

12.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Las competencias de la Consejería vienen dadas por su estructura orgánica, de acuerdo con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula su estructura, en consonancia con el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías. En virtud de estas disposiciones, la Consejería continúa desarrollando las funciones que hasta entonces tenía encomendadas, a excepción de la política financiera y se suman las competencias que correspondían a la Consejería de Empleo, excepto las relativas a política migratoria, que pasan a la Consejería de Justicia e Interior.

La mayor parte de las políticas que desarrolla la Consejería son de alta relevancia en materia de igualdad de mujeres y hombres, máxime cuando en el contexto económico actual la igualdad de género en el empleo en Andalucía tiene un carácter extraordinariamente estratégico. Así, en el propio Decreto de estructura, se señala que la Consejería tendrá a su cargo “las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva”.

Dentro de la Consejería, la Viceconsejería tiene la responsabilidad de “velar por el cumplimiento de las decisiones adoptadas por la persona titular de la Consejería, por el seguimiento de la ejecución de los programas de la Consejería y por el cumplimiento de la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería. Asimismo, ostentará la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería”.

Otra de las competencias recogidas en el Decreto 149/2012, de carácter estratégico en cuanto a la transversalidad de género, es la que atribuye a la Consejería las competencias de la Comunidad Autónoma en la coordinación y el impulso de la política de diálogo y concertación social. La concertación social es un área en la que la Comunidad Autónoma ha integrado de forma amplia el principio de igualdad entre hombre y mujeres, siendo este principio un eje transversal del VII Acuerdo de Concertación Social.

En el análisis de las desigualdades de género en el ámbito de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE) destacan, por su relevancia, varias de las áreas comprendidas en el marco competencial antes descrito.

En lo relativo a la Sociedad de la Información, la CEICE facilita y promociona el acceso en igualdad de oportunidades, mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social de la ciudadanía. No obstante, la situación de las desigualdades aún persisten en algunos ámbitos. Así, los indicadores del Instituto Nacional de Estadística vienen mostrando una obstinada brecha digital de género tanto en el acceso, presencia, representación y liderazgo de las mujeres en el nuevo entorno de la Sociedad de la Información al ordenador e Internet -a modo de ilustración sólo el 9% de las personas editoras en Wikipedia son mujeres- como en la intensidad de su uso. La doble brecha prácticamente desaparece al bajar la edad de las mujeres, advirtiéndose incluso una inversión de la brecha en casi todos los indicadores de Sociedad de la Información en las niñas de 10 a 15 años, lo que nos permite ver un avance en la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información en esta área. También disminuye al aumentar la formación y al pasar las mujeres de la situación laboral de inactivas a activas.

Respecto a las Universidades, el objetivo principal es la mejora de la enseñanza superior en un marco de excelencia para competir en el Espacio Europeo y en el ámbito internacional de la enseñanza superior. Para ello se fomentarán los campus de excelencia internacional, se modernizarán las universidades y se fomentarán la cultura emprendedora y las actuaciones que contribuyan a la divulgación del conocimiento. De cara a favorecer el acceso a la Enseñanza Superior para la ciudadanía en igualdad de oportunidades, el desarrollo de las medidas de igualdad que propone el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas, prorrogado hasta 2014, establece diversas medidas financieras para lograr una mayor igualdad en el acceso a los estudios universitarios, en el ámbito de directivos y representación y en el de investigación.

En cuanto a la investigación científica y técnica, la disponibilidad cada vez mayor de estadísticas desagregadas por sexo, ha permitido comprobar cómo la inserción de la mujer en los distintos estratos de la carrera científica se ha ido acrecentando, aunque aún quedan grandes esfuerzos que aplicar en cuanto a su presencia en los planos de la dirección y el liderazgo. Así, aunque la composición del tejido investigador andaluz está compuesta mayoritariamente por hombres, el estudio desagregado por edad del porcentaje de hombres y mujeres investigadores nos indica que, a edades más tempranas, se detecta una cierta igualdad de género, mientras que estos porcentajes se van desajustando progresivamente, especialmente en los intervalos de

edad más avanzados, en los que la madurez investigadora alcanza su máximo. Esto provoca que la percepción de incentivos para la formación de personal investigador sea prácticamente equitativa para ambos sexos, mientras que en aquellos otros incentivos en los que la población beneficiaria abarca todo el espectro de edades (como son los incentivos a la actividad interanual de los grupos de I+D andaluces o los incentivos a proyectos de investigación de excelencia), la presencia de beneficiarios hombres es superior a la de mujeres, motivado porque la masa de solicitantes son, en su mayoría, hombres.

Las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora constituyen otra área de competencias de esta Consejería. Respecto a las entidades de economía social (entre otras, las cooperativas y sociedades laborales) hay un 45,9% de mujeres en sus plantillas (un punto más que a nivel nacional). De éstas, un 80,7% están en cooperativas y un 19,3% en sociedades laborales. Por provincias, en Almería el porcentaje de mujeres en plantilla de entidades de economía social es del 58,7%, mientras que en Jaén el porcentaje es el menor de toda la Comunidad, con un 32,2%.

Por sectores de actividad, en Andalucía las mujeres trabajadoras en la economía social representan en el sector servicios el 82%, en agricultura el 10%, en industria el 7% y en construcción el 1%. Según el puesto de trabajo, el 34% de las trabajadoras ocupan puestos de trabajo no cualificados, seguido de un 22% en puestos de auxiliares administrativos y solamente el 2,9% el de jefas de administración, el 6,5% de los puestos de ingeniería técnica, peritaje y ayudantes y el 3,4% de ingenieras o licenciadas.

En el ámbito empresarial, concretamente el relacionado con la internacionalización, los datos recabados hasta ahora sobre la variable sexo ponen de manifiesto la desigualdad persistente entre hombres y mujeres, siendo muy superior el protagonismo y presencia de los primeros sobre las segundas. En concreto, en cuanto al personal directamente relacionado con las tareas de internacionalización en la empresa, se deducía como media de los encuestados, que un 82,6% de los profesionales son hombres y un 17,4% son mujeres. Combatir este desequilibrio es una tarea muy ambiciosa, a la que la Consejería puede contribuir con el ejercicio de sus competencias.

La importancia que la igualdad adquiere en las políticas que desarrolla la Consejería tiene especial relevancia en el área de empleo, con un papel activo en la incorporación del enfoque de género. El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Relaciones Laborales, continuará desarrollando en 2013 políticas para fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral de

las mujeres y los hombres de Andalucía, con 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.

En cuanto a la situación del empleo en Andalucía, según los resultados de la Encuesta de Población Activa y atendiendo a las dos grandes categorías poblacionales que distingue la EPA en relación con el mercado de trabajo, las mujeres están infrarrepresentadas en la población activa, puesto que suponen el 44,4% de las personas activas en Andalucía, mientras que están sobrerrepresentadas en la población inactiva al constituir el 63,1% del total, evidenciando que aún existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso en el mercado de trabajo.

En 2011 la tasa de actividad femenina andaluza de 15 a 64 años se cifra en el 62%, quedando a más de 16 puntos porcentuales de la tasa de actividad de los hombres de esa misma edad, que alcanza el 78,4%.

Con respecto a la tasa de paro, su incremento en Andalucía ha sido superior entre los hombres (4,9 puntos porcentuales) que entre las mujeres (3,1 puntos porcentuales). En comparación con lo que ha sucedido a nivel nacional, el paro masculino ha crecido más en Andalucía que en España, mientras que entre las mujeres andaluzas ha sido menor el incremento que a nivel nacional. En los dos primeros años de crisis se observa un importante incremento del número de hombres parados registrados, mayor que el de las mujeres, lo que ha igualado el número de hombres y mujeres en situación de desempleo.

Atendiendo por último al nivel de formación en relación con el empleo, la EPA de 2011 muestra que cuanto mayor es la formación alcanzada por las mujeres mayor es su participación en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina en Andalucía oscila entre el 42,5% que presentan las mujeres sin estudios o con estudios primarios y el 81,7% de las mujeres con educación superior. En el caso de los hombres las tasas varían del 68,8% entre los hombres sin estudios o con estudios primarios y el 88% de los hombres con estudios superiores.

Ante esta situación, las Administraciones Públicas en Andalucía han de facilitar la puesta en marcha de actuaciones que procuren la consecución 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.

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

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA DE ECONOMÍA SOCIAL

El Consejo Económico y Social (CES) de Andalucía, como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno Andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo cual ejerce una serie de funciones que consisten en la emisión de Dictámenes e Informes sobre las materias normativas de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias, en la realización de estudios a iniciativa propia y en la elaboración de su memoria anual de actividades.

En el ejercicio de dichas funciones, se pone especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas en las que colabora.

Para las convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones reglamentarias (Memoria Anual e Informe Socioeconómico) y estudios presentados y premiados en la convocatoria anual del Premio de Investigación, se utilizará una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene 2.644 hombres y 1.201 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial. Se continuará con la integración de la dimensión de género en las actividades de distribución de las publicaciones y en las convocatorias a jornadas y actos externos, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexo.

Las líneas de actuación del CES de Andalucía en el ejercicio 2013 serán las siguientes:

- Aportación de datos estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades como del Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía
- Extracción de datos estadísticos de participación desagregados por sexo tanto en lo que se refiere al Premio Anual de Investigación del CES de Andalucía como a las jornadas que anualmente se organizan y en la distribución de las ediciones que se publiquen

- Se continuará haciendo recomendaciones y observaciones en los dictámenes que se emitan, en relación con los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género, y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo

Las actuaciones del CES se verán reflejadas cuantitativamente en el número de personas asistentes a jornadas y las perceptoras de publicaciones.

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Durante el presente año se ha abordado la unificación de la Dirección del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, lo que ha supuesto una reasignación de tareas entre ambas organizaciones. No obstante la unificación citada, cada entidad tiene una asignación presupuestaria diferenciada y por ello se hacen planteamientos presupuestarios distintos, también en el presente informe.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014 tiene entre sus objetivos mejorar la seguridad y salud laboral de la población laboral en Andalucía. A tal efecto se promueve una concepción integral de la salud, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

El vigente II Plan de Actuación de Desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2012, dentro del objetivo 3 de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea promover una concepción integral de la salud. Para ello, se adoptan las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y seguridad de la población laboral andaluza, haciendo referencia al género de forma expresa en la acción 51 del citado Plan, incluyendo la perspectiva de género en las actividades subvencionadas por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral. De forma más amplia lo hace el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de subvenciones, las Órdenes por las que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y su convocatoria a Universidades

(Orden de 2 de agosto de 2011, BOJA núm. 158, de 12 de agosto), Colegios Profesionales (Orden de 18 de febrero de 2011, BOJA núm. 77, de 19 de abril) y PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Orden de 16 de mayo de 2011, BOJA núm. 112, de 9 de junio) para el desarrollo de proyectos de prevención de los riesgos laborales, 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.

Asimismo, dentro de criterios objetivos de valoración, se pondera positivamente la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos subvencionables.

La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral procurará la promoción, en el ámbito de la Universidad, los colegios profesionales y las PYMES a través de las subvenciones que pueda otorgar, de la cultura preventiva sobre la perspectiva de género en el ámbito laboral, incorporando condicionantes en las ayudas que concede la Administración, con el fin de paliar las desigualdades de género en el ámbito competencial de la seguridad y salud laboral, como situación sobrevenida del actual mercado de trabajo.

31C RELACIONES COLECTIVAS Y CONCILIACIÓN LABORAL

La Dirección General de Relaciones Laborales, centro gestor del programa, 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. Para ello debe conseguir una igualdad real en las condiciones de trabajo y una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

El principal problema que se pretende subsanar es facilitar la incorporación al mercado laboral de aquellas personas que se ocupan de la atención a personas dependientes, actividad desarrollada principalmente por mujeres, de forma que les sea posible la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

A través de este programa se han 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, que se traducen en los siguientes objetivos:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- En desarrollo de las medidas contenidas en el VII Acuerdo de Concertación Social se potenciará la realización de actividades y servicios destinados a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Mantener el empleo y el tejido productivo andaluz
- Potenciar la negociación colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

Para la consecución de estos objetivos, se llevarán a cabo las siguientes líneas de actuación:

- Fomento de la investigación sobre los roles y las relaciones de género en los que se sustentan las desigualdades actualmente existentes en el mercado de trabajo, con el fin de profundizar en el conocimiento de las mismas, así como en la financiación de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Desarrollo y ejecución de medidas de acompañamiento sociolaboral en procesos de reestructuración de empresas, y de fomento de acciones de mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de la población activa garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, facilitando la incorporación de las mujeres a la vida laboral
- Articulación de medidas de sensibilización y formación con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada en las mesas de negociación colectiva

42J UNIVERSIDADES

La Consejería y cada una de las Universidades Públicas de Andalucía establecen, en los respectivos contratos-programas, una serie de compromisos vinculados a su financiación. Dentro de estos contratos-programas, en el contexto de la igualdad de género, se fijan tres objetivos: aumentar la presencia de las mujeres en las cátedras, en la dirección de proyectos de investigación y en los órganos de gobierno de las Universidades Públicas de Andalucía.

Estos contratos-programas desarrollan el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas 2007-2011 (prorrogado hasta 2014), que establece que la participación de las mujeres en los órganos de gestión y de dirección no debe ser inferior al 40%, y que el número de catedráticas y de investigadoras principales debe superar el umbral del 20%.

En base a todo lo anterior se establecen las siguientes actuaciones:

- Asignar financiación a las Universidades andaluzas, en función de los Departamentos dirigidos por mujeres. El objetivo es que se alcance el 20,4% al final del ejercicio 2013
- Asignar financiación a las Universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación. La participación de las mujeres en estos órganos deberá alcanzar el 41% al final del año
- Financiar a las Universidades andaluzas según el número de investigadoras principales. El porcentaje al final del ejercicio deberá ser el 23%
- Asignar la financiación a las Universidades andaluzas en función de las cátedras ocupadas por mujeres. Al menos, al final del ejercicio, el porcentaje de catedráticas deberá ser del 18,5%
- Asignar financiación a las Universidades andaluzas en función del número de mujeres en los Consejos Sociales. El objetivo es que el porcentaje de mujeres sea al menos del 30% en los Consejos Sociales al final del ejercicio

Además se impulsará la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las Universidades Públicas andaluzas. Para apoyar esto se continuará el desarrollo estructural y funcional de unidades de igualdad en las universidades y se promoverá la puesta en marcha de planes de igualdad en las universidades que aún carecen de ellos. También se harán estudios e investigaciones para diagnosticar la situación en cada universidad.

Para fomentar la igualdad de género y la no discriminación se seguirá incluyendo en los programas de formación permanente de profesionales de educación materias específicas, incidiendo en la adquisición de conocimientos sobre violencia de género y educación sexual, sanitaria y afectiva.

Los indicadores de género en este programa presupuestario miden el número de alumnos y alumnas en los distintos niveles de enseñanza, el personal docente e investigador según sea contratado o funcionario, el personal de administración y

servicios, y el porcentaje o número de mujeres en los órganos de representación y decisión, incluyendo Reales Academias o Consejos Sociales, o con responsabilidades como investigadoras principales. También se cuantifica el número de prácticas de empresa.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN.

El objeto de este programa es el fomento de la actividad investigadora en la Comunidad Autónoma, coordinando de una forma integrada los agentes públicos y privados que constituyen el Sistema Andaluz del Conocimiento, dentro de las directrices marcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2007-2013). Dentro de estas directrices una de las principales estrategias va destinada a la formación de recursos humanos cualificados en Ciencia y Tecnología y al fomento de la trayectoria investigadora, de manera que se consiga establecer un tejido investigador capaz de hacer frente a los nuevos retos planteados en una sociedad cada vez más competitiva. Por tanto, el sector de la población directamente afectado por este programa abarca al alumnado y profesorado universitario en todas sus categorías, así como al resto de personal dedicado a tareas investigadoras que ejercen su actividad dentro del territorio andaluz.

Los recursos establecidos en este programa siguen las directrices marcadas en el PAIDI, donde se establecía como un objetivo irrenunciable la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de las mujeres en todas las disciplinas científicas y tecnológicas y en todos los niveles. En esta línea, el PAIDI establece un sistema de promoción e incentivos basado en los méritos para así aumentar la cualificación de los profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+i). Este sistema basado en méritos no impide que, en concordancia con los años anteriores, uno de los principales objetivos del programa para el año 2013 consista en impulsar la presencia de las mujeres en el escenario de la investigación para lograr una efectiva igualdad de género, y estimular a los 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 incrementar la participación de las mujeres en el tejido productivo andaluz y en los órganos de gestión y dirección de las universidades.

En vista de esta situación, para el año 2013, este programa presupuestario sigue apostando por favorecer la imprescindible presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la investigación, es decir, en la formación, en la composición de los grupos y proyectos de investigación y en las nuevas incorporaciones de personal de investigación a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento.

Para alcanzar estos objetivos, el PAIDI viene implementando desde el año 2008 de manera continuada diferentes iniciativas, que abarcan el periodo 2008-2013 y que de manera esquemática se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO 1. Herramientas implementadas en el período 2008 – 2013 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	Reserva 20% financiación en proyectos cuyos IP sean mujeres
	Criterio de selección de solicitudes: % de mujeres participantes
	Comisiones de evaluación compuesta según criterios de paridad
ACUERDO 10 de julio de 2007, sobre el Modelo de Financiación de las Universidades Andaluzas	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 18 de enero de 2012, de incentivos a la Innovación Empresarial	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
	Composición de las Comisiones de evaluación equilibradas
	Criterios de valoración: Grado de participación como emprendedores de mujeres
	Criterios de valoración: Actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad de género

Nota: IP, investigadores principales

Las medidas se traducen en una serie de indicadores presupuestarios, como son investigadores e investigadoras en formación, personal contratado o integrado en proyectos y grupos de investigación, personas investigadoras principales en grupos de investigación, y número de grupos de investigación que cuentan con una mujer al frente. Por último, se mide el número de personas beneficiarias de las Becas Talenta.

54I TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

El presente programa presupuestario persigue dos finalidades fundamentales. Por un lado, el desarrollo de la Innovación, la Sociedad de la Información y los Servicios Tecnológicos a la Ciudadanía, atendiendo a la disminución de los desequilibrios de género en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, base del modelo de crecimiento económico y social, garantizando que éste sea estable, duradero y sostenible. Por otro lado, el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicación electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguiente objetivos y líneas de actuación:

- Impulsar y consolidar proyectos estratégicos de innovación con especial atención a aquellos que contribuyan a la reducción de las brechas digitales de género.

Para ello, como línea de trabajo, se llevarán a cabo estudios, evaluaciones y seguimiento de planes y proyectos del Sistema Andaluz de Innovación, teniendo en cuenta la variable sexo para, posteriormente impulsar acciones destinadas a eliminar los desequilibrios detectados

- Promover el acceso a la Sociedad de la Información en igualdad de oportunidades y de género mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

Para ello se continuará trabajando por la incorporación de las mujeres como usuarias de la Sociedad de la Información a través de los proyectos Guadalinfo, Capi's, Andalucía Compromiso Digital y el nuevo proyecto MIRA al objeto de abordar la primera y segunda brecha digital de género.

El proyecto MIRA pretende promocionar una nueva forma de relación administración-ciudadanía a través de internet, fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general, y en particular de las mujeres, facilitando el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información así como la reutilización de los recursos, aprovechando sinergias y potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.

A través del programa de subvenciones “Ayudas Técnicas TIC” se trata de conceder incentivos a personas con discapacidad y personas mayores para la adquisición de productos y dispositivos de apoyo a las TIC. La difusión de esta convocatoria tiene especial relevancia ya que se realiza a través de asociaciones y federaciones de mujeres con discapacidad y actores implicados en el Plan Integral de Mujeres y Discapacidad

- Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y la incorporación de las TICs, poniendo especial énfasis en disminuir los desequilibrios de género y el impulso del Sector TIC de Andalucía.

Para paliar los desequilibrios de género se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa “Cheque Innovación”, la gestión de

diferentes programas que contribuyan a la incorporación de las tecnologías en las pymes (en el marco del Programa de Impulso a Empresas en Red (PIER) concretamente dentro del programa “Alojamientos Conectados”) y las actuaciones de fortalecimiento del sector TIC.

Entre las actuaciones previstas destacamos: acciones de difusión específicas para lograr mayor participación de empresas de mujeres en los programas de promoción del uso de las TIC y de la innovación en el tejido empresarial andaluz; la realización de talleres formativos con el objetivo de impulsar el uso de las TIC en el sector hotelero y de turismo rural, sector con gran presencia de mujeres empresarias, así como en las actuaciones de fortalecimiento del sector de las TIC; y el análisis y revisión de las actuaciones de fortalecimiento del sector TIC de cara a mejorar su contribución a disminuir desequilibrios de género

- Impulsar y desarrollar la administración inteligente en el ámbito de otras administraciones.

Para ello, se tomarán medidas para la innovación y modernización tecnológica de las Entidades Locales de Andalucía a través de las TIC. La incorporación a la sociedad de la información de las Entidades Locales, como Administración más cercana a la ciudadanía, supone un instrumento fundamental para el desarrollo socio-económico de hombres y mujeres en el territorio

- Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas, así como la gestión de la Red Corporativa.

Dentro de este objetivo se enmarcan diversas líneas de actuación, muchas de ellas de planificación y desarrollo normativo, cuya finalidad es, en definitiva, el desarrollo de un sistema de Telecomunicaciones que garantice la equidad territorial y el acceso universal a los servicios avanzados de telecomunicaciones electrónicas

- Impulsar las comunicaciones electrónicas en el ámbito de otras administraciones.

Los proyectos fundamentales que dan cumplimiento a este objetivo son la Oficina de Consulta Teleco, puesta a disposición de las entidades locales, así como el proyecto EMRed, que informa sobre los niveles de exposición a las emisiones electromagnéticas y al cumplimiento de la normativa en vigor

- Impulsar la seguridad y confianza digital en las TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

Entre las actuaciones fundamentales en materia de Seguridad TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía se desarrollarán actuaciones de formación y sensibilización en las que se cuidará especialmente la difusión y se priorizará a las mujeres con el fin de paliar el desequilibrio de género que suele darse en esta temática formativa

Las variables que serán objeto de medición en relación con las actividades planificadas, son, desagregando por sexo, las correspondientes al: número de personas voluntarias digitales; número de personas usuarias en centros públicos de internet; número anual de personas usuarias de centros de formación internacionales; número de pymes de mujeres asesoradas en innovación; número de personas usuarias que iniciaron trámites en MOAD (Ayuntamiento Digital), y el de consultas realizadas por mujeres en el programa Cheque Innovación. Por último, en el ámbito del proyecto Andalucía Compromiso Digital, se mide el número de personas beneficiarias y el de personas colaboradoras.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS Y PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

Este programa presupuestario, gestionado por la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, tiene dos áreas de actuación diferenciadas. Por un lado la planificación económica y por otro, las competencias en el ámbito de los Fondos Europeos.

Respecto a la planificación económica, este programa incide en la igualdad de género a través de la realización de los trabajos y estudios relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma.

Este año se han comenzado a realizar los estudios y trabajos preparatorios para la planificación del nuevo Marco Estratégico Europeo 2014-2020, para lo cual se ha tenido y se tendrá en cuenta el principio de transversalidad de género.

Por otra parte, la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación elabora el "Índice de desigualdad de género de Andalucía" (INDESGEN), cuyo objetivo es mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestra región, 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 ofrece 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 desfavorables a los hombres y otras a las mujeres).

También en el presente año, se ha iniciado la publicación de una colección de análisis, denominada “Apuntes destacados sobre el mercado laboral andaluz, por género”, con el objetivo de analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en Andalucía.

Para 2013 está previsto continuar con los trabajos de ampliación y actualización del Sistema de Indicadores de Seguimiento y Evaluación de Planes Económicos de Andalucía, elaborar y publicar dos informes del Índice de Desigualdad de Género de Andalucía, correspondientes a las series 2005-2011 (avance) y 2005-2011 (datos definitivos), con sus correspondientes estudios monográficos, así como proseguir con la publicación de los “Apuntes destacados sobre el mercado laboral andaluz, por género”, con periodicidad trimestral.

Por lo que se refiere a las competencias de este programa presupuestario, en el ámbito de Fondos Europeos, se puede decir que solamente afecta de forma indirecta a la corrección de las desigualdades de género. Dentro de estas últimas tareas nos encontramos con las siguientes partidas:

- 1) Partidas destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos: se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En este punto se continuará exigiendo que las auditorías sean cada vez más exhaustivas.
- 2) Partidas destinadas al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos: en colaboración 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. Los distintos gestores cumplimentan un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la documentación aportada para la aprobación de actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos. Esto les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos, en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres

y hombres y en como aplican la perspectiva de género en sus actuaciones. Por otra parte a finales de 2011, la Red de Igualdad de Fondos, órgano dependiente del Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, remitió a la Dirección General una Guía orientativa para introducir la perspectiva de género en los Informes Anuales de Ejecución del FSE y/o FEDER. Dicha Guía se ha tenido en cuenta en la elaboración de los informes presentados en junio de 2012 en los Comités de Seguimiento de FSE y FEDER. Asimismo, la Red de Igualdad de Fondos ha enviado en 2012 la “Recopilación de indicadores y fuentes estadísticas de ámbito estatal para la medición de las brechas de género en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales y del Fondo de Cohesión”, herramienta de trabajo realizada en colaboración con nuestra Dirección, y que será tomada en cuenta para el próximo período de programación.

- 3) Por último, se tiene en cuenta el respeto al principio de igualdad de oportunidades en las partidas destinadas a información y publicidad, procurando una mayor visibilidad a las actuaciones que promuevan la igualdad de género o incorporen buenas prácticas en la implementación de la perspectiva de género.

Por otra parte, se continuará haciendo un especial seguimiento para que toda la publicidad utilice un lenguaje e imágenes no-sexistas.

610 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA.

Mediante este programa se trata de identificar y corregir las desigualdades de género en nuestra Comunidad en aquellos ámbitos relacionados con el sector exterior de nuestra economía, al que van dirigidas las actuaciones del programa, en el marco del *Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2010-2013*.

En el *Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2010-2013* se asume el compromiso de tener en cuenta la variable sexo a la hora de realizar su seguimiento. Siendo esta Consejería participante de dicho plan, asume también este compromiso y para 2013 pretende avanzar en:

- Profundizar en el diagnóstico, estableciendo nuevos mecanismos de medición de la variable género en la actividad que desarrolla, que permita progresar en el conocimiento y comparar la evolución de los datos. Atender de manera especial la difusión de sus servicios, cuidando el uso de un lenguaje no sexista y velando por que se utilicen canales de comunicación que garanticen la llegada del mensaje por igual a hombres y mujeres

- Avanzar en la igualdad de género a través de la formación en internacionalización como vía de solución del problema, haciendo un seguimiento más exhaustivo de los participantes, para comprobar si se avanza en igualdad de género en el área de internacionalización

En el ámbito de este programa, se lleva a cabo la cuantificación del número de becas de internacionalización concedidas, desagregando por sexo.

72C EMPRENDEDORES

Como parte de las competencias de impulso y coordinación de la Política Económica de la Junta de Andalucía, se analizan aquellas medidas de política económica (Planes y Programas) que vayan a ser examinados por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE) para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora, teniendo como marco de referencia el VII Acuerdo de Concertación Social en Andalucía y el III Pacto Andaluz por la Economía Social, se fijan los siguientes objetivos estratégicos:

- En la política de economía social: promoción y fomento de una economía social emprendedora, innovadora y competitiva, teniendo entre sus objetivos avanzar en igualdad de género
- En la política de fomento de la cultura y la actividad emprendedora: generar nuevas iniciativas empresariales que creen empleo en el ámbito de la economía social y la microempresa, en el marco de un modelo de desarrollo económico sostenible

Para eliminar o reducir las diferencias que se observan en el ámbito de la política económica de la Junta de Andalucía y, en particular, dentro de la de la economía social y del impulso emprendedor, se pondrá el acento en las siguientes líneas de actuación:

- Estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, recogidos en publicaciones como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2013 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo

- Realizar estudios sobre las causas del menor número de mujeres en empresas de economía social andaluzas, identificando las barreras que impiden la participación equitativa. Se incentivarán especialmente los estudios, trabajos de investigación y de asesoramiento que, con carácter general, orienten sus objetivos a la población femenina
- Promover la visibilidad y potencial de las empresas de economía social como alternativa de empleo femenino. Se fomentará la constitución de redes de intercambio de experiencias de mujeres con puestos de responsabilidad en empresas de economía social
- Elaborar contenidos formativos teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres y sus dificultades de acceso a la adquisición de nuevas habilidades de gestión empresarial. Para ello, los convenios con federaciones, asociaciones y fundaciones para la formación de personas desempleadas incluirán cláusulas que exijan la adaptación curricular, la difusión de los cursos, su impartición y la certificación de su aprovechamiento, teniendo en cuenta las especiales circunstancias sociales de las mujeres desempleadas. Además se pondrán en marcha medidas de acompañamiento para el cuidado de los hijos durante la formación, facilitando la participación femenina
- Aumentar el número de programas especiales para mujeres empresarias, adecuando su distribución provincial. 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
- Apoyar la creación de empresas y de empleo a través de proyectos promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres. Para ello se establecerá la “sensibilidad al género” como criterio preferente de concesión de las ayudas solicitadas por empresas, en general, y por entidades de economía social, en particular
- Apoyar el progreso de proyectos y modernización de empresas dirigidos por mujeres

En cuanto a los indicadores de género a través de los cuales se cuantifican las previsiones para las actuaciones planteadas, se desagregan por sexo las personas beneficiarias de programas de apoyo al empleo creado y al empleo consolidado, el número de personas informadas y sensibilizadas, el número de trabajadores y trabajadoras formados en gestión empresarial, y el de personal técnico de apoyo para emprendedores.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	8	17	25
Permiso por paternidad	26	0	26
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	36	38
Permiso adicional por parto o adopción	8	34	42
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	498	731	1.229
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	54	71	125
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	5	32	37
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	4	5
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	3	33	36
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 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	0	20	20
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	1	1

12.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El marco normativo de las competencias del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) está constituido por las siguientes normas: la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Decreto 372/2009, de 17 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Sistema Estadístico de Andalucía, el Decreto 141/2006, de 18 de julio, por el que se ordena la actividad cartográfica en la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificado por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, el Decreto del Presidente 6/2011, de 9 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia las competencias de cartografía e información geográfica y el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, por el que se modifica la ordenación de la actividad cartográfica. Recientemente, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ratifica que corresponden a ésta la coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía e información geográfica en la Administración de la Junta de Andalucía.

Desde el punto de vista presupuestario, la fusión de la actividad estadística y cartográfica en un único programa presupuestario de gastos supone la integración de los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias en torno al territorio como eje vertebral de los sistemas de información. Además ha supuesto una reubicación de la cartografía en cuanto a relevancia en el conjunto del presupuesto, al enmarcarse ésta en un programa con la máxima calificación desde la perspectiva de género.

La aprobación de este programa presupuestario proporcionará los recursos que el IECA precisa para el desarrollo de sus competencias y que en este ejercicio se concretarán en el programa estadístico y cartográfico de 2013, que será aprobado por el Consejo de Gobierno tras la aprobación, por ley, del nuevo Plan Estadístico y Cartográfico 2013-2017, actualmente en tramitación.

El Plan incorporará cuatro ejes transversales: Cohesión, Sostenibilidad, Innovación y Género, que se implementarán a todos los programas anuales y en particular al de 2013. El eje transversal de género consolida una nueva dimensión, iniciada con anterioridad, necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerar

esta perspectiva no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable sexo sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

Las actividades que se desarrollarán en el ejercicio 2013 por parte del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en torno al eje de género, son las siguientes:

- 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
- Estadística sobre la cualificación de la población andaluza
- Formación de personal en el área de la estadística pública

Los indicadores que servirán para medir y orientar la realización de las actividades del IECA, se centrarán fundamentalmente en la ejecución de las actividades que se prevén en el programa de 2013, además de prestar una especial atención, a aquellos que se refieren a la difusión, formación, becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales, todos ellos desagregados por sexo.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	3	0	3
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	11	11
Permiso adicional por parto o adopción	0	5	5
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	46	52	98
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	4	19	23
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	3	3
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	5	5
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 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La competencia es uno de los pilares de la economía de mercado y un elemento básico para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que contribuye a incrementar la eficiencia de los sistemas productivos, lo que se traslada a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía tiene como fin preservar y promover el funcionamiento competitivo de los mercados, garantizando la existencia de una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en materia de defensa y de promoción de la competencia

en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por tanto su actividad se dirige básicamente a personas jurídicas e instituciones.

En materia de igualdad de género, la Agencia centra su atención en su política de personal y en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas y formular propuestas de estudio en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales.

Los objetivos del programa presupuestario para el ejercicio 2013 son:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, teniendo en cuenta una representación equilibrada en la formación del personal especializado en Derecho de la Competencia
- Incluir la dimensión de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en las que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía y en la realización del curso de formación en competencia *online* dirigido a profesionales y estudiantes
- Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial, a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias
- Detectar actuaciones que, dentro de las nuevas actividades de la Agencia, pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica

Las líneas de trabajo y actuaciones propuestas para el logro de dichos objetivos en el ejercicio 2013 son las siguientes:

- Realizar un seguimiento de la asistencia a los cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la Agencia organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos
- Fomentar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en Derecho de la Competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz

- Análisis de las comunicaciones recibidas a través del Sistema de Información y Defensa de la Competencia, para verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía lleva a cabo una gestión de personal que incluyen actuaciones dirigidas a corregir las desigualdades de género. En esta línea, el sistema de control de presencia contempla la mayor flexibilidad de horario dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal de la Agencia está compuesto en un 75% por mujeres y en un 25% por hombres.

Permisos y licencias concedidos al personal de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	2	2
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
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	3	11	14
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	1	1
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
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 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.33 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales creado en 2009, basa su actuación en dos grandes ejes: el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008 y la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.

Además del impulso de la Estrategia Andaluza de Seguridad en el Trabajo (2010-2014), consensuada con los agentes sociales, el Instituto persigue profundizar y desarrollar nuevas acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza y, de manera más específica, en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos nuestros hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos.

Con el fin de paliar las principales desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres, según las encuestas de condiciones de trabajo, para el ejercicio 2013, se prevé la realización de las siguientes actuaciones:

- Continuación de las actividades desarrolladas por el Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo desde la perspectiva de género
- Elaboración y publicación de trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos de particular relevancia o interés para las mujeres trabajadoras
- Preparación de mapas de riesgo en los que se puedan superponer los datos agrupados por variables, entre las que destacará la de sexo
- Promoción, mediante audiovisuales, de la prevención de la salud de las mujeres en estado de gestación en distintas actividades laborales y los riesgos psicosociales que más incidencia tienen en las trabajadoras
- Actualización de información e indicadores que recojan la actualidad preventiva relacionada con las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género

- Organización de eventos científicos con el objeto de analizar y debatir los siguientes núcleos temáticos: condiciones laborales desde una dimensión de género en el mercado de trabajo; problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los riesgos profesionales desde una óptica de género y análisis del marco jurídico de la prevención de riesgos laborales desde una visión de género
- Elaboración de folletos informativos al objeto de contribuir a la divulgación y sensibilización sobre la problemática de los riesgos laborales y su prevención desde una perspectiva de género
- Contemplar como indicadores los asistentes diferenciados por sexo a las acciones formativas en seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos que organice o promueva el Instituto, así como sus necesidades para la elección de la temática
- Promoción de la cultura preventiva en las empresas andaluzas en las que las experiencias, buenas prácticas y acciones promovidas redunden en equilibrio desde la perspectiva de género
- La realización y difusión de buenas prácticas para la gestión preventiva, evaluación y control de los riesgos psicosociales en puestos de trabajo en clave de género
- Realización de la II Encuesta de gestión preventiva de las empresas en Andalucía, en la que se hará énfasis en la repercusión según el sexo
- Desagregar por sexo los resultados de la II Encuesta andaluza de condiciones de trabajo, y el análisis de la I Encuesta sobre gestión preventiva de las empresas andaluzas
- 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 delegados y delegadas de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral

En el programa 310, se establecen dos indicadores relativos al número de encuestas sobre condiciones de trabajo y número de publicaciones.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
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	2	5	7
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	4	0	4
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
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 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

I. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Desde principios de 2011, y a raíz de la aprobación de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) vio modificada su naturaleza jurídica y pasó a configurarse como Agencia de Régimen Especial, según lo previsto en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, se publicó el Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprobaron los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

El Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, estipula que, el Servicio Andaluz de Empleo queda

adscrito a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Posteriormente, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ha marcado la nueva configuración orgánica del Servicio Andaluz de Empleo y lo adscribe a la Secretaría General de Empleo de la mencionada Consejería.

A la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, se le atribuyen la coordinación y el impulso de parte de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral según el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. Más concretamente asume:

- La intermediación laboral, mediante la orientación de la demanda y la dinamización de la oferta de empleo, facilitando el ajuste entre empleadores y demandantes de empleo
- El fomento del empleo y de su calidad y estabilidad
- La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales, así como el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario
- La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea por el Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la participación en los programas e iniciativas Comunitarias relativas a materias que son competencia de esta Consejería

En unos momentos de crisis económica como la actual, seguimos constatando la persistencia de desequilibrios por razón de sexo en nuestro mercado laboral: la brecha salarial, la temporalidad contractual, la brecha ocupacional, etc. La brecha salarial de género se cifra en unos 4.813€ anuales, produciéndose las mayores diferencias retributivas en el sector de las entidades financieras y aseguradoras y en la Industria. La tasa de temporalidad en Andalucía se cifra en el 34,3%, ascendiendo al 35% para la población asalariada femenina y situándose en el 33,8% entre los hombres asalariados. En cuanto a la segregación ocupacional, seguimos detectando que en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, como conductores, operadores de maquinaria móvil o trabajos cualificados de la construcción, apenas se contabilizan dos mujeres por cada cien hombres, mientras que en el caso de los servicios de salud y de cuidados, la tendencia se invierte ocupando las mujeres tres de cada cuatro de los puestos. Es, además, significativo el alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial, llegando al 25,7% de las mujeres ocupadas en Andalucía por el 7% de los hombres.

La difícil situación económica ha tenido como efecto directo un aumento del desempleo, y como consecuencia, un incremento del número de personas sin empleo registradas en el Servicio Público de Empleo.

De hecho, se observa un importante incremento del número de parados registrados, más acusado que el de paradas, que ha propiciado que se asimile el porcentaje de personas en situación de desempleo. Esta realidad no significa necesariamente una situación de mejora de las mujeres con respecto a los hombres, pues su situación ante el mercado laboral sigue siendo de mayor vulnerabilidad, por lo que es necesario seguir apoyando a la población femenina.

El SAE como Agencia, contempla en su Plan Inicial de Actuaciones la consolidación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres como eje transversal. Para ello, se propone la elaboración de un plan específico de igualdad de género. Dicho plan fijará los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y prácticas que se adopten para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos, el Plan de Igualdad podrá contemplar como líneas estratégicas, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo prevé para 2013 como uno de sus objetivos estratégicos, mejorar la empleabilidad de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, potenciando las políticas activas orientadas hacia la igualdad de oportunidades y la mejora de los servicios públicos para el empleo, planteándose ésta como una constante a lo largo del próximo ejercicio presupuestario.

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

Fomento del empleo

El conjunto de actuaciones que se llevan a cabo a través de este programa presupuestario de fomento del empleo permiten atender las necesidades particulares de cada sector de la población andaluza y han venido 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 las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un objetivo de carácter transversal, estableciéndose acciones específicas y/o incentivos para favorecer, promover e incrementar la integración y permanencia en el mercado laboral de personas desempleadas pertenecientes a grupos de población más desfavorecidos, en particular mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

El objetivo formulado para 2013 en esta área se vehicula a través de los incentivos a la creación de empleo establecidos en el Decreto 149/2005, de 14 de junio, y la Orden de 21 de julio de 2005, por los que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido estableciéndose como objetivo prioritario la contratación de mujeres y también el fomento de la estabilidad laboral de éstas, quedando articulado a través de diferentes modalidades de incentivos:

- Incentivos a la contratación con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras. Se fomentará con este incentivo la estabilidad en el empleo de mujeres y de aquellas otras pertenecientes a colectivos más vulnerables, como mujeres víctimas de violencia de género. Se priorizará a mujeres en aquellos sectores y profesiones en los que se encuentren subrepresentadas, preferentemente, sector industrial, sector de la construcción y sector de transportes privados y, respecto de cualquier sector de actividad, en caso de incorporación o reincorporación tras la maternidad y supuestos asimilados (adopción, acogimiento) y tras la atención a personas dependientes. Asimismo, para la contratación de personas técnicas en prevención de riesgos laborales por entidades empleadoras dedicadas a cualquier sector de actividad, se fomentará la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género. Por último, dentro de esta modalidad de incentivos a la contratación, en el artículo 5 destinado a la contratación de personas a través de contratos pertenecientes a la modalidad de fijos discontinuos, se fomentará la estabilidad en el empleo de las mujeres como grupo beneficiario preferente

- Incentivos a la contratación con carácter indefinido a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras, fomentando la estabilidad en el empleo de mujeres, entre otros colectivos
- Incentivos a la transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras. Se incentivará a mujeres, preferentemente en los siguientes sectores: hostelería, construcción y comercio
- Creación de empleo estable en ATIPES. Nuevas contrataciones y transformaciones, a través de, Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo. En dichas actuaciones se priorizará a las mujeres como beneficiarias preferentes, entre otros

Por otra parte, la coyuntura económica actual ha llevado al Gobierno Andaluz a plantear la necesidad de disminuir el periodo de mantenimiento de las contrataciones indefinidas, adecuándolas a la realidad empresarial, estableciéndose dichos cambios a través del Decreto 376/2011, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio.

Según la Orden de 22 de noviembre de 2006, en la que se regulan los Proyectos de Interés Social y General, se introducen correcciones que articulan una apuesta decidida y firme por el crecimiento del empleo de las mujeres, indicando que al menos el 50% de las personas seleccionadas habrán de ser mujeres.

También en el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad 2007-2013, hay un apartado específico de apoyo a las mujeres con discapacidad, con medidas concretas a favor de las mismas.

Por último, se mantiene también el programa destinado a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, por sus excelentes resultados.

La Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, desarrolla algunas de las medidas contenidas en el VII Acuerdo de Concertación Social, así como en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía y persigue, entre

otros, los siguientes objetivos: facilitar la incorporación de la mujer a la vida laboral y desarrollar su carrera profesional, fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, particularmente en el cuidado y educación de los hijos e hijas, y facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

Esta Orden recoge un conjunto de incentivos dirigidos a entidades empleadoras para remover los obstáculos que generan determinadas situaciones vinculadas al ámbito familiar y que son los 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.

Para los contratos de interinidad para sustituir a personas que se encuentren en el supuesto de incapacidad por riesgo durante el embarazo, 1.600 euros para un periodo máximo de ocho meses y para una jornada de 40 horas semanales o su promedio en cómputo anual.

Para los contratos de interinidad para sustituir a personas que se encuentren disfrutando de permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, 800 euros para un periodo máximo de 4 meses y para una jornada de 40 horas semanales o su promedio en cómputo anual.

- 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 para el cuidado de hijos/as o de personas a su cargo.

A efectos de este incentivo, se considerarán preferentes las contrataciones realizadas a mujeres. La cuantía máxima del incentivo será de 1.600 euros, cuando la duración del contrato sea de al menos un año. Esta cuantía podrá llegar hasta los 2.200 euros, cuando además de lo anterior, la persona que reduzca su jornada o se acoja a la excedencia sea un hombre.

- 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/as o de personas dependientes a su cargo.

La cuantía máxima de este incentivo será de 1.200 euros para un año y siempre que la ampliación lo sea de al menos 20 horas semanales o su promedio anual.

- Incentivos a las primeras contrataciones de carácter indefinido, o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinido.

La cuantía máxima del incentivo se determinará en función de lo siguiente:

- Hasta 5.500 euros, cuando las contrataciones se formalicen con mujeres víctimas de violencia de género.
- Hasta 5.000 euros cuando las contrataciones se formalicen con mujeres, o en áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo.

Orientación e intermediación entre oferta y demanda

A través de los programas de orientación profesional, se pretende, además de promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral.

El programa Andalucía Orienta forma parte de la red de servicios de orientación del SAE, que tiene como objetivo apoyar a la población activa andaluza para su inserción en el mercado laboral, asesorándoles en la búsqueda de empleo. Integrada en este programa está la Red de Unidades de Orientación dirigida a las personas demandantes de empleo y los Centros de Referencia dirigidos al asesoramiento a profesionales de las Unidades de Orientación.

La red Andalucía Orienta cuenta con personal técnico especializado en orientación a mujeres con especiales dificultades de inserción, y es la encargada del desarrollo de los siguientes programas, en los que las mujeres aparecen como objetivo prioritario:

- Programas de Orientación Profesional
- Programas de Itinerarios de Inserción
- Programas de Acompañamiento a la Inserción que ofrece servicios de apoyo, asesoramiento y tutorías en el proceso de búsqueda de empleo, a través de acciones de orientación laboral personalizadas

El SAE desarrolla también programas para aumentar la empleabilidad, donde aparecen las mujeres, como objetivo preferente, entre otros; nos referimos a los programas Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales para el Empleo, donde la participación de mujeres el próximo año se estima en

unas 200 participantes. El primero tiene por objeto promover la inserción laboral a través de experiencias profesionales para el empleo, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales, a los que la persona demandante de empleo aspira. Las acciones se desarrollarán en un marco de itinerario de inserción y se concretan en visitas a empresas, entrevistas a profesionales y prácticas profesionales.

El objetivo del segundo es fomentar la inserción laboral a través de acciones de carácter experimental, que se desarrollan mediante planes integrales para la inserción laboral que combinan actuaciones de diferente naturaleza, tales como información, orientación y asesoramiento, formación y prácticas laborales. La duración máxima de los planes integrales es de doce meses.

Programa de ayudas a estudios y difusión sobre el mercado de trabajo

En el marco del Programa de estudios y difusión sobre el mercado de trabajo regulado a través de la Orden de 26 de diciembre de 2007, se conceden ayudas para la realización de estudios o investigaciones sobre sectores, territorios o colectivos específicos, entre otras acciones. Dentro de los criterios que se tienen en cuenta para la concesión de las solicitudes presentadas (regulados en el artículo 32 de dicha Orden) se incluye el desarrollo de las actuaciones específicas para la atención a los colectivos preferentes para el Servicio Andaluz de Empleo, entre los que se encuentran las mujeres, así como aquellas temáticas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres, y que puedan contribuir a una mejora de la empleabilidad e inserción laboral de las primeras.

En el ámbito de este programa presupuestario, se prevén indicadores que miden distintas variables de intermediación laboral e incorporación al empleo. En lo relativo al fomento del empleo, varios indicadores miden, desagregando por sexo, el número de personas que se incorporan a puestos de trabajo o permanecen en distintas modalidades de empleo, por ejemplo se cuantifican el número de empleos estables creados, los puestos ocupados por personas con discapacidad y los puestos I+E (Iniciativa + Empresa) de carácter indefinido. Se establecen también indicadores para medir las personas participantes en itinerarios personales de inserción, y por último las personas participantes en el proyecto mejora para la empleabilidad y en proyectos de interés social.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Servicio Andaluz de Empleo en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	18	9	27
Permiso por paternidad	23	0	23
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	80	80
Permiso adicional por parto o adopción	4	66	70
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	404	828	1232
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	35	122	157
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	2	68	70
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	7	42	49
Reducción de jornada por guarda legal	0	23	23
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	2	22	24
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	0	6	6
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0