricultura y la ganadería, la pesca es un sector fuertemente masculinizado.

De ahí que en los últimos años se venga haciendo un importante esfuerzo por fomentar la incorporación de las mujeres en el conjunto de la actividad pesquera, así como para potenciar su participación en el sector. En este sentido, en 2011 se han adaptado las aplicaciones de gestión de ayudas para obtener datos desagregados por sexo. Además, se ha realizado un estudio en profundidad sobre la situación laboral y estadística de las mujeres en el sector extractivo, en el de tierra, en la industria transformadora (servicios comerciales, suministros, gestión y administración), así como el componente asociativo; un estudio que se ha llevado a cabo con personal propio y de las Delegaciones Provinciales en colaboración con otras administraciones públicas (Instituto Social de la Marina (ISM) e Instituto Nacional de la Seguridad Social); los datos obtenidos han resultado muy reveladores. A fecha de febrero de 2011, según los datos aportados por el ISM, las mujeres representan en este sector el 2,4 % de las personas trabajadoras, por cuenta ajena y el 2,8 % de las personas en régimen autónomo. En la acuicultura, el porcentaje de mujeres se eleva ligeramente hasta el 7,3% sobre el empleo total (313 personas), mientras que en la pesca marina es del 2,1% respecto al empleo total (5.005 personas).

Afiliaciones en el sector pesquero. Febrero 2011

RÉGIMEN	% Hombres		% Mujeres	
	Total	%	Total	%
Por cuenta ajena	3.946	97,6	95	2,4
Autónomos	1.242	97,2	35	2,8
Total	5.188	97,6	130	2,4

ACTIVIDAD	Total	%	Total	%
Acuicultura	290	92,7	23	7,3
Pesca Marina	4.898	97,9	107	2,1
Total	5.188	97,6	130	2,4

Fuente: ISM. Elaboración propia

Distribución del empleo por tipo de actividad y sexo. Febrero 2011

Tipología actividades	Mujeres	% Mujeres	Empleo
Buques	74	1, 1	6.745
Marisqueo/ equipo asistido/ apnea	16	3, 3	486
Acuicultura marina	98	15, 0	653
Total empleo directo	188	2, 4	7.884
Industria	1.138	57, 7	1.974
Gestión y administración	200	28, 1	713
Suministros, reparación y mantenimiento	97	14, 5	671
Servicios comerciales	3.527	31, 4	11.251
Total empleo indirecto	4.962	34, 0	14.609
Total empleo	5.150	22, 8	22.583

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

En cuanto al asociacionismo, aunque en los últimos años se ha fomentado su organización a través de las propias Federaciones de Asociaciones de Pesca y la dinamización ejercida por los Grupos de Desarrollo Pesquero, es escaso en Andalucía y en ocasiones, se organiza más en torno a la problemática de los pescadores cónyuges, que en torno a la específica de las mujeres que trabajan en este sector.

Al objeto de colaborar en la visibilización de las mujeres en el sector pesquero, se ha implantado en la web de la Consejería un enlace con la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero, cada vez más numerosa y activa. En esta línea, la celebración del I Congreso de la Red celebrado en San Sebastián significó un importante debate y el origen de propuestas concretas de acción institucional y de las propias mujeres. Además en octubre de 2011 se va a celebrar en Málaga el II Congreso, con el que se pretende recoger el testigo y avanzar en la definición de propuestas, tanto para motivar la organización de las mujeres del sector pesquero, como para marcar el camino para la creación de yacimientos de empresa creados y gestionados por ellas mismas.

En el año 2012, en los proyectos que se presentan para su financiación con el Fondo Europeo de Pesca (FEP), se pondrá como condición indispensable la apuesta por la creación de empleo femenino; así, en la evaluación de los mismos, siguiendo los indicadores marcados por el propio FEP, se prestará especial atención a aquellas ayudas que contemplen dicho objetivo. Igualmente, en todas las aplicaciones informáticas se ha introducido, y se seguirá haciendo, la variable sexo, no sólo como una mera cuestión estadística, sino para evaluar el avance de las medidas adoptadas.

Por otra parte, desde su constitución, los siete Grupos de Desarrollo Pesquero (GDP) de Andalucía, han adoptado la igualdad entre mujeres y hombres en el sector como objetivo prioritario e incorporado la perspectiva de género en todas sus actividades. Los GDP se han convertido, con la colaboración y directrices de la Dirección General, en motor de transformación en sus zonas; todos los Grupos han emprendido un proyecto consistente en dinamizar a las mujeres vinculadas con actividades pesqueras (lonjas, pescaderías e industrias) mediante cursos de formación para su fortalecimiento organizativo.

La valoración de todas estas medidas y las conclusiones que se obtengan en el II Congreso servirán de base para seguir avanzando en la incorporación laboral de las mujeres en la industria y otras actividades pesqueras.

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

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa se gestiona por el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (IFAPA), adscrito a la Consejería de Agricultura y Pesca, por el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril. El Instituto tiene como objetivos contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario y de la producción ecológica de Andalucía, así como a la mejora de su competitividad a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación del sector agrario y pesquero.

La presencia de las mujeres en el ámbito científico es cada vez mayor, y este es el caso del IFAPA, donde desde los últimos años, el número de investigadoras que desempeñan su labor en el área de las ciencias agrarias, pesqueras o agroalimentarias supera al de los hombres. Así, en el año 2010 el personal femenino de plantilla investigador y técnico representaba un 35%. Además del personal laboral y funcionario, el IFAPA cuenta con personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de mejora de la cualificación y apoyo a actividades de I+D. En los últimos años, el porcentaje de presencia femenina entre este personal es bastante superior; en el año 2010, representaba el 61%. En el periodo 2008-2012 se ha mantenido esta tendencia; una tendencia similar se observa en los contratados en periodo de formación del personal técnico e investigador (54% mujeres), lo que es indicativo de una creciente y elevada preparación de las mujeres, ya que dichas plazas se ofertan en convocatoria pública competitiva.

En el ámbito de la formación, el IFAPA elabora planes y programas formativos en el ámbito agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad. En los últimos años, la crisis económica, hace que la formación esté siendo cada vez más demandada, como un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y desde el IFAPA se ha hecho un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas. La aplicación informática INFO es la que recoge la información relacionada con la actividad formativa del IFAPA. El nivel de desglose de la información permite extraer los datos siguientes:

Alumnado asistente a cursos del IFAPA. 2010

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
Formación institucional ⁹	9.708	83,0	1.996	17,1	11.704
Formación especializada ¹⁰	1.146	67,1	563	32,9	1.709
Formación inmigrantes ¹¹	280	96,9	9	3,1	289
Plan Junta Joven 2010 ¹²	2.129	72,5	809	27,5	2.938
Total	13.263	79,7	3.377	20,3	16.640

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2010

Del análisis de los datos se deduce que del alumnado participante en 2010, el 20,3% son mujeres; desglosando el dato de forma más pormenorizada, se observa que la presencia de mujeres es mayor en los programas de formación especializada (32,94%) que en los programas de formación institucional (17,05%), aunque la tendencia es creciente en ambos. En formación institucional, destaca la elevada

⁹ 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, contribuyendo a la mejora de la cualificación del tejido profesional del sector primario en Andalucía y a su ordenación y modernización. 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.

¹⁰ Es una formación orientada a las demandas de los sectores productivos, que debe ser capaz de dar una respuesta ágil y eficaz a las necesidades reales de los agricultores, pescadores y ganaderos andaluces. El IFAPA tiene una estructura de centros y personal técnico que le permite liderar la formación especializada en Andalucía.

¹¹ El III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2010-2013 está coordinado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, de la Consejería de Empleo. En la ejecución de este Plan, el IFAPA participa en el cumplimiento del objetivo general de diseñar y promover programas de formación para todas las personas inmigrantes que realicen actividades, permitiendo una adecuación constante a la aplicación de conocimientos de los sectores que le son competentes.

¹² El Plan Integral de la Juventud 2010-2013 está coordinado por el Instituto Andaluz de la Juventud, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. En el año 2010, en la ejecución de este Plan, el IFAPA incorpora un programa dirigido a formar y promover la incorporación de jóvenes al sector agrario.

participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personal técnico universitario), donde las alumnas representan el 36,7%. Por el contrario, en los programas de materia pesquera el porcentaje de mujeres se reduce al 5%. En cuanto al perfil de las mujeres que asisten a las actividades formativas, mayoritariamente son mujeres de 25 a 45 años (69,8%), universitarias (40,5%) y ocupadas (51,9%).

En el periodo 2008-2011, se ha mantenido esta tendencia alcista de participación de mujeres en las diferentes actividades formativas del IFAPA, en parte como consecuencia de acciones positivas de información, divulgación y orientación, que han facilitado y fomentado la participación de mujeres en la formación agraria y pesquera. En esta línea se seguirá trabajando en el año 2012, en el que, además, se abrirá un programa formativo financiado por el Fondo Social Europeo, prioritariamente dirigido a las mujeres, sobre sectores productivos en los que se haya detectado una mayor facilidad para la inserción laboral.

33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRÍCOLA

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa 71F integra el conjunto de líneas que tienen como objetivo la mejora de la renta de agricultores y ganaderos, a través de ayudas dimanantes de la Política Agraria Común, financiada con cargo al FEAGA; estas líneas de ayuda son las siguientes:

- Ayudas al régimen de pago único por explotación.
- Ayudas acopladas por superficie.
- Ayudas acopladas a la ganadería.
- Plan apícola.
- Arranque de viñedo (que no se convocará en el año 2012).
- Desmantelamiento del algodón.
- Contratistas maquinaria de algodón.
- Reestructuración del tabaco.

En los últimos años, la Dirección de Fondos Agrarios ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los titulares de explotaciones solicitan estas ayudas. Con respecto a las ayudas concedidas, las personas beneficiarias de estas ayudas son:

Personas beneficiarias de ayudas FEAGA. Campaña 2011

	Hombres		Mujeres		Persona Jurídica		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	
Pago único	164.070	60,3	95.669	35,1	12.518	4,6	272.257
Ayudas por superficie	14.129	61,5	6.817	29,7	2.036	8,9	22.982
Primas Ganaderas	9.897	59,5	3.930	23,6	2.818	16,9	16.645
Plan Avícola Nacional	797	69,9	318	27,9	26	2,3	1.141
Arranque de viñedo	260	66,8	118	30,3	11	2,8	389
Desmantelamiento algodón	0	0,0	0	0,0	15	100	15
Maquinaria algodón	16	25,4	2	3,2	45	71,4	63
Reestructuración tabaco	242	79,3	59	19,3	4	1,3	305

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

3. PERSONAL

A partir de los datos extraídos de los sistemas de control de presencia del personal funcionario y laboral de la Consejería se observa que en ambos casos, los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado, representan más del 80% de los mismos, siendo mujeres y hombres quienes solicitan estos permisos, de forma similar.

Los permisos en los que el hecho causante del mismo es el embarazo, la adopción o los cuidados requeridos por las personas descendientes son solicitados en un 75,8% por mujeres en la Consejería. Igualmente, los permisos de “reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado” y “reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave”, aunque representan un porcentaje muy inferior, son solicitados por las mujeres en el 72,7% de los casos.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Agricultura y Pesca 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	12	12
Permiso por paternidad	53	0	53
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	8	41	49
Permiso adicional por parto o adopción	17	38	55
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	795	792	1.587
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	24	79	103
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	15	32	47
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	2	3
Reducción de jornada por guarda legal	4	42	46
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	3	4
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	2	5	7
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

1. SITUACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Con el objetivo de impulsar el avance en la igualdad de mujeres y hombres en las áreas de su competencia, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte viene trabajando en esta legislatura en la mejora de los niveles de participación de las mujeres en aquellos ámbitos en los que su presencia aún no está en niveles de equilibrio con respecto a los hombres.

En materia de deporte, tanto la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (artículo 56) como el I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, establecen que las administraciones públicas deben promocionar la igualdad en la participación en actividades deportivas de hombres y mujeres y en la efectiva apertura de las disciplinas deportivas. Concretamente el I Plan profundiza en lo anterior y especifica que debe fomentarse la creación de equipos deportivos mixtos en edad escolar y que debe impulsarse la superación de los estereotipos asociados al deporte.

En materia de práctica deportiva, los datos de los que dispone la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte ponen de manifiesto que la tasa de práctica deportiva de las mujeres dista mucho de la de los hombres, excepto entre aquellos grupos de la población de una edad más avanzada. Por tanto, la Consejería continuará desarrollando iniciativas que promuevan el incremento de la práctica deportiva en el ámbito escolar, universitario, federado y de rendimiento. En este sentido resulta especialmente relevante la adopción en enero de 2011 del Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía aprobado de manera conjunta por las Consejerías de Educación, Salud, y Turismo, Comercio y Deporte. Este Plan establece como primer objetivo el incremento de la tasa de práctica deportiva de la población en edad escolar, hasta conseguir su universalización, con especial énfasis en la participación femenina.

En el ámbito del comercio y del turismo, las actuaciones de la Consejería consisten fundamentalmente en políticas de fomento y promoción dirigidas al tejido empresarial, y en esta materia se mantiene el esfuerzo por incentivar la participación de las mujeres así como de identificar las brechas de género en estos dos ámbitos. Concretamente, en el sector turístico se está promoviendo la participación de las mujeres en los instrumentos de planificación turística. La nueva orden reguladora de la Estrategia de Turismo Sostenible potencia la inclusión de medidas para integrar a las mujeres en los programas que prevé la Estrategia.

Por otra parte, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte continúa incorporando a sus indicadores presupuestarios nuevos indicadores de género que permitan medir los avances en materia de igualdad de género. No obstante, el mayor número de indicadores están englobados en el programa 46B, gestionado por la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte y que cuenta con la máxima clasificación en la Escala G+ por su capacidad de incidir sobre la igualdad de género en el ámbito deportivo.

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

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

El programa presupuestario 46A gestiona los créditos que permiten desarrollar las competencias de la Consejería en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

Por lo que a infraestructuras deportivas se refiere, los créditos destinados a tal fin constituyen, en términos cuantitativos, la dotación más significativa del programa presupuestario 46A. El programa gestiona la ampliación, mejora y reforma de la red de infraestructuras deportivas de Andalucía. La labor de la Consejería a este respecto consiste en construir las instalaciones deportivas para su posterior gestión por las Corporaciones Locales. La dotación de las instalaciones en las distintas localidades vienen determinadas por la aplicación del Plan Director de Instalaciones Deportivas, cuyo principal objetivo es la ampliación, mejora, cualificación, diversificación y modernización del equipamiento deportivo de Andalucía. La proximidad espacial a los ciudadanos y ciudadanas, así como la tipología de las infraestructuras deportivas tienen una influencia muy importante sobre la incorporación de los hombres, y en especial, de las mujeres a la práctica de disciplinas deportivas de su interés.

Por otra parte, la Secretaría General para el Deporte gestiona también parte de los créditos consignados en el programa presupuestario 46A por lo que se refiere al impulso y fomento de la formación en materia deportiva. En ejercicios anteriores, a través de la Modalidad 6 de subvenciones (Formación en materia deportiva), la Secretaría General para el Deporte ha financiado esta línea de actuación. En este ámbito, se ha recogido información desagregada por sexo para medir y analizar las posibles diferencias de comportamiento, acceso y necesidades de hombres y mujeres.

46B PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

Este programa presupuestario está gestionado por la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, que cuenta, entre otras, con las funciones de impulso, desarrollo y seguimiento de la ejecución de la planificación general del deporte en Andalucía; de fomento de la práctica de la actividad deportiva entre todos los sectores de la población andaluza; de promoción y desarrollo de la actividad deportiva en edad escolar; de fomento del deporte universitario; de la consolidación del tejido asociativo deportivo, singularmente de las federaciones deportivas andaluzas como agentes colaboradores de la Administración Autonómica Andaluza y las funciones referidas al Registro Andaluz de Entidades Deportivas; y de fomento y colaboración en la celebración de grandes eventos deportivos.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en materia de fomento de la práctica deportiva por parte de las mujeres, la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte viene aplicando el enfoque de género a todos y cada uno de los planes y programas deportivos que desarrolla.

En materia de deporte de rendimiento, debe hacerse referencia a la distribución por sexo de los y las deportistas de rendimiento de Andalucía que figura en la Resolución de 9 de junio de 2011, de la Secretaría General para el Deporte. Esta Resolución contiene el primer listado de 2011, que se completará con el segundo listado que se publicará a principios de 2012. En él se recogen los y las deportistas de alto nivel y de alto rendimiento, las dos subcategorías del deporte de rendimiento en Andalucía. Por lo que se refiere a este primer listado de 2011, el número total de deportistas de alto nivel asciende a 18, entre deportistas y entrenadores/as o técnicos de alto nivel, de los cuales 13 son hombres y 5 mujeres. Con respecto a los y las deportistas de alto rendimiento, el total asciende a 217 deportistas, personal entrenador o técnico y jueces o árbitros de alto rendimiento, de los cuales 151 son hombres y 66 mujeres.

Siguiendo con el deporte de rendimiento, debe señalarse que la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte ha establecido, como novedad en 2012, becas en el ámbito del deporte de rendimiento de Andalucía dirigidas a los y las deportistas y entrenadores/as o técnicos de alto nivel de Andalucía (Becas DANA), de alto rendimiento de Andalucía (Becas DARA) y a deportistas en edad escolar de Andalucía y sus entrenadores/as o técnicos (Becas DEA), en los que concurra la circunstancia de haber obtenido un mérito deportivo de los recogidos en las bases de la convocatoria, con la finalidad de colaborar en el desarrollo de sus actividades deportivas para que les facilite el mantenimiento o la mejora del rendimiento deportivo.

Las Becas DANA tienen por objeto el fomento del deporte no olímpico y no paralímpico de alto nivel de Andalucía. Las Becas DARA tienen por objeto el fomento del deporte no olímpico y no paralímpico de alto rendimiento de Andalucía. Las Becas DEA tienen por objeto el fomento del deporte en edad escolar de Andalucía. La estimación para 2012 es conceder 260 becas, 200 a hombres y 60 a mujeres.

Con respecto al deporte federado, debe destacarse el incremento en un 1,6% del número total de licencias en 2010 (575.612) con respecto a 2009 (566.740), no obstante, ha sido mayor el incremento de licencias femeninas (de 109.351 a 111.655) referidas al mismo período, un 2,1%, por un 0,8% en las licencias masculinas (de 460.089 a 463.957). Como indicador de seguimiento previsto para 2012, se prevé que el número de licencias femeninas alcance la cifra de 125.053 y el de licencias masculinas, 470.000.

Con una perspectiva temporal más amplia, la evolución de las licencias deportivas entre 2007 y 2010 muestra que el incremento total de las licencias ha sido del 12%, si bien las licencias femeninas han aumentado en ese periodo un 21,5%, y lo han hecho de manera más intensa que las masculinas.

El centro gestor de este programa presupuestario también es responsable del patrocinio a equipos que compiten en categoría máxima y submáxima, actividad que realiza a través del Programa Estrella Élite de Andalucía. En la temporada 2010/2011, dentro de la categoría máxima, los equipos masculinos representaron un 45,5% (15 equipos) del total, por un 33,3% de los equipos femeninos (11 equipos), y el restante 21,2% corresponde a equipos mixtos (7). Sin embargo, en la categoría submáxima, el número de equipos femeninos superó al número de equipos masculinos; representando sobre el total un 49,1% (27 equipos femeninos), por un 27,6% de equipos masculinos (15) y un 23,3% de equipos mixtos (13).

Entre las temporadas 2007/2008 y 2010/2011 el total de equipos aumentó de 92 a 101. No obstante, este crecimiento ha sido más intenso en los equipos femeninos, que en 2007 eran 36, por 44 masculinos, y que en 2010 sobrepasaron a los equipos masculinos, contabilizándose 43 equipos femeninos y 38 masculinos, cifras que reflejan un incremento del 19,4% de los equipos femeninos en esas tres temporadas. Para el ejercicio 2012, se prevé que los clubes femeninos sean 37, los masculinos 33 y 15 los clubes mixtos.

El deporte en edad escolar comprende todas aquellas actividades físico-deportivas que se desarrollan en horario no lectivo, dirigidas a la población en edad escolar de entre 6 a 18 años y de participación voluntaria. Para la Consejería resulta evidente que la mejora en los niveles de práctica deportiva en edad escolar supone que

ésta población adquiera hábitos de vida activa desde edades tempranas, siendo una garantía para la práctica deportiva en el futuro. El recientemente aprobado Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía viene a reforzar todas las actuaciones que ya estaba desarrollando la Consejería para lograr niveles de participación equilibrada entre los niños y las niñas.

Siguiendo en el ámbito de promoción del deporte en edad escolar, hay que señalar que en 2011 se ha celebrado una nueva edición de los Encuentros Deportivos Escolares (EDEA). Estos encuentros tienen la finalidad de promover la amistad, el respeto, la tolerancia, el juego limpio, y la igualdad de género, entre otros. El último Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía se celebró en la ciudad de Cartaya los días 1, 2 y 3 del mes de abril de 2011 (VII edición), en colaboración con las entidades locales y federaciones deportivas. Para la edición de 2012 se prevé una participación de 180 niños y 180 niñas procedentes de toda Andalucía.

Con respecto a las actividades del programa en materia de entrenamiento en edad escolar, debe destacarse que el Programa Andaluz de Entrenamiento (PAE) pasa a denominarse en 2012 Programa Andaluz de Tecnificación del Entrenamiento de Deportistas en Edad Escolar (PATEDE). El nuevo PATEDE establece medidas y acciones destinadas a la mejora de las condiciones de estos deportistas y de su entorno, así como herramientas que permitan implementar la gestión de la tecnificación deportiva de Andalucía. Para 2012 se prevé una participación de 250 chicas y 400 chicos, si bien la participación real dependerá de los deportistas finalmente seleccionados por las federaciones en función de las cualidades que éstos tengan para la práctica deportiva.

Por otra parte, dependen directamente de la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, el Instituto Andaluz del Deporte y el Centro Andaluz de Medicina del Deporte.

El Instituto Andaluz del Deporte (IAD), continuará en 2012 desarrollando sus acciones formativas, identificando las necesidades de formación desde una perspectiva de máxima empleabilidad y teniendo en cuenta la perspectiva de género. Los programas y actuaciones del IAD van dirigidos fundamentalmente a profesionales y estudiantes vinculados al sector deportivo y tienen por objeto la formación, la documentación y la investigación.

El Centro Andaluz de Medicina del Deporte (CAMD) dará continuidad a las actividades que venía desempeñando en los ejercicios presupuestarios anteriores, integrando en su desarrollo la perspectiva de género. Como novedad en 2012, el CAMD introduce un

indicador con relevancia de género que recoge el número de deportistas atendidos en el centro y cuya previsión es de 1.300 mujeres y 3.300 hombres.

Por último, debe señalarse que en 2011 se ha concluido el proyecto “El deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género” que estaba financiado por el Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La realización de este proyecto ha permitido obtener un diagnóstico de la situación actual del deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género, así como un análisis del impacto de género en los presupuestos que las universidades públicas andaluzas destinan al deporte. Además el proyecto ha permitido desarrollar distintas actividades de promoción de la actividad física y deporte en las universidades. Todas estas actuaciones han permitido incrementar, de manera notable, la sensibilización de los servicios deportivos de las universidades andaluzas sobre la relevancia de integrar la perspectiva de género en el diseño, presupuestación y gestión de las actividades deportivas organizadas en el ámbito universitario, y también de las universitarias andaluzas en materia de práctica deportiva y vida saludable.

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

Los créditos de este programa presupuestario dan soporte a los servicios generales de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte. El programa pretende dar un uso eficiente a los medios materiales y recursos humanos con los que cuenta el centro directivo.

Una de las competencias que recae bajo la responsabilidad de este programa presupuestario es la gestión de la oferta formativa dirigida al personal de la Consejería. Esta actividad cuenta desde hace varios ejercicios con indicadores de género que reflejan la participación de hombres y mujeres en las acciones formativas. El Plan formativo de la Consejería para el ejercicio 2012 prevé que todas las actividades se celebren en la localidad de residencia de los empleados y las empleadas de la Consejería, y para medir la participación mantiene los indicadores relativos al alumnado y al profesorado, ambos desagregados por sexo.

Habitualmente, la asistencia a estas actividades formativas muestra una participación mayoritaria por parte de las mujeres. Por otra parte, aunque la participación de mujeres en el profesorado de los cursos ha sido minoritaria en otros ejercicios presupuestarios, la implantación de cursos telemáticos ha producido no solo una reducción en la diferencia de participación entre mujeres y hombres sino que el número de profesoras previstas para los cursos del ejercicio 2012 sea superior al número de profesores. Por otra parte, es posible que la concentración de cursos

en la sede de los servicios centrales de la Consejería haya provocado el crecimiento en la proporción de profesoras sobre el total de profesorado, puesto que esta circunstancia facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.

Al realizar un balance de legislatura sobre las actividades de formación, se aprecia que la participación de las mujeres y los hombres en los cursos de formación muestra unos porcentajes similares (55%, mujeres y 45%, hombres). No obstante este porcentaje varía en función de que la actividad formativa esté organizada en la localidad de residencia o en otra localidad. Así, por ejemplo, en 2008, en los cursos celebrados en la localidad de residencia, un 80% del alumnado eran mujeres y un 20% hombres, mientras que cuando el curso se celebraba fuera de la localidad de residencia la participación de las mujeres descendía hasta el 33% del alumnado y los hombres pasaban a representar el 67%. Puesto que la oferta formativa para 2012 no contempla la organización de cursos fuera de la localidad de residencia, se prevé que las mujeres aumenten su participación en un 5% sobre el total del alumnado.

Con respecto a la gestión de los sistemas de información de la Consejería, debe destacarse que en 2011 se ha comenzado la explotación de datos proporcionados por las herramientas cuya adaptación fue financiada a través del 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", incentivado por el Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Este proyecto ha mejorado de forma considerable los sistemas de información y los formularios de la Consejería. En concreto, destaca la adaptación del Registro General de Comerciantes Ambulantes de Andalucía y el Registro del Deporte de Rendimiento de Andalucía, con la previsión, para el ejercicio 2012, de incrementar progresivamente el número de registros que cuenten con información desagregada por sexo, como, por ejemplo, el Registro de Turismo. Con la información obtenida de estos registros y formularios se dispondrá de herramientas suficientes para poder identificar las desigualdades de género en cada área y se podrán establecer las medidas positivas que permitan reducirlas y eliminarlas.

75B PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN TURÍSTICA

Este programa presupuestario desarrolla aquellas actividades relativas a las políticas de fomento del tejido empresarial turístico. Desde un enfoque de género, el objetivo principal del programa es potenciar el crecimiento turístico sostenible en todo el territorio de Andalucía, fomentando la integración de las mujeres en el empleo turístico.

Muestra de lo anterior es la Orden de 18 de mayo de 2011, por la que se desarrolla la Estrategia de Turismo Sostenible y se regula el procedimiento de selección de los Programas de Turismo Sostenible. Esta norma, recoge entre los criterios de selección de los Programas de Turismo Sostenible, el grado de la inclusión en el Programa de medidas que favorezcan la integración de las mujeres. Con ello se promueve la aplicación de medidas tendentes a lograr la igualdad de género de forma efectiva.

Para el 2012 se prevé aprobar una orden por la que se regule la concesión de subvenciones al amparo de la Orden de 18 de mayo de 2011 antes mencionada. Con esta norma se pretende que tras el proceso de selección de los Programas, y con la información requerida a los y las gerentes, el centro directivo que gestiona el Programa 75B, recopile datos relevantes para la elaboración del informe de evaluación del impacto de género de este programa presupuestario.

Con respecto a las subvenciones para servicios turísticos y la creación de nuevos productos que se convocan al amparo de este programa presupuestario, se continuará puntuando en las solicitudes con hasta un 5% de la puntuación total a los proyectos de pequeñas y medianas empresas participadas mayoritariamente por mujeres, y por otro lado, hasta un 2%, cuando el número de empleos estables creados y/o mantenidos correspondan en su mayoría a mujeres.

En el ejercicio 2012 se continuará colaborando con el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010-2014), que actúa en zonas rurales delimitadas por la Junta de Andalucía, considerando especialmente las zonas rurales con un mayor grado de atraso relativo, favoreciendo también la igualdad real entre las mujeres y los hombres del mundo rural

Este programa presupuestario cuenta con un indicador de género que está referido a la selección de personal en las iniciativas de turismo sostenible. Los datos del periodo 2007 a 2009 muestran que un 67% de los puestos de gerencia han sido ocupados por mujeres.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

Las actividades de este programa presupuestario pretenden dar cumplimiento al objetivo de consolidar el turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía. Una de las herramientas principales para alcanzar este objetivo pasa por el desarrollo de los planes de formación sectorial especializada dirigidos a los y las profesionales del sector turístico andaluz. Los planes harán especial incidencia en

materias como la innovación, el marketing y la calidad, y pretenden proporcionar una formación continuada a los y las profesionales del sector. Para ello se colaborará con actores del sector como otras consejerías, agentes sociales, administraciones locales, etc.

Para 2012 este programa aportará seis indicadores relevantes al género al conjunto de indicadores presupuestarios. Estos indicadores están referidos al programa de formación en hostelería, a la formación en materia de arte ecuestre y a los empresarios y las empresarias participantes en el área de transferencia de conocimiento del proyecto Andalucía Lab.

El programa de formación en hostelería prevé contar con 100 alumnos y 80 alumnas, distribución por sexo similar a la del ejercicio 2011, en la que hubo un 52% de alumnos y un 48% de alumnas. La evolución de este indicador entre 2008 y 2012 muestra que en 2008 el número de alumnos prácticamente doblaba al número de alumnas, y que en los ejercicios siguientes no solo se ha igualado la participación de las mujeres y los hombres en el alumnado, sino que en 2012 se prevé una participación mayoritaria de las mujeres.

El indicador previsto para el alumnado de arte ecuestre en 2012 estima que el porcentaje de alumnos será del 60% y el de alumnas el 40% restante, una participación que se mueve en los niveles de representación equilibrada.

Por último, el indicador referido a empresarios y empresarias participantes en el área de transferencia de conocimiento del proyecto Andalucía Lab prevé para 2012 un crecimiento general en el alumnado, si bien se mantendría invariable la participación de hombres y mujeres que en el ejercicio 2011 fue del 60% y el 40%, respectivamente.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Dentro de las actividades que la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte desarrolla a través de este programa presupuestario, son especialmente interesantes por su incidencia en materia de igualdad de género las ayudas y becas convocadas en el ámbito de la política comercial de la Junta de Andalucía.

En el ejercicio 2012, el centro gestor del programa presupuestario, la Dirección General de Comercio, ha previsto la convocatoria de las ayudas para el fomento de la cooperación empresarial e impulso del comercio urbano y las becas de formación en comercio interior.

A través de la solicitud de ayudas para el fomento de la cooperación empresarial e impulso del comercio urbano, la Consejería obtiene información sobre el sexo de la persona solicitante, y esto es el resultado de la adaptación del formulario a tal efecto.

Por lo que respecta a las becas de comercio interior, los datos muestran que entre 2007 y 2010 los hombres han obtenido alrededor de un 26% de las becas, con ligeras oscilaciones de un año a otro, correspondiendo a las mujeres el 74% restante.

Estos porcentajes están en sintonía con la proporción de hombres y mujeres que solicitan estas becas. A modo de ejemplo, puede citarse que en 2010, un 29% de los solicitantes fueron hombres y un 71%, mujeres. Por otra parte, la convocatoria de 2011, que está en tramitación, otorgará un total de 16 becas para las que se han recibido 274 solicitudes, de las que un 30% son de hombres y un 70% de mujeres.

La Consejería ha detectado que el mayor número de solicitudes de mujeres se debe a la mayor dificultad de éstas para acceder al mercado laboral, ya que las mujeres consideran las becas como una oportunidad para acceder al mercado laboral cuando finalizan sus estudios en igualdad de condiciones, evitando así las discriminaciones que aún persisten en algunos procesos de selección en el sector privado. Igualmente, al estar las becas destinadas a personas con una titulación universitaria y que cada año terminen sus estudios universitarios más mujeres que hombres, puede entenderse que las personas solicitantes sean en su mayoría mujeres. De hecho, de los 16 becarios de 2010, 15 tenían una doble titulación universitaria, de ellos 3 eran hombres y 12, mujeres.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	1	1	2
Permiso por paternidad	9	0	9
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	1	11	12
Permiso adicional por parto o adopción	3	9	12
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	239	307	546
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	15	22	37
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	5	16	21
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	1	2
Reducción de jornada por guarda legal	1	9	10
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	16	17
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

18.00 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

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

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social tiene atribuidas las competencias para la elaboración, fomento y desarrollo de medidas para favorecer el ejercicio de derechos y libertades de la ciudadanía de Andalucía en un ámbito de la igualdad y el bienestar social; el desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Consejerías; el impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, siendo la entidad encargada el Instituto Andaluz de la Mujer. Dependiente de esta Consejería se encuentra, también, el Instituto Andaluz de la Juventud.

Estas competencias 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 las que debe estar 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 Orgánica 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, el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía y el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, cuya ejecución está finalizando, estando en fase de redacción el III Plan.

Este ejercicio de legislación y planificación de actuaciones para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Andalucía ha estado acompañado de una identificación de las principales situaciones de las desigualdades de género detectadas en las áreas competenciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, las más importantes de las cuales se señalan algunas de ellas a continuación.

A la hora del diseño de políticas de promoción del bienestar social, la perspectiva de género debe ser un factor a tener en cuenta en las políticas dirigidas a la atención de las personas en situación de exclusión social. Las mujeres pueden encontrarse más cerca de la dependencia económica y la pobreza, posibilidad que provoca mayores riesgos de exclusión, abuso y malos tratos, sobre todo cuando se suman otros elementos de discriminación como el origen social o racial, discapacidad o toxicomanía. Para la atención a los colectivos de personas en riesgo o en situación de exclusión social ha de tenerse en cuenta las características de

hombres y mujeres, impulsando al mismo tiempo procesos de empoderamiento para las mujeres, que lleven a la conquista de la equidad en la distribución de las responsabilidades entre hombres y mujeres. En el ámbito de actuación de la drogodependencia, los estudios muestran que, en términos generales, los hombres tienen prevalencias de consumo más altas que las mujeres para todas las sustancias, excepto en el caso del consumo de tranquilizantes, hipnóticos y somníferos que los consumen más las mujeres y en el caso de anfetaminas y del tabaco, que se encuentra prácticamente igualado en ambos sexos.

También interesa destacar el incremento del número de inmigrantes que se ha producido en Andalucía a lo largo de los últimos años, siendo la tercera Comunidad Autónoma en número de personas residentes extranjeras en toda España. Paralelamente se ha producido un importante aumento del número de asociaciones para atender a este colectivo de personas, debido a la gran demanda existente en nuestra sociedad actual, a las importantes modificaciones que se han producido en la legislación vigente en materia de extranjería y a las crecientes necesidades de estas personas, sobre todo en la situación actual donde el desempleo ha castigado especialmente a este colectivo. Dentro de esta problemática, hay que prestar especial atención a las mujeres inmigrantes, por ser el grupo más susceptible de sufrir algún tipo de discriminación, en concreto una doble discriminación en razón de su sexo y su origen, lo que provoca una mayor situación de vulnerabilidad. Adicionalmente, a estas dificultades se les suma que habitualmente tienen una menor formación, acceden a trabajos más precarios y peor remunerados y su situación se complica al tener mayores cargas familiares de las que son socialmente responsables, en tanto cuidadoras de mayores e hijos/as lo que implica tener un proyecto migratorio que incluye la reagrupación familiar.

Así mismo, tanto en la atención a la dependencia como en el envejecimiento activo y la discapacidad, reconocer estos rasgos y efectos diferenciales es esencial para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres y para formular medidas eficaces y eficientes para hacer frente a cada realidad. La escasa incorporación al mercado laboral de las personas en esta situación, junto con distintos factores que históricamente 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 las obligaciones relacionadas con la atención de la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su autonomía. Si a esto se añade una situación de discapacidad o dependencia, se producen a menudo 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 afirmar que, aunque las mujeres tengan mayor esperanza de vida, tienen en términos relativos una situación de dependencia mayor que los hombres, tanto durante los primeros años de la vejez como a partir de los 80 años. Además las mujeres que se encuentran en las situaciones mencionadas cuentan aun con menores oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de adopción de decisiones, que contribuye a la tradicional falta de autonomía y deterioro de la autoestima. Es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación siempre que sea posible, o al menos favorecer el mayor grado de autonomía en aquellos casos en los que su situación de dependencia no permita fijar objetivos más ambiciosos.

De la misma manera, las desigualdades entre hombres y mujeres resultan más acusadas en las personas con discapacidad, resultando 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 derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación, incluso en el acceso a los servicios sociales. De hecho, siendo mayor el número de mujeres que de hombres con discapacidad, ellas acceden en menor medida a los recursos sociales que esta Consejería pone a su disposición.

Resulta importante, por tanto señalar, que estas mujeres 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. Por ello es fundamental sensibilizar y educar a profesionales y sociedad en general, con el fin de reducir al mínimo los riesgos que, para estas mujeres, entrañan todas las formas de abandono, discriminación y violencia, generando una mayor conciencia de esos fenómenos, y empoderándolas frente a estas situaciones, especialmente en momentos de urgencia social.

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

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

La Dirección General de Servicios Sociales y Atención a las Drogodependencias, a través del programa presupuestario 31B viene desarrollando actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones y analizando los riesgos que para la salud y para la sociedad en general se derivan de dicho

consumo. Así, se contemplan actuaciones dirigidas a la prevención del consumo de sustancias o juego patológico, a la atención a las personas con problemas de abuso o dependencia y diversas actuaciones conducentes a la incorporación social de las personas afectadas.

El marco de actuación en cada ejercicio presupuestario viene delimitado por el Plan Andaluz sobre Drogas vigente, constituyendo éste el Plan director de las políticas públicas en materia de adicciones. En este momento permanece en vigor el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, encontrándose en su fase final la redacción del III Plan (III PASDA) que se iniciará en 2012.

En el análisis que la Dirección General realiza de la legislatura 2008-2012, cabe señalar en primer lugar, y en lo referente a las admisiones a tratamiento, que en los últimos años los datos han venido reflejando cambios en las diferentes adicciones. Hasta 2006 las cifras se mantenían algo por encima de las 17.000 admisiones anuales, pero las previsiones de años posteriores se han venido haciendo sobre la base de un marcado descenso de las admisiones por opiáceos, un aumento de las de cocaína, cannabis y tabaco, así como altibajos en el alcohol. Precisamente en el año 2010 se ha producido un descenso de las admisiones por tabaco, cocaína y alcohol; para el año 2012 se prevé un descenso más acusado.

En cuanto al Programa de Mantenimiento con Metadona, dirigido a personas con dependencia a opiáceos, se ha observado una progresiva disminución en el número de personas admitidas por opiáceos, por el descenso en el consumo. De este modo, en los últimos tres años se produce un descenso anual de admisiones por opiáceos entre el 15% y el 20%. También hay que tener en cuenta que este programa está siendo menos demandado debido al hecho de que desde el año 2009 se oferta para pacientes con mejor evolución la opción del Programa de Mantenimiento con Buprenorfina. Las previsiones para 2012 indican la continuidad del mencionado descenso, manteniéndose el porcentaje de mujeres participantes en un 13% sobre el total del programa.

Con la vista puesta en el próximo ejercicio presupuestario 2012, el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones cuenta entre sus principales novedades el apostar, entre otras actuaciones, por hacer efectiva la perspectiva integrada de género para conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres. Esta idea subyace en las cuatro áreas de intervención que lo integran: la prevención, la atención socio sanitaria, la incorporación social y la gestión del conocimiento.

En la línea de prevención, el III Plan tiene como punto de partida previo conocer la realidad del problema en el medio y así poder arbitrar soluciones y planificar adecuadamente los programas, recursos y servicios. Para la elaboración y desarrollo

del diagnóstico base se considera, por un lado, el análisis de las estadísticas que informan sobre los perfiles de las personas atendidas y, por otro, los datos que proporcionan las encuestas de población. El III Plan, en consonancia con esta idea, pretende disponer de Sistemas de Información, con todos los indicadores desagregados por sexo, en las diferentes áreas de intervención para poder monitorizar adecuadamente la realidad del fenómeno y adaptar la oferta de servicios a la demanda real y a los cambios que se vayan produciendo.

En el área de atención socio sanitaria, se trabajará para diseñar y poner en marcha estrategias que permitan aumentar la permanencia y la adherencia de mujeres y hombres a los programas de tratamiento que se llevan a cabo en todos los centros de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones, y se continuará con el análisis de los cuestionarios de percepción con la finalidad de conocer cual es la percepción que hombres y mujeres tienen del tratamiento que reciben y con ello enfocar las posibles desigualdades que se presenten. Así mismo, se tendrá en cuenta que en los centros residenciales, la oferta de plazas se adapte para equiparar los tiempos de espera de ambos sexos y en algunos servicios se disponen plazas para acoger la demanda de madres con hijos menores de tres años, de mujeres en el primer trimestre del embarazo o inicio del segundo y plazas para parejas en tratamiento.

En cuanto al fin último de las intervenciones, la incorporación social, en esta línea el III Plan continuará centrándose en el grado de cobertura de los dos principales programas que favorecen dicha integración; el Programa Red de Artesanos, orientado a la formación prelaboral y el Programa Arquímedes, que ofrece subvenciones para la contratación de personas en tratamiento en la red asistencial en proceso de incorporación social.

La experiencia de los últimos años, y especialmente en la situación económica actual, que puede hacer que la escasa oferta de empleo incida en mayor medida en las mujeres, situándolas en desventaja a la hora de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, ha demostrado que es necesario que se potencie la contratación de mujeres con problemas de drogodependencias o afectadas por el juego patológico, mediante el incremento de las contrataciones del Programa Arquímedes. La finalidad es compensar la doble discriminación que padecen, por su condición de mujer y de drogodependiente, facilitando su acceso al mercado laboral mediante el incremento del porcentaje de contrataciones, hasta alcanzar el 14 %, porcentaje similar al que representan las admisiones a tratamiento. Paralelamente, se estima necesario el desarrollo de otras estrategias que permitan un acceso a los programas de incorporación social en las mismas condiciones para hombres y mujeres. Además se prevé realizar el estudio sobre prevalencia y actitudes ante el

consumo, *La Población andaluza ante las Drogas*, en el que se incluirá de manera transversal el eje de género.

Por último y en lo que respecta a la cuarta línea de trabajo del III Plan, atiende a lo destacado por diversos objetivos y estrategias de las áreas de atención socio sanitaria y de gestión del conocimiento que van dirigidas a investigar si los datos de los análisis responden a la existencia de dificultades de acceso a la red asistencial por parte de las mujeres o bien a qué realidad del problema responden.

Las previsiones de actuación de este programa presupuestario en relación con sus indicadores de género se orientan a la continuidad de los servicios ofrecidos, entre los que destacan las llamadas al teléfono de información. A través de este teléfono se facilita información sobre los recursos y programas existentes y orientación sobre como actuar ante situaciones relacionadas con los problemas asociados al consumo de drogas. En lo que respecta a los datos a obtener para el año 2012, se estiman un total de llamadas de 416 hombres y 623 mujeres.

En cuanto a las alumnas y alumnos participantes en programas de prevención en materia de drogodependencias y adicciones en el medio educativo, se estima para el ejercicio 2012 una participación de 155.000 alumnos y 150.000 alumnas, porcentaje similar al de ejercicios anteriores, ya que se mantienen tanto los programas ofertados como los centros participantes sin previsión de cambios significativos.

En relación con los pacientes en recursos de internamiento, en los últimos años no se ha producido una variación significativa en el perfil de las personas usuarias, por lo que se seguirá con la misma tendencia.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa Atención a la Infancia garantiza la continuidad de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de los y las menores y la colaboración con las familias andaluzas. En ambos ámbitos de actuación se encuentra incluida la perspectiva de género.

De la valoración de la evolución de los indicadores del programa Atención a la Infancia orientados a corregir las desigualdades de género, en los ejercicios 2008-2012, se desprenden las siguientes consideraciones:

- *Menores atendidos por los equipos de tratamiento familiar*, está vinculado con el objetivo de sensibilización en valores para la infancia y prevención de las situaciones de riesgo. Su grado de ejecución en 2010 fue del 123%, debido a

que se han creado dos equipos más de tratamiento familiar, con lo que se ha podido atender a un mayor número de menores. También a que se ha realizado un esfuerzo de optimización de los procedimientos empleados por los equipos de tratamiento familiar.

- *Menores atendidos por los programas de vulnerabilidad social*, este indicador está vinculado con el objetivo de fomento de la función de sensibilización en valores positivos para la infancia y prevención de las situaciones de riesgo. El grado de ejecución en 2010 ha sido del 83,3%. En 2009 su ejecución fue del 100,3%, y en 2008 del 145,1%. En los ejercicios 2011 y 2012 se esperan porcentajes de ejecución similares.
- *Menores extranjeros no acompañados atendidos*, dentro del sistema de protección durante el ejercicio de referencia y vinculado con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores. El grado de cumplimiento de este indicador para 2010 ha sido del 51% sobre la cuantía prevista de modo global. La disminución del 52% respecto a los varones atendidos, se debió a la gran disminución de menores extranjeros varones que llegaron a Andalucía durante el año 2010. Por el contrario, aumentó el número de mujeres menores de edad que llegaron a esta Comunidad, aumentando el número de mujeres menores atendidas. Existen factores tan imprevisibles como el mayor control policial en los países de origen, la construcción de infraestructuras modernas que dificultan sortear los controles policiales, la situación económica o simplemente las condiciones climatológicas dificultan en gran medida poder hacer una previsión acertada de los menores emigrantes no acompañados que llegarán a nuestra tierra.
- *Jóvenes extutelados atendidos*, este indicador se refiere al número de jóvenes mayores de edad que fueron, en su momento, tutelados por la Junta de Andalucía, y que ahora se acogen a los programas de mayoría de edad para conseguir una mejor integración social y laboral, con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores. Entre las actividades encaminadas a mantener y promover la inserción social y profesional de los jóvenes extutelados, se han firmado convenios de colaboración con Entidades Colaboradoras para los Centros de media y alta intensidad. En el año 2009 se pusieron en marcha acciones formativas de inserción dirigidas a menores del Sistema de Protección de Andalucía, cofinanciadas a través del Fondo Social Europeo. Mediante esta iniciativa, se amplió la oferta formativa existente, y se hizo un gran esfuerzo para adecuarla al perfil de los jóvenes a los que iba destinada. De esta forma, se desarrollaron una serie de cursos y talleres dirigidos a menores de los Centros de Protección de mayores de 16 años, con vistas

a procurarles una formación teórica y práctica que incida en su integración social y laboral, de tal modo que en el futuro pudieran ser competitivos en el mercado laboral, previniendo situaciones de desarraigo y marginación social.

- *Menores en acogimiento familiar*, se refiere al número de menores protegidos a través de esta medida de integración familiar entendidos de modo global, tanto de nueva constitución como ya existentes previamente, vinculado con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores. El grado de ejecución en 2010 ha sido del 83%. En 2009 fue del 90% y en 2008 del 82,8%. En los ejercicios 2011 y 2012 se esperan porcentajes de ejecución similares debido a la crisis económica de las posibles familias acogedoras de menores, dado que el 60% de los acogimientos familiares no son remunerados.
- *Menores en acogimiento familiar retribuido*, referido a menores que se encuentran en determinados tipos de acogimientos que conllevan remuneración; como es el caso de los acogimientos de urgencia, en los que las familias deben prestar a los menores acogidos una atención de mayor intensidad, que implica una dedicación completa de alguno de sus miembros y una serie de tareas encaminadas a facilitar el estudio y diagnóstico de la situación familiar del menor o menores acogidos. El porcentaje de ejecución de este indicador en 2.010 ha sido del 104,6%, con lo cual se han cumplido las previsiones iniciales. También se esperan poder cumplir las previsiones iniciales en los dos ejercicios siguientes (2011 y 2012).
- *Adopciones nacionales constituidas*, este indicador se relaciona con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores y se vincula con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores que depende de distintos factores, entre los que se encuentran el número de solicitantes de adopción, el número de menores susceptibles de ser adoptados, o la idoneidad de aquellos respecto de estos; de ahí la dificultad en cuanto a su previsión. Se refiere al número de adopciones nacionales que se han constituido durante el ejercicio 2010 y cuyo porcentaje de ejecución en 2010 ha sido del 81,9%, en 2009 fue del 56,2% y en 2008 del 66,2%.
- *Adopciones internacionales tramitadas*, se observa un progresivo descenso en las solicitudes de las familias andaluzas de adopción internacional; se trata de una tendencia generalizada, no solo en el resto de España, sino a nivel mundial. El motivo fundamental lo encontramos en que los países de origen de los niños, se encuentran potenciando sus sistemas de apoyo a las familias y protección a la infancia en su propio país, por lo que ofrecen un menor número

de niños para la adopción internacional, lo que alarga en varios años el tiempo de espera, a la vez que se establecen criterios más restrictivos. Esta situación presenta mayor incidencia en las niñas, toda vez que en años anteriores el país más demandado era China, donde mayoritariamente se adoptan niñas; siendo actualmente uno de los menos solicitados por las familias. En 2008, el grado de ejecución fue del 68,71%, debido a los cambios en las exigencias a los solicitantes establecidas en algunos países, y al importante incremento en los tiempos de espera para resolver, generalmente en varios años, afectando especialmente a las solicitudes de China. En 2009 el grado de ejecución fue del 47,18%, produciéndose un importante descenso en el número de expedientes nuevos tramitados, e incrementándose mucho el tiempo de tramitación lo que dio como resultado que hubiera muchos expedientes aún en trámite cuando terminó el ejercicio. Para los ejercicios 2011 y 2012 se esperan porcentajes de ejecución similares

Para el ejercicio 2012 este programa presupuestario continúa con los objetivos de gestión de los recursos del sistema de protección de menores, la sensibilización social en valores, y la formación e investigación en materia de infancia. Así mismo, se está integrando la perspectiva de género en los objetivos relativos a la gestión de recursos del sistema de protección de menores, y la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.

En relación con el objetivo de sensibilización social en valores, y la formación e investigación en materia de infancia, destaca el fomento del buen trato a la infancia y la transmisión a la sociedad, en general, de valores positivos a través de la figura de Andaluna, entre estos valores se encuentran la igualdad de género, la publicidad no sexista y la no-violencia entre iguales.

Por otra parte, en la gestión de los recursos del Sistema de Protección de menores, en concreto, la gestión de plazas en los Centros de Protección de Menores, destacan los programas de atención a chicas en proceso de gestación y jóvenes madres; mediante estos recursos se trata de apoyar y acompañar los distintos procesos que pueden darse en situaciones de embarazo, parto y cuidado de bebés de las menores que estén o vayan a estar atendidas en acogimiento residencial básico. Estos programas incluyen la colaboración en la orientación del caso para la oportuna toma de medidas respecto del futuro de la relación de la joven madre con su descendiente.

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, especialmente orientado a mujeres reclusas cuya salida de los centros penitenciarios está próxima, y que quieren vivir con sus hijos y retomar su actividad familiar. Este programa potencia la mediación familiar entre las reclusas y sus familiares, como método alternativo de resolución de conflictos familiares, para fortalecer y mejorar la relación familiar, primando en todo momento el interés del menor; para prevenir el riesgo de delincuencia en hijos e hijas de mujeres reclusas en instituciones penitenciarias y favorecer la integración social de la familia y de los y las menores dentro de su red social de apoyo y disminuir las consecuencias negativas de la reclusión.

31G BIENESTAR SOCIAL

El programa Bienestar Social tiene dos líneas básicas de actuación claramente diferenciadas. Por un lado, con los créditos de este programa se financia, conjuntamente con la aportación de las Entidades Locales de Andalucía, la red de Servicios Sociales Comunitarios de nuestra Comunidad Autónoma. Por otro lado, mediante la concesión de subvenciones a las Entidades Locales y a las entidades de la iniciativa social se atienden a personas de la comunidad gitana de Andalucía, a personas inmigrantes, a personas emigrantes temporeros, a personas emigrantes andaluzas que retornen a Andalucía, a personas que tengan la condición de andaluces y residan fuera del territorio español o a personas que tienen unas necesidades especiales y que requieren una atención social preferente. Asimismo se atienden a personas que residen en zonas con necesidades de transformación social, que en la mayoría de los casos podrían englobarse en algunos de los colectivos antes mencionados.

Respecto a la primera línea de actuación, los Servicios Sociales Comunitarios constituyen la estructura básica del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía y suponen un primer nivel de intervención a toda la población de la Comunidad Autónoma. Hay que poner de manifiesto, en primer lugar, que se ha producido un notable incremento del número de personas que han acudido al mismo desde el año 2007, concretamente el Servicio de Información, Valoración, Orientación y Asesoramiento ha tenido un considerable incremento de personas atendidas. Respecto al perfil de estas personas, en el año 2009 el porcentaje de hombres atendidos en los Servicios Sociales Comunitarios es del 43% y el de mujeres del 57%.

Así mismo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía el servicio de ayuda a domicilio es gestionado por las Entidades Locales, financiado a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como con cargo al Plan Concertado

de Prestaciones Básicas en materia de servicios sociales; el 70% de personas atendidas en este servicio son mujeres, muchas de ellas con una edad superior a los 80 años.

Con respecto a las personas profesionales que desarrollan su trabajo en los Servicios Sociales Comunitarios, sean contratadas directamente por las Entidades Locales como para aquellas contratadas por empresas que realizan una gestión indirecta de los servicios, se pone de manifiesto que el 93 % de las personas que trabajan en los Servicios Sociales Comunitarios son mujeres, frente a solo el 7% de hombres.

Respecto a la segunda línea de actuación del programa 31G, las personas que se encuentran en un proceso de exclusión, sufren una serie de consecuencias y síntomas que bloquean su capacidad y su proyecto de vida; las administraciones públicas tienen plena responsabilidad de garantizar que toda persona tenga el mínimo necesario para cubrir las necesidades básicas, avanzando así hacia el progreso social. La Junta de Andalucía interviene con estos colectivos colaborando con las entidades de la iniciativa social que atiende a los mismos. Por ello, la mejor manera de priorizar a las mujeres es primar en la convocatoria de ayudas públicas a aquellas solicitudes presentadas que, de forma exclusiva o de forma prioritaria, atiendan a mujeres.

Concretamente, en la Orden de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de 10 de mayo de 2011, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería, se establece como criterios de valoración de las solicitudes, en la línea de subvenciones para el mantenimiento de entidades privadas dedicadas al ámbito de la acción social, el número, cualificación y vinculación laboral del personal adscrito a la entidad, así como el porcentaje de hombres y mujeres sobre la totalidad de los mismos.

Esta Orden se dirige a diferentes colectivos con objetivos específicos para cada cual. Así se promueve la información, orientación y asesoramiento a la población gitana sobre los derechos y recursos sociales existentes para procurar su acceso normalizado desde el respeto a su identidad, a través de programas informativos, preventivos, socioeducativos y de escolarización. Durante el año 2011 se llevarán a cabo acciones específicas dirigidas a las mujeres gitanas, con el objetivo de contribuir a paliar la desigualdad de género en este colectivo.

Asimismo, se promovió la asistencia a personas inmigrantes y a las personas emigrantes temporeras andaluzas y sus familias que residan en territorio andaluz y

requieran una atención social y educativa. Para ello se colabora con asociaciones, federaciones y entidades de ayuda a inmigrantes para el mantenimiento de albergues y servicios de acogida temporales en zonas donde se desarrollen campañas agrícolas o de temporada o en núcleos de especial afluencia de inmigrantes. Durante el año 2010 se acogieron 837 mujeres y 5.070 hombres, por lo tanto acuden a este recurso cinco veces más hombres que mujeres.

Se potencian también programas destinados a Emigrantes Andaluces Retornados, mediante financiación de asistencia individual a la persona andaluza que quiere retornar y el desarrollo de programas destinados a organizaciones privadas que actúen en el ámbito provincial para prestar asistencia a estos retornados.

Además hay que subrayar una serie de actuaciones que se realizan en colaboración con las Entidades Locales o con entidades de la iniciativa social en las denominadas Zonas con Necesidades de Transformación Social, que son aquellos espacios urbanos claramente delimitados en cuya población concurren situaciones estructurales de pobreza grave y marginación social y en los que son significativamente apreciables problemas en materia de vivienda, elevados índices de absentismo y fracaso escolar, altas tasas de desempleo junto a graves carencias formativas profesionales, significativas deficiencias higiénico-sanitarias y situaciones de desintegración social.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El programa 31P está compartido entre varias Direcciones Generales de esta Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, entre las que se encuentra la Dirección General de Infancia y Familias. En este ámbito, el programa tiene como objetivo favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas y tiene como ámbito de actuación las ayudas por partos múltiples y por tercer hijo, reguladas mediante el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas¹³.

Dentro de esta línea de actuación y por lo que se refiere a la evolución producida durante los años 2008-2012, y a la luz de los datos aportados por los indicadores, cabe señalar las siguientes ideas principales.

Las *Ayudas por partos múltiples* tuvieron en el año 2010 una ejecución del 105% de ayudas para los niños, y del 105% de ayudas para las niñas. Se cumplieron las

¹³ Este Decreto establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples.

previsiones al alza debido al incremento en el número de nacimientos de este tipo que se produjeron durante ese año, y a la mejora de los canales a través de los cuales se facilitó la información de estas ayudas a las familias. En el año 2009, su ejecución fue del 109,7% en las ayudas para los niños, y de 109,8% en las ayudas para las niñas, y en 2010 el 96,22% de niños y 96,23% de niñas. La pequeña disminución en estas ayudas sobre la cantidad prevista, se ha debido a la disminución en el número de nacimientos producidos en el año por la situación socioeconómica, si bien la diferencia no es significativa.

Así mismo, las *Ayudas por nacimiento de tercer hijo*, en el año 2008, tuvo una ejecución del 106,9% de ayudas para niños y del 106,9% de ayudas para las niñas; la diferencia sobre la cantidad prevista se debió al incremento del número de nacimientos de este tipo que se produjeron durante este año, y a la mejora de los canales a través de los cuales se ha facilitado información a las familias de estas ayudas.

En el ámbito de las *personas mayores* cabe reconocer los efectos diferenciales del envejecimiento en las mujeres y los hombres; esto es esencial para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres y para formular medidas eficaces y eficientes para hacer frente al problema. Una 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 de la actividad laboral, y las obligaciones relacionadas con la atención de la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación. A esta escasez de recursos económicos, hay que unir, en muchos casos, unas reducidas oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de toma de decisiones, que contribuyen a la tradicional falta de autonomía y deterioro de la autoestima de las mujeres mayores, con lo que es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación.

Adicionalmente, las mujeres 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 que es básico sensibilizar a los y las profesionales y concienciar a la sociedad en general, con el fin de reducir al mínimo los riesgos que entrañan para las mujeres mayores todas las formas de abandono, maltrato y violencia, creando mayor conciencia de esos fenómenos, y protegiéndolas de ellos, especialmente en situaciones de urgencia social.

Desde una perspectiva de género, y a la vista de los indicadores presentados, destaca la participación mayoritaria de mujeres en las distintas modalidades de plazas, en torno al 60% en las estancias diurnas y plazas concertadas y del 70% en el programa de respiro familiar y estancias de fin de semana.

Evolución de indicadores de género del programa 31P

Indicador	Magnitud	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Plazas Estancias Diurnas Personas Mayores	Mujeres	3.422	3.422	3.422	3.422	3.422
	Hombres	2.453	2.453	2.453	2.453	2.453
Plazas Programa Respiro Familiar Mayores	Mujeres	447	415	415	415	415
	Hombres	295	246	246	246	246
Plazas Concertadas Mayores	Mujeres	3.580	3.580	3.580	3.580	3.580
	Hombres	2.271	2.271	2.271	2.271	2.271
Estancias Fin de Semana	Mujeres	700	717	717	746	746
	Hombres	300	326	326	397	310

En cuanto a la evolución de los indicadores de este programa presupuestario, relativos al sector de personas mayores y personas con discapacidad, cabe mencionar que se han mantenido estables durante el periodo 2008-2012. No obstante, el indicador *estancias fin de semana* ha experimentado un ligero ascenso que se explica por las actuaciones que se están llevando a cabo con el fin de favorecer la conciliación familiar y laboral de las personas que tienen mayores a su cuidado y, por tanto, de mejorar su calidad de vida.

Con vistas al próximo ejercicio presupuestario, entre las actuaciones a realizar durante el ejercicio 2012, en el marco este programa presupuestario, destacan:

- Desarrollo de un Plan de Acción de Envejecimiento Activo 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 a 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.

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

El programa 31R procura el fomento de los procesos de desarrollo de mayor grado de autonomía económica y personal, la erradicación de estereotipos de género que posibilite procesos de mejora de autoestima y revalorización de sus

capacidades, así como la eliminación de los obstáculos que impiden a las mujeres, dentro del ámbito de actuación del programa, una participación social activa y la promoción de las condiciones que permitan el disfrute de sus derechos fundamentales de ciudadanía en igualdad de condiciones.

Igualmente, a través del conjunto de las medidas contempladas tanto en el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad 2008-2013, como en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 y del cumplimiento de las exigencias previstas para programas G+, se persigue la integración del enfoque de género en todo objetivo y línea de actuación.

Para el ejercicio 2012, entre las líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género, destacan las siguientes:

- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y de aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, para lograr la inclusión digital de las mujeres mayores.
- Fomento de la participación de las mujeres mayores, mediante su incorporación en los órganos de representación de los Centros de Día y en los movimientos asociativos de personas mayores.
- Fomento del programa de Turismo Activo, y en concreto de sus nuevas líneas para el ejercicio 2012, mediante la eliminación de diferencias para el acceso entre personas mayores de 60 años inactivas laboralmente, medida que beneficia principalmente a las mujeres mayores.
- Actuaciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los futuros Centros de Participación Activa.
- Fomento del Programa Universitario para personas mayores, con un índice de participación mayoritario de las mujeres mayores, mediante el cual se facilita el acceso a una formación universitaria permanente e integral que promueve el envejecimiento activo y participativo, promoviendo las relaciones generacionales e intergeneracionales.
- Oferta de plazas en Centros Residenciales de mujeres mayores víctimas de maltrato.

- Fomento de actuaciones en los futuros Centros de Participación Activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de estas a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al Envejecimiento Activo, mediante el compromiso de asignar de un porcentaje de la partida presupuestaria destinada a financiar dichos Centros.
- Sensibilización sobre la importancia del envejecimiento activo en zonas rurales mediante un autobús que de forma itinerante difunda el Libro Blanco del Envejecimiento Activo elaborado en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El Libro Blanco tiene entre sus principios básicos la atención igualitaria al entorno urbano y rural, siendo imprescindible contemplar la línea transversal de perspectiva de género en las acciones que se desarrollen, configurándose como imprescindible para las personas mayores, la accesibilidad a los circuitos informativos y la motivación para llevar a cabo los programas ofertados, mediante el conocimiento de las distintas formas de envejecer.
- Desarrollo del programa de trabajo correspondiente al año 2012, del Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía del ejercicio 2008-2013.
- Incorporación de los nuevos estándares de calidad referentes a la integración del enfoque de género derivados de la revisión realizada a lo largo de 2011 en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública, según Orden de 5 de julio de 2007, por la que se establecía el proceso de evaluación externa de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad.
- Análisis en los programas de apoyo social a personas con trastornos mentales graves gestionados por FAISEM, por qué hay más usuarios que usuarias, aun cuando hay más mujeres con problemas de salud mental que hombres.
- Realización de cursos de formación sobre enfoque integrado de género al personal integrante del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad, así como de centros directivos implicados, como parte de la capacitación para una planificación estratégica con perspectiva de género, en el marco del programa de trabajo de la Comisión Técnica de Coordinación y Seguimiento del I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía.
- Investigación y difusión de los logros educativos, culturales y científicos de las mujeres con discapacidad; y difusión de las publicaciones *Mujeres con discapacidad en la Historia*.

- Creación de un grupo de trabajo para la realización de propuestas de medidas en relación con los resultados obtenidos en el análisis de los servicios residenciales y de atención diurna para detectar carencias en la atención y apoyo de las mujeres con discapacidad, visibilizando las diferentes necesidades y expectativas, y proponiendo medidas específicas que aborden su realidad.
- Estudio sobre el acceso de las mujeres con limitaciones funcionales, que sean reconocidas en situación de dependencia, a la prestación económica para asistencia personal.
- Desarrollo de sesiones de consulta y asesoramiento, en el marco del I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía, para que los distintos departamentos de la Administración incorporen la doble dimensión de género y discapacidad en sus intervenciones con las mujeres con discapacidad.
- Incorporación de la perspectiva de género en la valoración y la elaboración del Informe Social y del Plan Individual de Atención de las personas en situación de dependencia.
- Desarrollo de programas de formación para cuidadores y cuidadoras 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 corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Se continuará con la 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 Andalucía, y desarrollo de un Plan de Acción de Envejecimiento Activo en torno a los ejes que configuran el concepto del envejecimiento activo y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad).

31T PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Los avances en la erradicación de la violencia de género en Andalucía se llevan a cabo través del programa 31T que desarrolla las medidas necesarias 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 2012, dentro del mencionado programa, se van a desarrollar una serie de actuaciones orientadas a seguir corrigiendo desigualdades entre sexos, que tiene como manifestación última y extrema la violencia de género y que representa una clara conculcación de los derechos humanos.

En primer lugar, 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.

La puesta en marcha del programa Red Ciudadana para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género, con el que se pretende construir una Red de agentes de dinamización social, que por su capacidad de generar cambios, por su cercanía a la ciudadanía y especial interpretación de los hechos sociales, pueden ser una herramienta clave en la construcción de una sociedad libre de violencia de género, mediante la formación y sensibilización de la ciudadanía utilizando las redes sociales como forma de rentabilización de los recursos existentes, dado que las víctimas necesitan un apoyo continuado que a veces las Administraciones no pueden alcanzar a ofertar, tales como asesoramientos básicos, ayudas e incluso acompañamientos a servicios de la Administración (centros de salud, juzgados, letrados).

Igualmente, el desarrollo de actuaciones encaminadas a la formación y especialización de los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género, dirigido a Jueces, Magistrados, Fiscales y Secretarios Judiciales de los Juzgados de Violencia; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Operadores Jurídicos; profesionales de la Psicología, Sociología, Trabajo Social, Educación y Salud; profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios y a las redes de profesionales de expertos/as en violencia de género. Y se organiza un Congreso Anual para el estudio de la violencia contra las mujeres.

Además se fomenta la firma y ejecución de convenios y protocolos con otras consejerías de la Junta de Andalucía y entidades, sobre atención y derivación de mujeres a centros especializados que, además de sufrir violencia de género, tengan otras problemáticas añadidas –estos centros contarán con la colaboración de los servicios especializados en la atención a la violencia de género–; la firma de un acuerdo con la Administración General del Estado para arbitrar un Plan de Seguridad Personal que garantice la seguridad y protección de las víctimas de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía; de un nuevo Convenio de colaboración entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a través de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, para la realización de programas de reeducación de maltratadores; y la firma de un nuevo Procedimiento de coordinación institucional para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas en Andalucía.

A esto se debe añadir firmas de convenios con Universidades para la elaboración de estudios sobre determinadas líneas que repercutan en la violencia que se ejerce sobre las mujeres y la gestión y desarrollo del punto de coordinación de las órdenes de protección en la Junta de Andalucía.

Por otra parte, con respecto a la evolución de los indicadores de este programa, cabe señalar lo siguiente:

- Número de órdenes de protección. Las órdenes de protección unifican los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de delitos y faltas por violencia doméstica y de género; su objetivo es que a través de un rápido procedimiento judicial, sustanciado ante el Juzgado de Instrucción, pueda obtener la víctima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. En el año 2009, de las 41.083 órdenes de protección solicitadas en todo el territorio nacional, en Andalucía se incoaron un total de 7.111, que representan un 17,3% del total de las incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en toda España, siendo además la comunidad autónoma con la cifra más alta de órdenes de protección solicitadas, produciéndose un aumento del 3,5% con respecto a las solicitadas en Andalucía en el ejercicio 2008. Igualmente, en el año 2010, el total de órdenes de protección solicitadas en todo el territorio nacional fueron 37.908 –en Andalucía, representan un 16% del total, 6.068 órdenes de protección–. Se observa, por tanto, un ligero descenso progresivo de la solicitud de órdenes de protección por parte de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Número de usuarias de los Servicios de los Centros de Acogida a las mujeres víctimas de violencia de género. Este indicador viene a definir el esfuerzo que desde la Junta de Andalucía se está haciendo, destinado a conseguir la protección y recuperación de las víctimas de violencia de género y los menores a su cargo que les acompañen cuando se ven en la necesidad de salir de sus hogares por encontrarse en una situación de riesgo extremo para su vida y la de sus hijas e hijos. Se observa que el número de personas usuarias que acceden al servicio integral de atención y acogida varía cada año, produciéndose en el año 2010 un aumento de acogimientos, con un total de 2.534 personas usuarias.
- Número de Centros de los Servicios de Acogida a las mujeres víctimas de violencia de género. Todos los centros que conforman el Servicio Integral de Atención y Acogida a Mujeres Víctimas de Violencia de Género y menores a su

cargo, ofrecen a las mujeres protección, cobertura de sus necesidades básicas y les facilita información y apoyo integral, mediante un equipo multidisciplinar integrado por auxiliar social, trabajadora social, psicóloga y abogada. El número de centros permite conocer la consecución del objetivo de protección y recuperación de las víctimas a través de recursos que presten un servicio de asistencia integral. En los últimos años el número de centros de acogida que se destinan al Servicio Integral de Atención y Acogida permanece inalterable, con un número de 34 centros, ofreciendo servicios en todas las provincias de Andalucía y a todos los niveles de acogimiento residencial.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

El Programa de Solidaridad apoya a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, por todos los conceptos y por todos los miembros, no alcancen el 62% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementado en un 8% por cada ascendiente o descendiente. El programa 32E, Inclusión Social, se dedica plenamente al Programa de Solidaridad, en particular al desarrollo de la medida Ingreso Mínimo de Solidaridad, con la que la unidad familiar que cumple los requisitos recibe durante 6 meses una cantidad mensual igual al 62% del Salario Mínimo Interprofesional vigente más un 8% por cada miembro. La previsión es atender durante el ejercicio 2012 a 36.570 solicitudes de Ingreso Mínimo de Solidaridad.

En la actualidad, el número total de unidades familiares beneficiarias de la acción Ingreso Mínimo de Solidaridad, de acuerdo con los conceptos del Decreto 2/1999, de 12 de enero, asciende a 25.156, de las cuales han sido solicitadas por mujeres el 71% (17.912 solicitudes) y el 29% por hombres (7.244 solicitudes).

18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

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

En Andalucía se han producido avances significativos en el ámbito de la igualdad de género en los últimos años. El desarrollo de políticas y normativas orientadas al objetivo de igualdad puestas en marcha por las diferentes Administraciones públicas y la implicación de la sociedad, han conseguido que los actuales niveles de igualdad sean muy superiores a los de hace quince o veinte años.

En este sentido, tanto la promulgación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía como la aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 han supuesto hitos históricos en la consolidación y desarrollo de las citadas políticas. El Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante, IAM), organismo adscrito a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tiene un papel protagonista en la promoción de condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, así como en la coordinación de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.

No obstante, la igualdad plena sigue siendo un objetivo que lograr dado que aún persisten múltiples factores que dificultan su consecución. El análisis de los datos sobre la realidad de la sociedad andaluza en diferentes ámbitos competenciales que son prioritarios en el Plan Estratégico para la Igualdad, muestra que si bien las desigualdades de género se van reduciendo y se puede realizar un balance cada vez más positivo, todavía persisten diferentes aspectos en los que es preciso actuar para lograr la igualdad real y efectiva para las mujeres y los hombres de Andalucía.

La integración de la perspectiva de género o transversalidad en las políticas públicas en el ámbito de la Junta de Andalucía, necesita un impulso continuo por parte de los distintos centros directivos, que les permita ampliar y profundizar en la realización de análisis de género, en el conocimiento de la situación de desigualdades entre mujeres y hombres como diagnósticos de los planes desarrollados por las distintas consejerías. Para ello es necesaria la utilización y producción de estadísticas públicas desagregadas por sexos que muestren las realidades diferentes de hombres y mujeres. Así mismo, es necesario cuidar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en la normativa como en la documentación elaborada y en los productos resultantes de las actuaciones, de manera que la realidad de las mujeres sea nombrada y reconocida en mayor medida.

La educación es también un ámbito estratégico para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres, niños y niñas. En los últimos años se ha ido avanzando en los niveles de Educación Secundaria y en la Universidad, donde se dan mayores porcentajes de matriculación de mujeres. Sin embargo, en diferentes niveles educativos, como el bachillerato y los estudios universitarios, persiste la concentración de mujeres en los estudios sociales y humanidades mientras que los hombres se agrupan en las ramas de carácter científico y técnico. Asimismo, quedan retos pendientes en cuanto a la distribución del personal directivo en varios niveles educativos donde persisten desequilibrios.

En el ámbito del empleo, se advierten importantes esfuerzos para revertir el desequilibrio desfavorable para las mujeres que presenta el balance entre la población femenina activa y la ocupada, al tiempo que resulta conveniente reducir la preeminencia de las mujeres en la tasa de personas subempleadas. Los retos en este ámbito continúan también en las diferencias salariales entre sexos y en el acceso a puestos de responsabilidad, donde las mujeres encuentran más dificultades y obstáculos a la hora de encontrar una situación de igualdad.

En el campo de la conciliación y la corresponsabilidad, la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y domésticas aún es reciente, pero avanza, como se refleja en el aumento de las prestaciones y bajas por paternidad. No obstante se sigue detectando que las mujeres asumen una carga muy superior en este ámbito, siendo necesario incentivar medidas para lograr los objetivos de corresponsabilidad.

También se ha experimentado un avance en la participación política de las mujeres en el ámbito autonómico, existiendo mayores retos en los ámbitos municipal y provincial a pesar del aumento del número de alcaldesas y de mujeres que presiden Diputaciones Provinciales. No obstante, en instituciones como el Consejo Económico y Social de Andalucía, la Cámara de Cuentas o el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía debe alcanzarse una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la atención social, continúa la tendencia hacia la feminización de la pobreza, siendo mayoritarias las mujeres en la mayor parte de los programas de erradicación de la marginación.

Finalmente, y dentro de los ámbitos que se integran en el Plan Estratégico para la Igualdad en Andalucía, se apuesta por que los medios de comunicación avancen en el tratamiento de una imagen de las mujeres adecuada, que descarte los estereotipos sexistas y que proporcione igual representación y participación en su planificación y programación.

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

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE MUJERES

Esta legislatura ha sido clave en el desarrollo, afianzamiento e impulso del desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, mediante el establecimiento y creación de las estructuras, marcadas por la ley, que son y van a ser la base del desarrollo de las políticas de

igualdad en Andalucía. Estas estructuras tienen tanto carácter normativo, como espacios de coordinación y decisión, que están marcando el camino a seguir para que se logre la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por otra parte, tanto la citada Ley como la aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 constituyen el guión o la “hoja de ruta” que define y estructura su presupuesto anual.

Educación

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer se han impulsado las acciones formativas necesarias en materia de igualdad y educación, dirigidas tanto a las Asociaciones de madres y padres (AMPAS) como al profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos, para aumentar sus capacidades y dotarles de instrumentos adecuados para abordar la realidad escolar actual. También en esta línea, se viene impulsando desde el año 2008 una línea de subvenciones dirigidas a las universidades públicas de Andalucía para la realización de actuaciones en materia de igualdad, que ha apoyado la creación de las unidades de género en las universidades públicas del sistema universitario andaluz.

Empleo

A lo largo de la legislatura se han impulsado diferentes campañas de sensibilización contra la discriminación salarial, con el objetivo de reducir una brecha de género que se evidencia más dependiendo en algunos sectores de actividad. En esta línea, se han realizado conferencias y ferias internacionales de empresas de mujeres, con el objetivo de que las empresas intercambien conocimientos, compartan formación y se establezcan encuentros de negocio y de cooperación entre mujeres empresarias de distintos países.

En la línea de empleo también se han producido significativos avances en la presente legislatura mediante la consolidación de los programas y servicios ya existentes, así como la puesta en marcha de otros nuevos. Tal es el caso del Programa Igualem, puesto en marcha en el año 2008 para favorecer e impulsar la responsabilidad social de las empresas a través de la elaboración de planes de igualdad. Así como la atención a aquellas mujeres andaluzas que encuentran mayores dificultades para encontrar un empleo y también las unidades de empleo de mujeres, que tienen una amplia cobertura en toda la Comunidad Autónoma al contar con 111 unidades.

Otro recurso es el servicio de defensa legal, que está disponible para proporcionar asesoramiento y asistencia jurídica en las situaciones en las que las mujeres puedan ser discriminadas por razón de género. Los servicios de asesoramiento a empre-

dedoras y empresarias trabajan en la misma línea para potenciar el mantenimiento y creación de empresas por parte de las mujeres. Se estima que en 2012 se atenderán 2.000 consultas. Sus actuaciones se coordinan con las acciones de consolidación de la red de cooperación de emprendedoras. Por último, a través del Programa Universem se continúa trabajando para seguir eliminando los obstáculos que las mujeres universitarias tienen aún para incorporarse a la vida laboral.

Por otra parte, las actuaciones que se llevarán a cabo están cofinanciadas en su gran mayoría por el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, a través de sus correspondientes Programas Operativos de Andalucía 2007-2013. Estas actuaciones se distribuyen en las siguientes líneas de trabajo:

- Promoción del espíritu empresarial

Se articula a través del Programa Servaem, Servicios a Empresas de Mujeres, para favorecer la actividad emprendedora de las mujeres residentes en Andalucía, prestando servicios de asesoramiento a emprendedoras y empresarias en colaboración con la Consejería de Empleo, a través de los Centros de Apoyo al desarrollo empresarial (CADEs). También se incide en la formación, necesaria para que las mujeres inicien o consoliden su actividad emprendedora o empresarial, para la creación de proyectos empresariales para el inicio de la actividad. Se prevén que sean 1.200 mujeres las usuarias de estos Servicios y se elaboren 500 proyectos de empresas. Igualmente, mediante convenios con las organizaciones empresariales de mujeres, FAME y FEMPES, se desarrollan estructuras de apoyo empresarial, divulgación de las actividades, talleres de fomento del asociacionismo, formación general y acciones formativas temáticas.

- Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo

A través del Programa Igualdem, Igualdad en las Empresas, se pretende modificar el modelo de empresa para posibilitar la promoción y acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Esta medida se desarrollará mediante el impulso de acciones que fomenten el aprendizaje permanente, el reciclaje continuo y la adaptabilidad constante de las trabajadoras y empresarias a los nuevos requerimientos del mercado. El Programa Igualdem propone el asesoramiento en materia de igualdad en las empresas y la difusión y la sensibilización de la ciudadanía en general y de las empresas en particular, en este tema. Esta línea se desarrolla mediante subvenciones a los sindicatos mayoritarios, a organizaciones empresariales de mujeres y mediante actuaciones de gestión directa del Instituto Andaluz de la Mujer. Se estima que 1.500 mujeres accederán a estas actuaciones.

- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral

El objetivo principal de esta línea es aumentar la empleabilidad de las mujeres en Andalucía. Para ello, en colaboración con la corporaciones locales, desarrolla el programa UNEM (Unidades de Empleo de Mujeres), para apoyar a las mujeres con dificultad en el acceso al mercado de trabajo, principalmente a las que residen en el medio rural y otras mujeres con especiales características (discapacidad, inmigrantes, otras étnias, etc.). El programa desarrolla itinerarios personalizados de inserción que incluyen actuaciones de formación, intermediación e inserción laboral. Se estima que en 2012 las usuarias de estas unidades serán 27.000.

Por su parte, el Programa Universem, dirigido a mujeres graduadas y postgraduadas de las universidades andaluzas pretende mejorar las opciones de empleabilidad de las mismas facilitándoles el conocimiento de los recursos de orientación y formación disponibles, así como las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo en función de sus intereses, demandas y sus perfiles formativos. El programa se articula mediante subvenciones a las universidades andaluzas, y en 2012 participarán en este programa unas 380 mujeres.

En el año 2012 se financiará, con cargo al FSE, el programa cualifica, programa de formación y empleo dirigido a mujeres andaluzas víctimas de la violencia de género promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con la Consejería de Empleo. El Instituto Andaluz de la Mujer financia y gestiona las ayudas económicas a las participantes por asistencia a los cursos y prácticas de formación. Cualifica es uno de los programas de empleo más eficientes, dado el alto grado de inserción laboral, para la normalización de la situación de las mujeres víctimas de la violencia de género que necesitan rehacer sus vidas a través de un proceso de integración sociolaboral que evite el riesgo de marginación y exclusión social incorporando los contenidos curriculares oportunos para que las usuarias mejoren su calidad de vida. Serán 220 mujeres las que accedan a este programa.

Conciliación y Corresponsabilidad

Desde el IAM se ha tenido especial interés en promover el avance de una sociedad donde la conciliación de la vida personal, laboral y familiar sea más tenida en cuenta, así como transmitir el mensaje de que la conciliación no es solo una cuestión de mujeres, sino que junto con la corresponsabilidad, son dos ámbitos en los que a los hombres les queda mucho camino por recorrer.

Para trabajar esta materia se han realizado campañas de sensibilización, a través de diferentes medios e instrumentos con la finalidad de promover una mayor corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de familiares a cargo y del hogar, así como fomentar la utilización del permiso de paternidad.

Asimismo, a fin de acercar esta línea de trabajo al ámbito más cercano a la ciudadanía, se puso en marcha el Programa Conciliam, que a través de un convenio de colaboración entre el IAM y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, ha puesto en marcha una serie de actuaciones para desarrollar políticas locales de igualdad de oportunidades y consolidar un modelo de ciudad igualitaria.

Por último ha desarrollado el Programa *People-Diversia*, un proyecto enmarcado en el Proyecto *People*, cofinanciado por el fondo europeo FEDER, dentro del Programa de Cooperación Territorial *Interreg IV* de la Junta de Andalucía. El objetivo principal del Programa *Diversia* es la elaboración de un estudio europeo sobre las diferentes necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres y de sus redes familiares.

En consecuencia, y dada la relevancia de las actuaciones impulsadas a lo largo de la legislatura, las estrategias a desarrollar el próximo año se corresponden con la continuación de los programas puestos en marcha, con el objetivo de permitir fortalecer los resultados logrados hasta el momento y alcanzar la sostenibilidad de los cambios iniciados.

Salud

En el ámbito de la salud, desde el IAM se ha dado prioridad a aquellos aspectos de la salud en los que las mujeres y las niñas necesitan de actuaciones específicas por la problemática que les puede afectar y por su vulnerabilidad, por ejemplo en el caso de la sensibilización sobre la necesidad de erradicación de la mutilación genital femenina. Al mismo tiempo, se ha continuado con la labor formativa en el área de la salud sexual y reproductiva, estratégica en el trabajo para el empoderamiento de las mujeres, y fomentando la participación, junto a otras consejerías en el Programa Forma Joven y las campañas de sensibilización sobre la problemática del Sida.

En este sentido se llevarán a cabo actuaciones ya consolidadas, como las jornadas anuales “Mujer y Salud”, la participación en el Programa Forma Joven (de la Consejería de Salud enmarcado dentro del Plan de Atención a los Problemas de Salud de los Jóvenes en Andalucía) y campañas informativas y de sensibilización.

Bienestar Social

El Instituto Andaluz de la Mujer persigue facilitar recursos de atención y acogida a mujeres que se encuentran en circunstancias especiales, ya sean personales o familiares, que requieran una específica atención ante el riesgo de exclusión social potencial o real. Así, se atiende y acoge temporalmente a mujeres, con o sin hijas e hijos, en situación de riesgo por sus circunstancias económicas, familiares y personales que suponen para ellas una situación de especial dificultad social. En 2012 se atenderán a 360 mujeres aproximadamente.

También se acoge a mujeres jóvenes con hijos/as pequeños/as o embarazadas, cuyas circunstancias económicas y familiares les impiden permanecer en su medio, existiendo riesgo para ellas o sus hijos/as. Se estima en 160 el número de beneficiarias de esta actuación en este ejercicio.

Por otro lado, el Programa de Atención a mujeres reclusas y exreclusas da acogida a mujeres de los centros penitenciarios o a aquellas que disfrutan de permisos penitenciarios para lograr su reinserción. Aquí se espera atender a 345 mujeres. Igualmente se presta acogida y/o atención social a mujeres con problemas de prostitución o en situación de riesgo de explotación sexual. Se calcula atender a 5.500 mujeres.

Por lo que respecta a la mujer inmigrante, el IAM pone a disposición de estas mujeres, independientemente de su nacionalidad, todos los recursos con los que cuenta este organismo para promover el empoderamiento de las mujeres y la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación hacia ellas. Se estima en 3.500 mujeres las beneficiarias de este Programa. También se desarrollan anualmente los denominados "Foros de Inmigración" y se realizan actuaciones de sensibilización relativas a las mujeres inmigrantes. A estos foros se prevé una asistencia de 300 entidades, 600 mujeres y 75 hombres.

Participación

La promoción del asociacionismo de mujeres, como principal vehículo para avanzar en una mayor participación social y pública de las mujeres ha sido una de las prioridades recogidas tanto en la legislación como en los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas en Andalucía desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer en 1989. En este sentido, y a lo largo de los veintidos años transcurridos desde entonces, el compromiso del IAM con las asociaciones de mujeres ha sido una constante.

Este compromiso con el movimiento asociativo de mujeres se ha concretado en diferentes actuaciones que han buscado potenciar la creación de asociaciones y federaciones, así como coordinar las políticas y actuaciones autonómicas y locales en materia de igualdad.

Dentro de la primera línea se persigue asegurar la presencia de las mujeres tanto en los espacios políticos, consultivos y decisorios como en los diferentes espacios sociales, especialmente en los Consejos Locales de la Mujer. De manera paralela y complementaria, mediante la creación del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, se ha buscado otorgar la voz y el protagonismo que les corresponde a las mujeres en los asuntos políticos y sociales que afectan a la ciudadanía.

Por otra parte, para asegurar la coordinación autonómica y local, el Instituto Andaluz de la Mujer creó el *Programa Asocia*, destinado a poner en valor la contribución de las mujeres andaluzas al proceso de transformación y modernización de esta tierra. Con él se buscaba también conocer los deseos y aspiraciones, potenciar redes entre asociaciones con el IAM y con los centros municipales, así como establecer cauces para la participación de las asociaciones de mujeres como sociedad civil, impulsando también la coordinación institucional.

Como resultado de esta sólida alianza que el IAM tiene con el movimiento asociativo, se ha logrado un incremento del 19,7% de asociaciones en la última legislatura, pasando de 1.689 asociaciones en 2007 a 2.021 asociaciones en julio de 2011. Así mismo, se ha invertido una cantidad significativa de recursos económicos en esta línea de actuación, para el sostenimiento de este tejido asociativo.

Importante novedad en el año 2011, que tendrá pleno desarrollo en el ejercicio 2012, ha sido la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, en fecha 10 de mayo de 2011, del Decreto regulador del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Este órgano canalizará las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velará por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestará asesoramiento a la Administración y promoverá la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

Este nuevo órgano está presidido por la persona titular de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social e integrado por 26 vocalías en representación de las organizaciones de mujeres (10 de ámbito regional y 16 provinciales). Estas vocalías han sido nombradas por un periodo de cuatro años tras un proceso de convocatoria pública y presentación de candidaturas, al que podían concurrir las más de 2.000 organizaciones de mujeres que actualmente funcionan en la Comunidad, que en su conjunto superan las 235.000 personas asociadas.

Imagen y Medios de Comunicación

En relación con los medios de comunicación y la imagen de las mujeres que transmiten a la sociedad, se ha continuado consolidando la labor del Observatorio de la Publicidad no sexista, a fin de avanzar en la sensibilización sobre la idoneidad de no utilizar imágenes sexistas y estereotipadas. Entre las numerosas acciones que se realizan desde este Observatorio destaca la tramitación de quejas y denuncias sobre determinados elementos publicitarios, las cuales ascendían en el año 2007 a 341, habiendo tramitado en el año 2011, 409 denuncias, lo que supone un incremento de un 20%.

Violencia de Género

El IAM continúa su labor de sensibilización a través de la generación de campañas y edición de materiales divulgativos e informativos, y una labor de atención, información y asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género a través de varios instrumentos: la red de centros provinciales y centros municipales de información a la mujer, los programas de atención psicológica, los programas de atención jurídica y apoyos económicos mediante subvenciones. El servicio de atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de la violencia de género se puso en marcha en 2009 y tras estos dos años se ha consolidado, dando respuesta a las necesidades de atención psicológica de menores directamente afectados por las situaciones de violencia que sufren sus madres.

El IAM cuenta con una importante red de servicios y programas que ofrecen atención a las mujeres andaluzas a través de los centros provinciales del IAM, los centros municipales de información a la mujer, subvencionados por el Instituto, y el servicio de atención telefónica.

En este ámbito, se desarrollan actuaciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género, la prestación de servicios jurídicos y psicológicos en dicha materia y se presta atención general y apoyo económico a las víctimas. Se han atendido las siguientes usuarias:

- Servicio de atención a víctimas de las agresiones sexuales: 640 mujeres.
- Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas: 3.500 mujeres.
- Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de víctimas: 200 niñas y 240 niños.
- Servicio de reclamación de impago de pensiones: 127 reclamaciones.

- Servicio de atención jurídica a mujeres inmigrantes víctimas: 1.600 mujeres.
- Servicio de atención telefónica: 26.000 llamadas de mujeres y 2.000 de hombres.

Por otro lado, se apoya económicamente a las mujeres víctimas de la violencia, habiéndose concedido 170 ayudas.

Servicios generales

Bajo este apartado se quiere destacar el avance realizado en las diferentes estructuras que pone a disposición el IAM para el desarrollo de su labor, entre las que se destacan los centros municipales de información a la mujer, el sistema de información y atención a mujeres y el teléfono de información a la mujer.

Los centros municipales de información a la mujer son estructura clave para acercar a las mujeres todos los recursos y programas que ofrecen el IAM. Los centros se han incorporado al sistema informático de información del IAM, favoreciendo así un mayor conocimiento de la realidad de las mujeres tanto a escala provincial como municipal.

También se ha desarrollado y consolidado el sistema de información y atención a mujeres (SIAM). Este sistema recoge toda la información sobre las usuarias de los distintos servicios y programas dirigidos a mujeres y asociaciones de mujeres en la Junta de Andalucía, convirtiéndose por tanto en una herramienta informática potente e innovadora que facilita y favorece la toma de decisiones adecuadas a las necesidades de las mujeres y de las asociaciones de mujeres.

Otra medida es la consolidación del teléfono de información a la mujer (900 200 999), y su reciente internacionalización, haciendo posible que cualquier mujer andaluza pueda ser asesorada desde cualquier lugar que resida dentro de España, y residente en Alemania, Francia, Argentina y Brasil, que son los países que cuentan con un mayor número de andaluces y andaluzas residentes en el exterior.

Además de las anteriores actuaciones, hay otras que merecen citarse por su especial relevancia a la hora de impulsar y consolidar el principio de igualdad de género en la Administración de la Junta de Andalucía, como:

- La coordinación de las Unidades de Igualdad de Género de las consejerías.
- La puesta en marcha de un sistema de apoyo a las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Públicas de Andalucía.

- La coordinación de la elaboración del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- La coordinación de la elaboración del informe de seguimiento 2010 del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Una mayor presencia en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes planes de actuación de la Junta de Andalucía, habiéndose triplicado la presencia de este organismo en estos cuatro años. A estos planes se les incorpora el análisis y los compromisos en materia de igualdad. Si en 2008 se participó en cinco planes, en 2011 se ha participado en 11.
- En el año 2012 están previstas la aprobación del Proyecto de Decreto por el que se regula el Informe de Impacto de Género en la normativa y la del Decreto por el que se crea y regula el Observatorio de la Igualdad de Género.

18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

La política de juventud de la Junta de Andalucía se estructura en torno a los objetivos y áreas del II Plan Integral de Juventud 2011-2014, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 8 de febrero de 2011, que integra un eje transversal de igualdad de género basado en el fomento, promoción y el desarrollo de actuaciones, encaminadas al logro de la plena igualdad de género entre la población joven de Andalucía.

Situación de las desigualdades de género en el ámbito competencial

Con la constitución de un grupo de trabajo para la introducción del enfoque transversal de género en el Instituto Andaluz de la Juventud (en adelante, IAJ), en el año 2005 se detectaron una serie de desigualdades sobre las que se han venido adoptando una serie de medidas para su necesaria corrección.

Estas desigualdades de género se concretan en torno a tres aspectos. En primer lugar, la falta de representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil. En segundo lugar, el menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el Instituto. Y en tercer lugar, dentro de la actividad subvencionadora del

Instituto Andaluz de la Juventud a Entidades Públicas y Privadas, el escaso número de proyectos que contemplan la perspectiva de género.

Recursos-Resultados para lograr una mayor igualdad de género

El Instituto Andaluz de la Juventud desarrolla las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Forma parte, como entidad colaboradora, de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, e impulsa, entre otras, la Escuela de Igualdad de Andalucía, para propiciar efectivamente la igualdad de género entre la juventud andaluza.
- Participa en los diferentes planes integrales que lleva a cabo la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, entre los que se encuentran el I Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género, I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, III Plan Andaluz del Voluntariado, Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, y muy especialmente a través del I y II Plan Integral de Juventud.
- Diseña indicadores relevantes al género y potencia actuaciones de formación en materia de igualdad de género; así, continúa potenciando la formación del personal del Instituto, 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.
- Implanta las directrices diseñadas, en cuanto a utilización de técnicas y lenguaje no sexista en las actividades de formación que organiza el IAJ, así como la utilización de metodologías que promuevan la participación y no discriminación de las mujeres en las mismas.
- Supervisa y evalúa 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 y si estos han favorecido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; e incentivando la participación femenina en los órganos de dirección de las entidades de participación juvenil.

Durante el periodo 2008-2012 ha impulsado y puesto en marcha una serie de medidas y actuaciones que han contribuido a avanzar en materia de igualdad de género, de las que se valoran especialmente los siguientes aspectos:

- Respecto a los retos en materia de representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, se viene observando desde la anualidad 2008 un crecimiento constante paralelo en cuanto al número de miembros censados pertenecientes a estas entidades de participación juvenil. Ello se traduce indirectamente en un acercamiento en cuanto al número de miembros –hombres y mujeres– que configuran sus órganos de dirección y representación. Cuantitativamente en el periodo 2008-2011, se observa una oscilación del 48% al 50% aproximadamente en lo que se refiere a la participación de las mujeres en estas entidades.
- En relación con el nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas desde el IAJ, con carácter general, se pone de manifiesto que desde el ejercicio 2008, con las medidas y actuaciones puestas en marcha, se ha logrado incrementar notablemente la participación de las mujeres en las mismas. Para el periodo 2008-2011, cabe resaltar la evolución de algunos indicadores de género relativos a actuaciones impulsadas por el IAJ:
 - Entre los y las participantes en actividades formativas en ocio, educación en valores y animación sociocultural, la media porcentual del período se establece en un 36% hombres y en un 64% mujeres.
 - Las personas usuarias del Carné Joven (45% hombres y 55% mujeres, de media).
 - Las y los participantes en el Programa Idiomas y Juventud (46% hombres y 54% mujeres, de media)-
 - Las consultas al Teléfono de Información Sexual para Jóvenes (49% hombres y 51% mujeres, de media).
 - El único indicador en el que se observa una gran diferencia en cuanto a la participación de hombres y mujeres es el número de jóvenes participantes en actividades de creación cultural, Programa Desencaja, con una media porcentual para el periodo del 73% hombres y del 23% mujeres.
- Finalmente, en relación con el número de proyectos subvencionados que contemplen la perspectiva de género, cabe afirmar que en la actualidad, los cambios de modelos informativos contemplados en las órdenes de convocatorias de ayudas, y el esfuerzo realizado por las propias entidades subvencionadas han tenido su efecto. En cuanto a los datos del año 2010 sobre personas beneficiarias de subvenciones a Entidades de participación juvenil y a Entidades locales andaluzas, un 53% de los proyectos presentados contemplan la perspectiva de género.

Para la anualidad 2012, los objetivos y actuaciones contemplados en el programa 32F y orientados a corregir desigualdades de género, se estructuran conforme al II Plan Integral de Juventud 2011-2014 –*Plan Gyga*–, a través de las siguientes áreas:

En el área de emancipación se continúa trabajando en promover el empleo juvenil entre el tejido empresarial andaluz, incidiendo en la formación, el asesoramiento y la orientación como estrategia para la incorporación laboral de la juventud andaluza, impulsar la capacidad y las actitudes emprendedoras entre la juventud andaluza, facilitar la compra de vivienda en propiedad para la juventud andaluza y propiciar el acceso de la juventud a viviendas en alquiler. En este sentido, el nuevo Plan de Formación del IAJ para el ejercicio 2012, contempla prioritariamente el desarrollo de cursos de formación para la empleabilidad juvenil desde una perspectiva de género, que posibilitará el acceso de todos los y las jóvenes a las citadas actuaciones formativas.

En el área de participación y formación en valores se fomentará la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad andaluza y se promoverán actitudes y valores democráticos. Como líneas de trabajo se contemplan el impulso, la participación social y la acción solidaria de la juventud andaluza, la democratización de la información para garantizar la igualdad de oportunidades; el impulso de la participación de la juventud en programas que propicien la movilidad y el aprendizaje intercultural, y especialmente los relacionados con la ciudadanía europea y el fomento de los valores de respeto a la diversidad, convivencia, solidaridad e igualdad entre la juventud andaluza.

Como principal novedad para este año, destaca la puesta en marcha del Programa “IUVENTUS TV”, Canal de televisión *on-line* de especial interés producido por y para la juventud andaluza, para ofrecer una imagen de este sector de la sociedad alejada de los estereotipos habituales, incidiendo en aspectos como el emprendimiento, el compromiso social, la creatividad artística y los hábitos de vida saludable, entre otros. Este programa puede convertirse en vehículo idóneo para transmitir valores a toda la sociedad en materia de igualdad de género. Además se continuará potenciando la labor desarrollada por la Escuela de Valores; las actuaciones orientadas a sensibilizar a la población juvenil en materia de Igualdad de Género –como las campañas de información a los adolescentes sobre relaciones afectivo-sexuales en igualdad– y se podrán evaluar y adoptar decisiones derivadas del estudio *la Situación Social de la Juventud en Andalucía*, desde una perspectiva de género. Se fomentarán actuaciones conjuntas entre el IAM y el IAJ, y se consolidarán las actividades desarrolladas por la Escuela de Igualdad en Andalucía, en coordinación con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y el IAM.

En el área de *calidad de vida*, orientado al fomento de hábitos de vida saludable y consumo responsable y de la creatividad desde todos los ámbitos y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía, continúa apostando por la prevención de conductas de riesgo y promover hábitos de vida saludable y el consumo responsable entre la juventud. Asimismo se buscará fomentar la práctica deportiva entre la juventud andaluza y la creatividad entre el colectivo juvenil; desarrollar hábitos de consumo cultural entre la juventud andaluza; fomentar en la juventud valores de respeto hacia el medio ambiente y fomentar el conocimiento de los Espacios Naturales Protegidos de Andalucía y difundir entre la población joven los recursos de ocio y tiempo libre que la sociedad pone a disposición de la juventud; todas estas líneas 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 la juventud andaluza. En este sentido, merece mención especial la celebración de nuevas ediciones de los Programas “Desencaja” y “Eutopía”, que promueven la creatividad juvenil desde todos los ámbitos, y el incremento de los y las usuarias del Carné Joven.

SECCIÓN 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario está dedicado a 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 de recursos o tienen recursos económicos insuficientes para atender sus necesidades básicas y se encuentran en estado de necesidad. Las actuaciones se dirigen prioritariamente a dos sectores de la población, personas mayores y personas con discapacidad, y se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben, y de que carecen de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados de la Ley de Integración Social de Minusválidos y a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Para valorar la situación actual de las desigualdades de género en este programa presupuestario se han tenido en cuenta los datos estadísticos que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por modalidad (jubilación o invalidez), sexo, edad y provincia, al mes de septiembre de 2011; estos datos aparecen en el siguiente cuadro:

PRESTACIÓN	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
PENSIÓN. FAS	959	14,7	5.556	85,3	6.515
SGIM LISMI	501	11,4	3.701	88,6	4.202
PNC	29.664	29	72.363	71	102.027
Totales	31.124	25,3	81.620	74,7	112.744

Hay que tener en cuenta 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, al tratarse de prestaciones de derecho las ayudas del Fondo de Asistencia Social y las pensiones no contributivas y los subsidios de garantía de ingresos mínimos que definen el derecho a las ayudas extraordinarias, que se rigen por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, estas ayudas van a ejercer un mayor impacto en las mujeres ya que las mujeres han venido percibiendo mayoritariamente estas prestaciones asistenciales, por su situación de partida desigual y menos aventajada social y económicamente, al haber 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, un análisis más pormenorizado de los datos de personas beneficiarias por tramos de edad, se observa que la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician es menor en edades más tempranas, hasta el punto que entre las personas jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres. Así, en el supuesto de personas beneficiarias de pensiones no contributivas, la situación es la siguiente:

Personas beneficiarias de pensiones no contributivas por tramos de edad

EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 29	3.256	57,93	2.365	42,07	5.621
De 30 a 39	5.165	56,12	4.037	43,88	9.202
De 40 a 49	6.502	49,48	6.638	55,52	13.140
De 50 a 59	4.052	36,63	7.009	63,37	11.061
60 y más	10.689	16,96	52.314	83,04	63.003
Total	29.664	29,08	72.363	70,92	102.027

Nota: Septiembre 2011

Por tanto, se ha mantenido la tendencia de los últimos años puesto que las diferencias entre hombres y mujeres de las personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, con una paulatina disminución de las desigualdades ya que en el año 2008 la proporción era de un 15% de hombres y 85% de mujeres. Estos datos pueden indicar que son cada vez más las mujeres que acceden a sistemas de protección contributivos, más beneficiosos.

3. PERSONAL

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 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	52	52
Permiso por paternidad	28	1	29
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	1	101	102
Permiso adicional por parto o adopción	11	81	92
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	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	660	1.973	2.633
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	39	208	247
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	11	83	94
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	32	33
Reducción de jornada por guarda legal	10	64	74
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	4	4
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	15	15
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

19.00 CONSEJERIA DE CULTURA

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

Durante esta legislatura, la Consejería de Cultura ha incrementado de manera notable la recogida de datos desagregados por sexo de las personas usuarias y beneficiarias de las actuaciones de la Consejería. Esta información constituye una herramienta imprescindible para detectar y, posteriormente, analizar las brechas de género que puedan existir en las áreas de la competencia de la Consejería de Cultura. Así, por ejemplo, mientras que en 2008 sólo se contemplaban 5 indicadores desagregados por sexo en las distintas estadísticas oficiales, en 2011 son 24 los indicadores que cuentan con desagregación. Los nuevos indicadores corresponden a las bibliotecas públicas de Andalucía, los archivos, la Red de Espacios Culturales de Andalucía, la Red de Centros de Documentación y Bibliotecas Especializadas de Andalucía, el patrimonio histórico y la encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía.

Por otra parte, el análisis de estos datos ha permitido diseñar actuaciones que integran la perspectiva de género en las diferentes áreas competenciales de la Consejería. Por ejemplo, la Dirección General de Innovación e Industrias Culturales ha detectado que la presencia de las mujeres en su ámbito de actuación es significativamente inferior a la de los hombres, por lo que continuará poniendo en práctica medidas de acción positiva para favorecer su presencia equilibrada en 2012.

A su vez, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte ha detectado la necesidad de fomentar la igualdad de género con respecto al personal directivo en la gestión cultural, tanto pública como privada, ya que es en este ámbito donde las mujeres están menos presentes que los hombres. Por otra parte, ha identificado que los hombres son de manera predominante los autores de las exposiciones individuales y colectivas que se programan en nuestras instituciones. Esta desigualdad, con raíces históricas, debe combatirse, y por ello, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte fomentará la divulgación de aquellas colecciones que satisfagan dos objetivos: primero, que pongan de manifiesto el papel histórico de preponderancia que han tenido los hombres, y segundo, que visibilicen la importancia de las mujeres en los distintos órdenes de la historia.

Con respecto a los datos sobre visitas a los museos gestionados por la Consejería, la realidad muestra que las mujeres visitan más los museos de Andalucía, independientemente del tipo de parámetro que se seleccione para cruzar con el sexo: visita individual, de grupo o escolar, exposiciones temporales, talleres

u otro tipo de actividades. Las mujeres son el 52% de los visitantes y los hombres el 48%. Se mantiene la constante sea cual sea el tipo de visita que se realice. Las pautas de visitas a los museos se aprecian de igual modo en las visitas de la Red de Espacios Culturales de Andalucía (RECA). A lo largo de 2011 se ha incluido a los conjuntos arqueológicos y monumentales y a un primer grupo de enclaves de la RECA en el sistema estadístico de los museos, con lo que se dispondrá de más información diferenciada por sexo relativa a estos centros en 2012.

En el ámbito de la lectura, la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas ha analizado los datos extraídos de la última edición de la “Encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía”, que ponen de relieve que las mujeres andaluzas muestran más interés que los hombres por la lectura en general. Asimismo, los datos recogidos por la Consejería con relación a las personas usuarias de las bibliotecas de Andalucía, muestran que el porcentaje de mujeres usuarias de bibliotecas es ligeramente superior al de hombres, aún tratándose de una presencia relativamente equilibrada.

Por otra parte, existen desigualdades en el ámbito de la creación literaria, que además es un medio de difusión óptimo para la consecución de la igualdad de género. Por ello, la Consejería desarrollará en 2012 varias líneas de trabajo relacionadas con la creación literaria con perspectiva de género.

En el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, perteneciente a la Consejería, se ha constatado la menor visibilidad de las mujeres creadoras, por lo que a través de exposiciones y actividades específicas se potenciará la presencia de las mujeres creadoras en los circuitos de arte contemporáneo.

Finalmente, con respecto al uso de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura, los datos muestran que el número de usuarios es mayor que el de usuarias. Para ello se analizarán las causas y se adoptarán las medidas correctoras que pudieran ser necesarias.

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

45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

Este programa presupuestario cuenta entre sus atribuciones con la gestión de los recursos humanos de la Consejería de Cultura. El análisis de género de la plantilla del personal de la Consejería muestra una feminización de la misma, no obstante los puestos de trabajo de contenido más técnico están ocupados mayoritariamente

por hombres. Por el contrario, el personal de dirección muestra una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El análisis de las situaciones administrativas del personal, que puede consultarse al final del Informe, muestra que las mujeres siguen siendo quienes solicitan mayoritariamente los permisos por razón de guarda y cuidado de menores y personas dependientes.

En 2012, retomando las líneas de trabajo de ejercicios anteriores, dirigidas a seguir avanzando en la igualdad de género, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Incorporar la perspectiva de género a las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Realizar, siempre que sea posible, la planificación de las reuniones en horario matutino, teniendo en cuenta la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Facilitar oportunidades de formación al personal en materia de igualdad de género y no discriminación.
- Mantener la paridad en los puestos directivos.
- Incorporar medidas de acción positiva en aquellas convocatorias de subvenciones que se dirijan a ámbitos en los que la presencia femenina sea minoritaria.
- Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural.
- Incluir en la publicidad institucional imágenes y mensajes que promuevan la igualdad de género.
- Revisar los documentos emitidos por la Consejería para evitar el uso sexista del lenguaje.
- A través de la Unidad de Igualdad de Género, impulsar la integración del principio de igualdad de género en las actuaciones de la Consejería.

Con respecto a los indicadores presupuestarios con relevancia al género, este programa cuenta con indicadores relativos a la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de los cursos de formación y a las personas usuarias de las infraestructuras corporativas.

45B BIENES CULTURALES

El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Bienes Culturales, desarrolla las líneas de actuación de la Consejería de Cultura en materia de protección, de conservación y restauración, del fomento de la investigación y de la difusión del Patrimonio Histórico.

Durante la legislatura, en la concesión de subvenciones para la realización de actividades etnográficas, el programa presupuestario ha primado los estudios sobre actividades de interés etnológico que tuvieran en cuenta la perspectiva de género.

45C INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS CULTURALES

Este programa presupuestario ha desarrollado, durante la legislatura, diversos análisis para detectar las posibles desigualdades de género en las áreas de su competencia, y en 2012 se profundizará en esta línea de trabajo.

Como consecuencia de las primeras medidas adoptadas para dar respuesta a las desigualdades detectadas, se han registrado avances según se desprende de los datos estadísticos que existen en este sector. Ejemplo de esto son las becas de formación y ampliación de estudios en las áreas de artes escénicas, música, audiovisual y gestión cultural, donde se alcanzan valores paritarios en lo que respecta a las ayudas concedidas y sus correspondientes importes. No obstante, parte de las actividades desarrolladas en los últimos años pasarán en el ejercicio 2012 a la competencia del programa 45K, Instituciones e Industrias Culturales.

Por otra parte, el impulso y desarrollo de las actividades de cooperación cultural es uno de los objetivos de la Consejería de Cultura. Se entiende por cooperación cultural la acción conjunta para la consolidación del factor cultural como expresión relevante de la identidad del pueblo andaluz, la difusión y promoción del testimonio de su trayectoria histórica y para la manifestación de su riqueza y diversidad cultural.

Este objetivo se lleva a cabo mediante la concesión de subvenciones en régimen competitivo para el desarrollo y consolidación de la cultura en Andalucía. Existen dos líneas de subvenciones diferenciadas, una para actividades de cooperación cultural, propiamente dichas, y otra para actividades de voluntariado cultural.

La igualdad de género se incluye como un mérito valorable en la concesión de subvenciones para las actividades de cooperación cultural, tal y como establece la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Por su parte, el voluntariado cultural se entiende como manifestación de participación y como una expresión de compromiso y solidaridad para dar a conocer y acercar la cultura al mayor número posible de ciudadanos y ciudadanas. Las subvenciones de la Consejería de Cultura en materia de voluntariado cultural tratan de favorecer y potenciar las actividades que contribuyen al fortalecimiento y eficacia del tejido asociativo y de la participación ciudadana, incluyéndose un criterio de igualdad de género como mérito valorable.

Por otra parte, en la segunda mitad de esta legislatura se puso en funcionamiento el nuevo portal web institucional de la Consejería de Cultura, al que se aplicaron los planteamientos generales del mainstreaming de género, integrando la dimensión de género en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto de creación del portal. En el análisis de las encuestas de satisfacción que se realizan sobre el uso del portal, se tiene en cuenta el sexo de la persona usuaria, y se utiliza este dato para corregir progresivamente los puntos que, desde una perspectiva de género, presentan margen de mejora. En 2012, en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda del Decreto 275/2010, sobre la igualdad de género en las páginas web de la Administración de la Junta de Andalucía, se implantará una sección específicamente dedicada a la igualdad de género, que por un lado reflejará las iniciativas de la Consejería relacionadas con este ámbito, y por otro promocionará y facilitará información sobre la igualdad de oportunidades y de los derechos de las mujeres, en relación con la temática propia de la página.

Este programa cuenta con un indicador de género que mide la participación por sexo de las personas usuarias del servicio de información y documentación. También cuenta con indicadores sobre las personas beneficiarias de becas para el perfeccionamiento y ampliación de estudios, las personas solicitantes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual y la distribución por sexo de las personas afectadas por las resoluciones de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual y del empleo creado, directo e indirecto.

45D MUSEOS Y PROMOCIÓN DEL ARTE

En esta legislatura, el centro gestor del programa presupuestario, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte ha llevado a cabo el análisis de la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de su competencia. Como resultado de lo anterior, ha comenzado a aplicar algunas medidas de acción positiva que fomenten la igualdad de género a través de las actividades de difusión de los museos y conjuntos que se gestionan mediante el programa.

Por ello, en 2012 se programarán actividades y exposiciones centrados en la perspectiva de género, y también aquellas en las que las mujeres son el tema de la actividad, o aquellas que tienen a mujeres como autoras. Estas actividades juegan también un papel de instrumento de divulgación, aportando elementos e información histórica y promoviendo la reflexión en la sociedad.

Durante la legislatura se han desarrollado algunas actividades en esta línea. Por ejemplo, en 2010 tuvo lugar la organización de las siguientes exposiciones:

- “Los dibujos del tiempo. Impresiones del templo de Edfú”, de Asunción Jódar. Museo Arqueológico de Granada. 29 de abril - 6 de junio de 2010.
- “Mujeres que brillan con luz propia”, fotografías de Manuela Escribano Granero. Museo de Jaén. 10 de febrero - 14 de marzo de 2010.
- “El papel social de la mujer en la antigüedad”. Museo Arqueológico de Linares (Jaén). 10-12 de marzo de 2010.
- Día de la Mujer “No me grites, no me insultes, no me ignores y... caminemos juntos”. Museo Arqueológico de Úbeda (Jaén). 9 de marzo de 2010.
- “La plaza de las palomas”, de la artista Rinat Etshak. Museo de Artes y Costumbres Populares de Sevilla. 14 mayo - 5 de octubre de 2010.

Asimismo, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte tiene un programa de formación y actualización permanente de los conocimientos y capacidades de los y las profesionales de nuestros museos y conjuntos arqueológicos y monumentales, orientado a la promoción profesional y al aumento de la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía en las instituciones patrimoniales andaluzas. Las dos grandes líneas de este programa de formación son los cursos de Museología y el Máster bianual de Museología, realizado junto con la Universidad de Granada, que en 2010 cumplió su quinta edición.

Los datos relativos a estas actividades formativas correspondientes al último ejercicio presupuestario cerrado, 2010, muestran que se han desarrollado 12 cursos, en los que participaron 211 personas, 114 mujeres y 97 hombres.

Por su parte, el Máster de Museología en su última edición finalizada (2008-2010), tuvo un alumnado de 40 personas, 30 mujeres y 10 hombres. Este Máster que cuenta con un programa de prácticas remuneradas en museos del Registro de Museos de Andalucía, ha hecho posible que 17 personas realizaran estas prácticas, 14 mujeres y 3 hombres.

En el ejercicio 2012 se dará continuidad a esta línea de trabajo para avanzar en el objetivo de que la presencia de las mujeres y los hombres sea equilibrada en el ámbito de las competencias del centro gestor.

Con respecto a los indicadores de seguimiento presupuestario que presentan relevancia de género, el programa mide la participación de mujeres y hombres entre las personas usuarias de los museos gestionados por la Consejería de Cultura, entre las personas usuarias de la Red de Espacios Culturales de Andalucía, en el alumnado del Máster de Museología y entre los asistentes a los cursos de formación.

45H LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

En esta legislatura, el centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas ha trabajado en la detección de potenciales desigualdades de género y en su prevención, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de su competencia. Un ejemplo de esta labor ha sido la distribución a las Bibliotecas de Andalucía de lotes bibliográficos relacionados con la igualdad de género. Estos lotes contienen una selección de obras realizada por el Centro de Documentación “María Zambrano”, del Instituto Andaluz de la Mujer y se han distribuido mediante convenio a todas las bibliotecas municipales de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

En el ejercicio 2012, se dará continuidad a algunas de las líneas de trabajo desarrolladas desde hace varios ejercicios, tales como:

- El mantenimiento de “centros de interés” que abordan la cuestión de la igualdad de género en la mayor parte de las 900 bibliotecas de la Red de Bibliotecas Públicas. En estos centros hay materiales tanto audiovisuales como impresos que tratan asuntos como el papel de las mujeres en el arte y en la literatura, la conciliación de vida familiar y laboral, la discriminación sexual, etc.
- La realización de actividades de extensión bibliotecaria para hacer más equilibrados los datos sobre los préstamos solicitados por mujeres y hombres, ya que estos préstamos son más numerosos entre los hombres a pesar de que es mayor el número de mujeres usuarias de la red.
- La realización de actividades y exposiciones cuya temática está centrada en la puesta en valor del papel de las mujeres en la sociedad. Cabe aquí citar las siguientes: (1) La exposición *Musa*, de cuadros de Mariló Rivera, del 12 de junio al 9 de julio de 2010 en la Biblioteca Provincial Infanta Elena de Sevilla.

(2) *La imagen de las mujeres en el arte occidental, SXIX y XX*, un taller teórico-práctico, con cuatro sesiones expositivas seguidas de charlas-coloquios, y una sesión práctica en el Museo de Bellas Artes de Sevilla.

- Por otra parte, en las instalaciones que se gestionan a través de este programa se pone especial empeño en la organización de actividades culturales simultáneas para todos los miembros de la familia, padres, madres e hijos/as. De este modo mientras los adultos, especialmente las mujeres, participan en actividades planificadas para ellos, los y las menores lo hacen en otras actividades, facilitando la participación de mujeres y hombres en actividades culturales, por ejemplo las relacionadas con el aprendizaje de habilidades en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Por lo que se refiere a los indicadores presupuestarios de género, el programa hace un seguimiento de la presencia de uno y otro sexo entre las personas usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, entre las personas que solicitan préstamos materiales de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, entre las personas usuarias y personas que asisten a las actividades del Centro de Documentación Musical de Andalucía y, finalmente, entre las personas usuarias de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura. Además el programa dispone de otro indicador de género sobre las personas asistentes a las actividades culturales del Centro de Documentación Musical (CDM).

45K INSTITUCIONES CULTURALES

Este programa presupuestario contiene los créditos que financian las actividades que desarrolla la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (AAICC) y que en ejercicios presupuestarios anteriores se financiaban a través de otros programas de la Consejería.

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales tiene como misión llevar a cabo las tareas técnicas y de gestión requeridas por la Consejería, para la investigación, gestión, producción, fomento, formación y divulgación de las artes plásticas, las artes combinadas, las letras, el teatro y las artes escénicas, la música, la producción fonográfica, la danza, el folclore, el flamenco, la cinematografía y las artes audiovisuales, y el desarrollo, comercialización y ejecución de programas, promociones y actividades culturales, por sí o mediante la colaboración o cooperación con otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, contribuyendo así al acceso a los bienes culturales en condiciones de igualdad, y la participación equitativa de las personas, mujeres y hombres, en las actividades culturales.

Los datos de los indicadores presupuestarios con los que cuenta este programa muestran que en la mayor parte de las áreas a las que se refieren las mujeres y los hombres tienen una participación casi paritaria, pero que la participación de las mujeres es desigual cuando se analiza el ejercicio de funciones directivas en las empresas culturales, en la autoría de obras, o en las tareas de tipo técnico, como la escenografía, la iluminación, el sonido y la participación en la formación sobre estos estudios técnicos.

Por ello, se seguirá avanzando en la definición y análisis de indicadores que proporcionen conocimiento sobre la situación de la realidad. Estos datos permitirán detectar y prevenir posibles desigualdades tanto entre la ciudadanía como entre los y las profesionales y de este modo realizar un presupuesto más equitativo desde el punto de vista económico.

Por tanto, en 2012, la Agencia se ha marcado los siguientes objetivos, líneas de trabajo y actuaciones específicas orientados a corregir las desigualdades de género en las diversas áreas de su actuación:

- **Libro.** El objetivo en esta área es garantizar la representación femenina paritaria en las actividades de difusión programadas. En esta legislatura debe destacarse la publicación de la Revista literaria “La cuerva”, donde la participación de las mujeres alcanza el 67%, como medida de impulso a la producción y creación literaria con perspectiva de género. También debe destacarse que en las ediciones recopilatorias de textos ganadores del Certamen Andaluz de Escritores Noveles, un 70% de los textos editados en la última edición correspondieron a autoras noveles.
- **Archivos.** En el ámbito de los archivos se pretende incrementar la representación femenina entre los ponentes y conferenciantes en las actividades de formación y difusión programadas.
- **Bibliotecas y centros de documentación.** El objetivo en esta área es incrementar la participación de las mujeres en las actividades de promoción de la lectura y los libros. Muestra de ello es que en esta legislatura se ha realizado en el Centro de Documentación de las Artes Escénicas una edición de “Fragmentos, miradas y retazos”, un recorrido por la obra de Sara Molina en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Diputación de Granada. Por otra parte, los datos de acceso al Centro en 2010 muestran que un 63% de quienes accedieron eran mujeres.

- Apoyo a las actividades de promoción cultural y fomento de las artes escénicas. En esta área hay cinco subobjetivos en materia de promoción de la igualdad de género:
 - En las acciones de formación se valorará su relevancia como instrumento para avanzar en la igualdad de género, ya sea mediante la participación de mujeres como docentes, o mediante el fomento de la participación equilibrada de las mujeres en las convocatorias públicas de formación, o como vehículo para la transmisión de valores de igualdad.
 - También se persigue incrementar la participación de las mujeres en las actividades de formación relacionadas con las técnicas escénicas, ya que existe cierto desequilibrio con respecto a la participación de los hombres.
 - Con respecto a las ayudas concedidas a las compañías artísticas que habitualmente están gestionadas por hombres, se fija como objetivo que en su concesión se valore positivamente que los proyectos fomenten la igualdad de género.
 - También se pretende mantener el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de las ayudas al teatro, la música y la danza.
 - Por último, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística programada desde la AAIIIC.

Con relación a los subobjetivos mencionados, debe señalarse que en ejercicios precedentes ya se han desarrollado algunas medidas para dar cumplimiento a los mismos. Una muestra de estas medidas son:

- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la formación orquestal y vocal de los jóvenes valores que aspiran a desarrollar su actividad profesional en un conjunto sinfónico, en una agrupación coral o como solistas en distintos géneros y repertorios. De los 517 participantes en 2012, un 65,2% fueron mujeres.
- La inclusión en el Festival de Música Española de Cádiz, de la actividad “Taller de mujeres compositoras”.
- La organización del II Foro Internacional Mujeres, Teatro y Performance, organizado por el Centro Andaluz de Teatro y la Fundación Tres Culturas en colaboración con el Encuentro Internacional de Mujeres en el Teatro ‘La

Otra Mirada', celebrado en noviembre de 2009 y la publicación de "Teatro Público. Centro Andaluz de Teatro 2005-2009", en diciembre de 2010, cuyo tercer volumen "Mujeres y Escena" recoge intervenciones en distintos foros dedicados a las mujeres. Este volumen se cierra con un trabajo de investigación sobre la perspectiva de género en el teatro.

- La inclusión de la perspectiva de género en la programación de los teatros dependientes de la Consejería, de modo que tengan en cuenta la participación femenina e incluyan temáticas relacionadas con la igualdad de género.
- La impartición en los Centros de Estudios Escénicos de un módulo de formación en materia de igualdad de género.

Por último, debe señalarse en las ayudas concedidas en 2010 a formaciones y compañías de teatro, música y danza, un 42% del total de las ayudas correspondieron a formaciones con una directora artística y en 31% a formaciones con un director artístico.

- Flamenco. En el ámbito del flamenco, se continuará fomentando la presencia activa de las mujeres. Por otra parte, en el procedimiento de concesión de subvenciones al tejido profesional y asociativo del flamenco, se valoran positivamente aquellos proyectos que fomentan la igualdad de género. Finalmente, se mantiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de estas ayudas.
- Instituciones museísticas. Dentro de esta área el objetivo fundamental en materia de igualdad de género es aumentar la integración de las mujeres en el sistema del arte ya que el número de mujeres artistas, comisarias, galeristas, etc., es aún menor que el de los hombres. En este ámbito, las medidas desarrolladas durante la legislatura han sido, por ejemplo:
 - La exposición "Ellas. Proyecto Imagina", con fondos del Centro Andaluz de la Fotografía.
 - La exposición "Presente Perfecto", una muestra de 29 artistas en los que se han incluido discursos de género e identidad representados por la obra de seis mujeres artistas.
 - En materia de subvenciones a la Creación y Difusión del Arte Contemporáneo, se han valorado positivamente aquellos proyectos que fomentan la igualdad de género.

- En la composición de las comisiones de valoración de las ayudas se ha aplicado el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Audiovisual. En esta área se ha detectado que la presencia de las mujeres es minoritaria por lo que en este ejercicio presupuestario se establecerán medidas para continuar fomentando la igualdad de género. Por otra parte, se seguirá valorando positivamente en la concesión de ayudas a la coproducción, desarrollo y producción de obras audiovisuales, el hecho de que los proyectos fomenten la igualdad de género en este sector.

Además de los indicadores señalados anteriormente en cada área, este programa cuenta con otros indicadores relevantes al género relativos a la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de los estudios técnicos y artísticos, en las visitas guiadas al Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH), en el alumnado de los cursos de posgrado y especialización de patrimonio histórico, en las consultas de fondos del Centro Andaluz de la Imagen, en las personas asistentes a las proyecciones en el Centro Andaluz de la Imagen, en la consulta de fondos del Centro Andaluz de Flamenco y en las personas asistentes a las actividades culturales del Centro Andaluz de Flamenco.

19.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

Durante esta legislatura el Patronato de la Alhambra y Generalife ha trabajado en la consecución del Plan Director de la Alhambra. En 2012 se avanzará hacia la completa implantación y ejecución de este Plan. La línea estratégica 2 de este documento estratégico ha contemplado todas las políticas del Patronato en materia de igualdad de género. Esta línea refleja el modo en que se viene trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En esta línea, se han diseñado programas especializados, tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre la mujer y la Alhambra o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Entre estas actividades destaca la actuación divulgativa “La Alhambra desde una perspectiva de género”. Por otro lado el Departamento de Comercialización trabaja en la promoción comercial segmentada de visitas al monu-

mento, dirigiéndose por ejemplo a las asociaciones de mujeres, al Instituto Andaluz de la Mujer, etc.

En el ámbito de su funcionamiento interno, se presta especial atención a la igualdad de género en los procedimientos de selección del personal. Las mujeres son un 42,4% del personal del Patronato y los hombres el 57,6% restante. Por otra parte, se seguirá trabajando en la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas empleadas en este organismo.

En el ámbito del lenguaje e imagen pública, el Patronato ha trabajado en la última legislatura en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos. En 2012 se terminará de implantar el nuevo actual plan de señalización al que se le ha incorporado la perspectiva de género.

El Patronato ha seleccionado las estadísticas e investigaciones en las que es relevante integrar la dimensión de género, fruto de lo cual el estudio de visitantes, el estudio de satisfacción de visitantes, el estudio de satisfacción de las personas usuarias del archivo y biblioteca, el estudio de satisfacción de las personas usuarias del museo y los estudios de costes e impacto económico se presentan desagregados por sexo.

Los indicadores con pertinencia de género de este programa presupuestario están referidos al estudio de las visitas al monumento, de la ampliación y capacitación de los recursos humanos, de las visitas al museo de la Alhambra y de las visitas escolares al museo de la Alhambra.

19.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

En esta legislatura, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) ha llevado a cabo diversas actuaciones para la puesta en valor del papel de las mujeres en el arte contemporáneo y también para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de la ciudadanía. Con respecto a las primeras pueden destacarse los *Videos*, *canciones* y *obras textuales*, de Annika Ström, *Prensadas*, de Inmaculada Salinas, *Minucodes*, de Marta Minujín, la sesión expositiva *Margen y ciudad*, de Lara Almarcegui, *La arquitectura de la felicidad*, de Julie Rivera, *Tu país no existe*, de Libia Castro y Ólafur Ólafsson, y *Del pasado efímero*, de Ruth Ewan, todas ellas realizadas en 2010 y 2011.

En 2012 se celebrará en el CAAC la octava edición de los “Encuentros Internacionales de Arte y Género”.

Además de esta línea de actuación, en 2012 el CAAC continuará desarrollando el Proyecto BUHO, abierto a toda la ciudadanía. Este proyecto de talleres de formación cultural está concebido para la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, en los periodos de vacaciones escolares, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Asimismo en 2012 se dará continuidad a los programas didácticos dirigidos al alumnado de primaria y secundaria, familias y público generalista, con especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.

Este programa presupuestario cuenta con un indicador de género que recoge la participación y organización de exposiciones para mujeres artistas.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Cultura, del Patronato de la Alhambra y el Generalife y del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo 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	0	0
Permiso por paternidad	3	0	3
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	4	4
Permiso adicional por parto o adopción	1	2	3
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	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	10	13	23
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	1	2	3
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	1	5	6
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	4	4
Reducción de jornada por guarda legal	0	2	2
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
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	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

1. SITUACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

El objetivo general que preside la actuación de la Consejería de Medio Ambiente es contribuir a la mejora de las condiciones de vida de la sociedad atendiendo a criterios económicos, sociales y medioambientales, y específicamente mediante el desarrollo de políticas que favorezcan la utilización sostenible de los recursos con el fin de mitigar el cambio climático. La mejora de las condiciones de vida de la sociedad andaluza pasa por mejorar la distribución de la riqueza entre los ciudadanos y ciudadanas y este objetivo se asocia al desarrollo de la cohesión social, que se sustenta sobre el derecho a un empleo digno y adecuadamente remunerado tanto para hombres como para mujeres.

Por tanto, la Consejería de Medio Ambiente viene trabajando en los últimos ejercicios presupuestarios guiada por la integración de la perspectiva de género de manera transversal en todas sus líneas de actuación. Este trabajo ha permitido poner de relieve que en algunos de los ámbitos de actuación de la Consejería las mujeres y los hombres no se encuentran aún en un plano de igualdad.

Uno de estos ámbitos es el de la participación en el empleo generado por el sector medio ambiental en Andalucía. Los últimos datos disponibles, extraídos de la estadística “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía 2008” muestran que del total de los empleos generados en el sector ambiental, las mujeres son un 25% de la fuerza laboral, y los hombres, el 75% restante. No obstante estos datos generales presentan variaciones en función del subsector medioambiental.

Otro de los aspectos en los que la Consejería ha identificado una situación de desigualdad de género es en el desarrollo sostenible de las áreas de influencia socioeconómica de los parques naturales de Andalucía. Para ello, en los Planes de Desarrollo Sostenible se ha incorporado como objetivo general que se fomente un desarrollo social basado en valores de igualdad y calidad de vida.

También se han identificado desigualdades en el ámbito de la participación ciudadana en materia ambiental, a las que se viene respondiendo desde 2003 con el programa “GEODA: Mujeres y medio ambiente”.

En el ejercicio 2012, se dará continuidad al Programa GEODA, a la actividad estadística “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía” y a la línea de educación ambiental con perspectiva de género, iniciativas que responden a las

exigencias de la Ley 12/2007 y que tienen una repercusión directa en las actuaciones de la Consejería. A estas iniciativas se incorporan otras como novedad en el ejercicio 2012 que se detallan a continuación.

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

Durante la presente legislatura, la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la política y la actuación de la Consejería de Medio Ambiente ha sido especialmente relevante en los programas 44F y 44D. En su diseño y planificación, la igualdad de género ha sido un objetivo común en los ámbitos de la educación ambiental, la participación ciudadana y la promoción de la sostenibilidad, así como en las actuaciones dirigidas específicamente a la integración de las mujeres en el empleo medioambiental mediante acciones de formación y de sensibilización ambiental.

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE

Este programa comprende y gestiona los recursos generales destinados a la gestión interna de la Consejería. En el ámbito de la planificación y ordenación de los recursos humanos, el programa impulsa el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. En materia de formación y sensibilización del personal de la Consejería y de sus entidades instrumentales en materia de igualdad de género, diseña acciones formativas presenciales y telemáticas, en estrecha colaboración con la unidad de igualdad de género de la Consejería constituida en julio de 2010.

44B CAMBIO CLIMÁTICO, CALIDAD Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL

Este programa desarrolla, entre otras actuaciones, diversas actividades de formación en materia de cambio climático y medio ambiente urbano. En 2012, se ha marcado como objetivo lograr una presencia paritaria entre el alumnado de estas actividades. Este hecho se refleja en la creación de un nuevo indicador presupuestario con relevancia de género que prevé la asistencia de 200 hombres y 200 mujeres a las actividades formativas.

Como dato relevante debe destacarse también que en los grupos de trabajo definidos por el programa de actuación de la Comisión de Coordinación para el desarrollo y seguimiento del Plan Andaluz de Acción por el Clima 2007-2012, se ha logrado una presencia paritaria de mujeres y hombres.

Por último, el programa, como en ejercicios anteriores, sigue incorporando datos desagregados por sexo en las bases de datos que gestiona. Igualmente, analiza el perfil por sexo de las personas que visitan el portal en internet sobre cambio climático y vela porque tanto este portal como el de Ciudad 21 promuevan una imagen no sexista y empleen un lenguaje inclusivo.

44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Con respecto al trabajo realizado por este programa presupuestario durante la legislatura, deben destacarse algunos logros en materia de género, tales como:

1. La incorporación de la perspectiva de género a la formación ambiental.
2. La colaboración con el centro de estudios de la mujer de la Universidad de Granada para realizar un análisis y un diagnóstico de género en la Consejería de Medio Ambiente y sus delegaciones.
3. La realización de un estudio sobre periodismo ambiental con perspectiva de género.

Por otra parte, en el año 2012 se reforzará toda la actividad de educación medioambiental con perspectiva de género, dando continuidad a las actuaciones desarrolladas desde 2003 por el programa GEODA. Es conveniente recordar que la primera etapa de GEODA (2003-2005) se centró en el desarrollo de una línea de trabajo relativa a la información y comunicación ambiental con perspectiva de género, ya que previamente se detectó que tenían necesidades de información y comunicación diferenciadas de otros segmentos de la población. En los últimos años, el programa GEODA, ha recibido un importante impulso del Programa Operativo 2007-2013 del Fondo Social Europeo. Gracias a este apoyo, el programa de Educación Ambiental e Igualdad de Género de la Consejería, nueva denominación del antiguo plan GEODA, consolidará sus líneas de información y comunicación y establecerá nuevas líneas, tales como la de formación, participación y sensibilización, investigación y evaluación y, finalmente, de recursos didácticos. Durante 2012 se realizarán diversas actuaciones que recogen los objetivos heredados del plan GEODA.

La Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, el centro gestor de este programa presupuestario, a través del Servicio de Educación Ambiental y Formación desarrollará una segunda fase del Plan Andaluz de Formación Ambiental. Este Plan tiene como eje transversal la igualdad y corresponsabilidad

entre hombres y mujeres, y contempla el desarrollo de actuaciones en materia de género que fomenten la corresponsabilidad social y ambiental y que adquieren un mayor protagonismo que en la fase anterior.

En materia de educación ambiental se reforzará la perspectiva de género en algunos de los programas dirigidos a personas mayores y personas con discapacidad puestos en marcha en el ejercicio anterior.

La línea de participación y voluntariado ambiental seguirá potenciando la participación de mujeres y hombres en aquellas acciones promovidas por el programa para conservar el patrimonio natural de Andalucía. En el mismo sentido se seguirá trabajando por lo que respecta a la elaboración de materiales didácticos y divulgativos.

Otra de las actuaciones del programa comprende la elaboración de los Planes de Desarrollo Sostenible, en cuyo diseño se hace una detección de desigualdades en las áreas de influencia socioeconómica de los parques naturales. Con esta información, los Planes de Desarrollo Sostenible fijan objetivos que impulsen un desarrollo social basado en valores de igualdad y calidad de vida, y especialmente en la igualdad de género.

El Programa 44D también desarrolla las actuaciones en materia de vías pecuarias, y en su diseño considerará la perspectiva de género. Igualmente, en 2012 procurará que en los pliegos de cláusulas administrativas que regulen la contratación de los trabajos necesarios para el cumplimiento del Plan de Ordenación de Vías Pecuarias se incluya la necesidad de garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la fuerza laboral contratada.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

La conservación de la biodiversidad en Andalucía es el principal objetivo de este programa. Para ello promueve un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural. Para el mejor conocimiento de la participación de mujeres y hombres en las actuaciones desarrolladas por el programa, éste cuenta con varios indicadores presupuestarios relevantes al género. En ellos puede apreciarse la participación de uno y otro sexo en las actividades cinegéticas, pesqueras, y en el empleo generado por las actuaciones derivadas del Plan Infoca, que depende de este programa presupuestario.

44F DESARROLLO SOSTENIBLE E INFORMACIÓN AMBIENTAL

El centro gestor de este programa, la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, es responsable del proyecto “Actividad Económica y Medio

Ambiente en Andalucía” , que tiene carácter bianual. Esta estadística ofrece datos sobre el empleo medioambiental en Andalucía con desagregación por sexo de los datos. La información que se extrae y analiza de esta actividad estadística se utiliza para elaborar el directorio de empresas del sector medioambiental, con el que luego se trabaja en el fomento del empleo y el autoempleo de las mujeres en el sector medioambiental.

En 2012, el centro gestor, en colaboración con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, revisará todas las estadísticas oficiales de la Consejería para determinar en qué operaciones y registros puede realizarse una desagregación por sexo. Algunas de estas operaciones estadísticas y registros administrativos son:

1. La participación por sexo de las personas encuestadas en el Ecobarómetro Andaluz.
2. El Registro de Usuarios de la Biblioteca de la Consejería de Medio Ambiente.

Esto se añadirá al resto de registros que tienen en cuenta la variable de género, tales como el registro de visitas a equipamientos de uso público (desde 2004), el registro de los usuarios del servicio de información y participación pública “Buzón del Ciudadano” (desde 2008), las suscripciones a las revistas ambientales editadas por la Consejería de Medio Ambiente: “Medio Ambiente”, “En Acción”, “Aula Verde” (desde 2009) y el registro de proyectos subvencionados por la Consejería de Medio Ambiente (desde 2009).

En el ámbito de la comunicación se seguirán desarrollando jornadas informativas con un enfoque de género. En materia de información ambiental a través de la web de la Consejería, se está desarrollando una aplicación que permita conocer el sexo de las personas que acceden a los contenidos y en qué actividades participan, para así mejorar la calidad de la información proporcionada y adaptarla a los intereses de mujeres y hombres.

En el ámbito de la contratación pública, se promueve la igualdad de género en el procedimiento administrativo, donde de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se valora positivamente la presentación por parte de los interesados de la acreditación de la marca de excelencia en igualdad como también que se estén desarrollando medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades. Además, en el contenido de las proposiciones técnicas y económicas que son objeto de valoración en los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la contratación de servicios, se dispone que se valorará positivamente a las empresas que desarrollen políticas de igualdad

de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello se ha establecido una cláusula de preferencia, que se aplica en caso de empate entre ofertas, y que da preferencia a aquellas empresas que acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, en materia de subvenciones, como resultado de la aplicación de 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, la Consejería de Medio Ambiente ha incluido en diversas órdenes de subvención un criterio de igualdad de género. Entre estas órdenes pueden señalarse:

1. La Orden de 31 de mayo de 2011, por la que se convocan subvenciones en las áreas de influencia socioeconómica del Parque Nacional de Doñana y del Parque Nacional de Sierra Nevada, para el año 2011.
2. La Orden de 21 de julio de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para acciones y actividades sostenibles en los Parques Naturales y/o Nacionales de Andalucía, así como en las Zonas de Especial Protección para las Aves declaradas por el Decreto 429/2008, de 29 de julio, y sus correspondientes áreas de influencia socioeconómica, y se efectúa su convocatoria para 2011.

Estas órdenes puntúan favorablemente que las mujeres sean destinatarias del proyecto o ayuda y que los proyectos o actuaciones subvencionables tengan enfoque de género.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

En este programa presupuestario, que comprende los créditos de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua y la Dirección General de Planificación y Gestión del Dominio Público Hidráulico, solo presenta relevancia de género en su ámbito de gestión por lo que se refiere a la población afectada por la mejora del abastecimiento. Por este motivo, el programa cuenta con un indicador de género que mide el número de hombres y mujeres afectados por las mejoras en el abastecimiento.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Medio Ambiente 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	4	4
Permiso por paternidad	5	0	5
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	16	18
Permiso adicional por parto o adopción	2	15	17
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	133	102	235
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	10	21	31
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	3	15	18
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	1	6	7
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0