

ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA.

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS** (Orden cronológico):

**TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES**

Nº de orden	Denominación del documento
1	MEMORIA DE NECESIDAD Y OPORTUNIDAD
2	MEMORIA DE INCIDENCIA ECONÓMICA
3	INFORME CARGAS ADMINISTRATIVAS
4	INFORME DE AFECTACIÓN A PERSONAS MENORES
5	MEMORIA NO RESTRICCIONES LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO
6	TEST EVALUACIÓN COMPETENCIA
7	INFORME IMPACTO DE GÉNERO
8	ACUERDO DE INICIO
9	RELACION ULTERIORES TRÁMITES

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto indicado.

1 de Septiembre de 2015



*[Handwritten signature]*

Fdo.: Juan Jesús Jiménez Martín  
 Viceconsejero de Igualdad y Políticas Sociales.



## **MEMORIA DE NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

En la base del ordenamiento jurídico andaluz, a través del Estatuto de Autonomía, en su artículo 10.2 se afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

Para hacer efectivos estos preceptos, para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó el 26 de noviembre, la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, ley que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. Con ella nos dotamos de un marco legislativo único en nuestra historia y referente en el ámbito nacional e internacional, que permitía los desarrollos necesarios para impulsar la igualdad de género en nuestra Comunidad Autónoma.

Habiendo transcurrido algo más de siete años desde la promulgación de esta norma, y encontrando un gran avance en materia de igualdad gracias a su desarrollo, tanto en lo social como en lo económico y lo político, entre otros, en Andalucía, se ha entendido necesario el impulso de una modificación de la misma con una doble finalidad: consolidar todo lo desarrollado hasta el momento a través de su reconocimiento jurídico y normativo, por una parte, así como la propuesta de nuevos hitos a alcanzar que nos permitan seguir avanzando en igualdad en una sociedad que ha evolucionado desde aquella que en el año 2007 dio un paso tan importante en su compromiso con la igualdad, por otra.



Para ello, desde el principio, se ha contado con la participación de todo el arco político a través de la creación de un grupo de trabajo en el Parlamento de Andalucía, en el que además de cada uno de los grupos representantes de la ciudadanía andaluza han participado tanto personas expertas como organizaciones y entidades sin ánimo de lucro, unido a instituciones públicas, que han contado su experiencia e inquietudes. El objetivo de este grupo de trabajo ha sido valorar el verdadero desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, pero también proponer nuevas necesidades a abarcar, siendo todo ello lo que se ha pretendido reflejar en el anteproyecto de modificación de la ley que se propone.

Estas modificaciones pretenden comprometer, más aún si cabe, tanto a la Administración de la Junta de Andalucía como al conjunto de la ciudadanía, consolidando y estableciendo políticas de igualdad que se transformarán en derechos de aplicación directa, los cuales sin duda alguna mejorarán la calidad de vida de las andaluzas y los andaluces, al tiempo que instaurando nuevas formas que permitan garantizar el cumplimiento de esta ley.

Por las razones expuestas se considera necesario proceder a la modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Sevilla, 10 de febrero de 2015

LA DIRECTORA  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES  
JUNTA DE ANDALUCÍA  
SEVILLA  
Carmen R. Cuello Pérez



## **MEMORIA DE INCIDENCIA ECONÓMICA DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

El Anteproyecto al que se hace referencia en esta memoria abarca una propuesta que supone un nuevo avance jurídico y social en Andalucía en materia de igualdad de género, cuestión en la que si bien ha sido pionera en muchas de sus actuaciones esta Comunidad Autónoma, desde distintos sectores sociales se demandaba una modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en la necesidad de la consolidación de los logros alcanzados y la incorporación de nuevos hitos.

Ello ha supuesto la inclusión, a través de un artículo único, de un total de cincuenta apartados, una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales. Pero en nuestro caso, no todas ellas conllevan un impacto económico, dado que algunas vienen a recoger medidas que ya se están desarrollando para su consolidación desde el punto de vista jurídico, otras suponen la aplicación de nuevas formas de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía y sólo una mínima parte entendemos que supone ese nuevo compromiso económico, siendo estas últimas el objeto de análisis de la presente memoria, puesto que consideramos que el resto pueden ser asumidas con los recursos propios de cada uno de los departamentos de la Administración autonómica o se establecen para otros terceros distintos.

Entrando en el detalle de las mismas, éstas son:

- En primer lugar encontramos la propuesta de incorporación a la Ley de un artículo nuevo que aborda la cuestión de la capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas, quedando redactado de la siguiente manera:

*Artículo 9.bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.*

*1. Las Administraciones públicas en Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica,*

*progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y en sus normas de desarrollo y de que se haga efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa.*

*2. A tal efecto, las administraciones públicas en Andalucía elaborarán y desarrollarán sus respectivos planes de formación de sus empleadas y empleados públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como realizarán actividades de sensibilización para los altos cargos y de las personas titulares de los órganos de dirección de los organismos y entidades dependientes del Gobierno de la Junta de Andalucía. Dichos planes de formación y actividades de sensibilización formarán parte integrante de los planes previstos en el artículo 7 de la presente Ley.”*

Parte de esta capacitación ya viene desarrollándose tanto por el Instituto Andaluz de Administración Pública como por el Instituto Andaluz de la Mujer en la Administración General, la Consejería de Educación, Cultura y Deporte en la Administración Educativa y la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales en la Administración Sanitaria, a través de los planes de formación anuales, suponiendo sólo como novedad la capacitación de los órganos de dirección de los organismos y entidades dependientes del Gobierno de la Junta de Andalucía. En este caso se estima un impacto máximo de 22.000 euros anuales valorando que la misma alcanzará aproximadamente a unas 200 personas a razón de 110 euros por cada una de ella.

- Más adelante se aborda la cuestión de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación, a través de la incorporación de un nuevo artículo bis, siendo lo que consideramos que conlleva nueva incidencia económica lo siguiente:

*Artículo 21.bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación.*

*(...) 5. Los Organismos públicos de investigación en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros y grupos de*

*investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género.*

En esta medida entendemos que la incidencia económica sólo abarca al único organismo público de investigación reconocido por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a excepción de las universidades que tienen autonomía propia para desarrollar lo que se recoge en el nuevo artículo, que es el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera. Para ello valoramos que la incidencia económica de elaboración de un Plan de Igualdad que abarque al completo todo ese Organismo y con medidas incentivadoras es de unos 25.000 euros, considerando la experiencia del Instituto Andaluz de la Mujer en el asesoramiento a empresas e instituciones para la elaboración de sus planes de igualdad.

- A continuación encontramos la propuesta de modificación del artículo 23 y la inclusión de un artículo 26.bis, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el sentido que se recoge a continuación, sobre la necesidad de conocer la realidad económica para que sea posible la adopción de decisiones ajustadas a la misma:

**Diecinueve.** *Se modifica el apartado 8 del artículo 23 que queda redactado de la siguiente forma:*

*8. La Administración de la Junta de Andalucía realizará o promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo. El resultado de esos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer el papel de la mujer y su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.*

**Veinte.** *Se añade un nuevo artículo 26.bis con la siguiente redacción:*

*Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.*



*2. Por la Consejería competente en materia de empleo se realizarán auditorías periódicas a las empresas que permitan analizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en Andalucía, sus causas y su evolución en el tiempo, con el fin de diseñar políticas e incentivos que permitan erradicar estas situaciones.*

En ambos casos entendemos que se trata de la realización de estudios que permitan conocer la realidad de la igualdad de género tanto en el ámbito empresarial como en el privado pero en relación a lo laboral y económico. Considerando las características del sector económico y su distribución geográfica en nuestra Comunidad Autónoma, se estima que el importe máximo para la realización de estos estudios es de 250.000 euros.

- A continuación se propone ampliar el artículo 37 en aras a facilitar la conciliación de las empleadas y empleados a través de la puesta a disposición de centros de educación infantil, quedando como sigue:

***Veinticinco.*** *Se añade un punto 4, al artículo 37 con la siguiente redacción:*

*4. Los Centros de trabajo en Andalucía que integren físicamente a 500 o más personas trabajadoras, deberán disponer de un Centro de Educación Infantil de primer y/o segundo ciclo, de acuerdo a las necesidades de conciliación de las empleadas y los empleados del mismo establecidas en el marco de la negociación colectiva.*

El impacto económico de puesta en funcionamiento de centros de estas características que permitan que el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía pueda disponer de esta mejora en las condiciones de vida de sus hijas e hijos a través de esta vía de conciliación es de 250.000 euros, considerando la puesta en marcha de un centro de estas características en cada capital de provincia donde puede encontrarse, a excepción de Sevilla, donde se estime la necesidad de creación de tres centros, suponiendo un total de 10 centros a poner en disposición.

- Finalmente encontramos que a lo largo del texto se atribuyen nuevas funciones al Instituto Andaluz de la Mujer, tanto de coordinación como de asesoramiento a otros departamentos de la Administración autonómica que hasta la actualidad no se han venido desarrollando, y que sin duda alguna ampliará sustancialmente su papel de Organismo transversal, como otras nuevas que se recogen en la inclusión de nuevo articulado, concretamente lo siguiente:

***Cuarenta y dos.*** *Se introduce un nuevo artículo 67, con la siguiente redacción:*

*Artículo 67.- Dictámenes.*

*El Instituto Andaluz de la Mujer es un órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral en su ámbito de competencias.*

***Cuarenta y tres.*** *Se incluye un nuevo artículo 68, con la siguiente redacción:*

*Artículo 68.- Competencia.*

*Corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer la defensa de todas las mujeres en Andalucía ante situaciones de discriminación por razón de sexo en sus relaciones con el sector privado y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Andalucía.*

***Cuarenta y cuatro.*** *Se incluye un nuevo artículo 69, con la siguiente redacción:*

*Artículo 69.- Funciones.*

*A tal fin, el Instituto Andaluz de la Mujer ejercerá las siguientes funciones:*

*a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.*

*b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.*

*c) Prestar asesoramiento a las mujeres ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.*

*d) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.*

*e) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

**Cuarenta y cinco.** *Se incluye un nuevo artículo 70, con la siguiente redacción:*

*Artículo 70.- Límites.*

*1. El Instituto Andaluz de la Mujer no entrará en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni en el de aquellas quejas sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada esta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales de Justicia.*

*2. Los actos de investigación deben estar directamente relacionados con las posibles conductas o hechos discriminatorios, sin que puedan realizarse más que los estrictamente necesarios para el esclarecimiento de aquellos.*

*3. En cualquier caso, las investigaciones que realice se han de verificar dentro de la más estricta reserva, sin perjuicio de las consideraciones que estime oportuno incluir en sus informes.*

Estas nuevas funciones, por cuanto entendemos que suponen el ejercicio de potestades administrativas, supondrán la necesidad de una dotación de personal cuyas características les permita su ejecución, debiendo ser por tanto personal funcionario con carácter permanente. Considerando el extenso sector empresarial andaluz y tomando como referencia otros perfiles existentes en la Administración de la Junta de Andalucía, como por ejemplo la Inspección de Consumo o la Inspección Farmacéutica, se entiende la necesidad de contar con nueve puestos (uno por cada provincia y uno para los Servicios Centrales) que a razón de unos 40.000 euros por persona suponen un total de 360.000 euros.



Por tanto, realizado el análisis de impacto económico del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se valora que el importe máximo del mismo es de 907.000 euros, entendiendo el mismo como un coste asumible y razonable a la vista de los avances que permitirá en los próximos años para alcanzar la igualdad de género en Andalucía a través de sus 8.402.305 habitantes permanentes, avances con una incidencia directa a corto y medio plazo, pero también indirecta a largo plazo a través del cambio hacia un modelo social más avanzado e igualitario, puesto que esta nueva norma afecta al 100% de la población andaluza.

Sevilla, 10 de febrero de 2015.

LA DIRECTORA

Carmen R. Cuello Pérez.





Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

**INFORME DE VALORACIÓN SOBRE CARGAS ADMINISTRATIVAS DERIVADAS DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA, PARA LA CIUDADANÍA Y LAS EMPRESAS**

A los efectos prevenidos en la Instrucción 2/2014 de la Viceconsejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales sobre el procedimiento a seguir en la tramitación de disposiciones de carácter general, se hace constar que el contenido del borrador del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía no supone carga administrativa para la ciudadanía ni para las empresas.

Sevilla, 10 de febrero de 2015

LA DIRECTORA  
  
Carmen R. Cuello Pérez



**INFORME SOBRE LA AFECTACIÓN A LAS PERSONAS MENORES DE EDAD DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

A los efectos prevenidos en la Instrucción 2/2014 de la Viceconsejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales sobre el procedimiento a seguir en la tramitación de disposiciones de carácter general, se hace constar que el contenido del borrador del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía afecta a las personas menores de edad, a los fines prevenidos en la instrucción segunda, para que el Centro Directivo competente en materia de infancia pueda evaluar el enfoque basado en los derechos de los niños y de las niñas del contenido del mencionado borrador Anteproyecto de Ley.

Sevilla, 10 de febrero de 2015

LA DIRECTORA

Carmen R. Cuello Pérez



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

**MEMORIA SOBRE NO ESTABLECIMIENTO DE RESTRICCIONES NI A LA LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO NI A LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

A los efectos prevenidos en las Instrucción 2/2014 de la Viceconsejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales sobre el procedimiento a seguir en la tramitación de disposiciones de carácter general, se hace constar que el contenido del borrador del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía no establece restricciones a la libertad de establecimiento ni a la libre prestación de servicios que requieran notificación a la Comisión Europea, de conformidad con lo previsto en los artículos 11.2 y 12.3 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, de libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Sevilla, 10 de febrero de 2015

LA DIRECTORA  
  
Carmen R. Cuello Pérez



## **TEST DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

1.º ¿La norma introduce alguna limitación en el libre acceso de las empresas al mercado?

Es posible que ello suceda si el proyecto normativo:

- Otorga derechos exclusivos o preferentes para la explotación de algún recurso, la producción de un determinado bien o la prestación de algún servicio en el mercado.
- Establece requisitos previos de acceso al mercado, tales como la necesidad de obtener licencias, permisos o autorizaciones.
- Limita la posibilidad de algunas empresas para prestar un servicio, ofrecer un bien o participar en una actividad comercial.
- Incrementa de forma significativa las restricciones técnicas o los costes de entrada o salida del mercado que podrían dificultar el acceso de nuevas empresas.
- Restringe el ejercicio de una actividad económica en un espacio geográfico.

2.º ¿La norma restringe la competencia entre las empresas que operan en el mercado?

Es posible que ello suceda si el proyecto normativo:

- Limita la oferta de las diferentes empresas.
- Introduce controles de precios de venta de bienes y servicios, ya sea porque permite orientar sobre los mismos o porque establece precios mínimos o máximos.
- Establece restricciones a la publicidad y/o a la comercialización de determinados bienes y servicios.
- Impone normas de calidad a los productos que puedan resultar excesivas si se comparan con las existentes en mercados similares y así generar ventajas para algunas empresas con respecto a otras.
- Eleva de manera significativa los costes de algunos proveedores con respecto a otros mediante, por ejemplo, la exención de determinadas obligaciones a algunas empresas.

3.º ¿La norma reduce los incentivos para competir entre las empresas?

Es posible que ello suceda si el proyecto normativo:

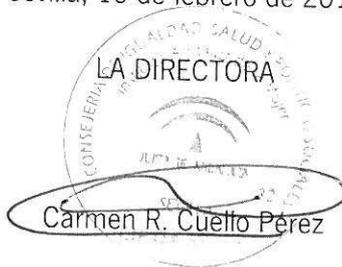


Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

- Permite un régimen de autorregulación o corregulación de determinadas actividades económicas o profesionales.
- Incrementa los costes derivados del cambio de proveedor.
- Exime a las empresas de la aplicación de la legislación general de defensa de la competencia.

Cumplimentado el Test de Evaluación de la Competencia recogido en el Anexo I de la Resolución de 10 de julio de 2008, de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, por la que se aprueban los criterios para determinar los supuestos en los que un proyecto normativo puede incidir en la competencia, a fin de determinar si aquella tiene o no efectos restrictivos sobre la competencia, se verifica que en el borrador, no concurre ninguno de los indicadores descritos en la ficha del citado anexo I de la Resolución de 10 de julio de 2008, que se incorpora al expediente y, en consecuencia, no se precisa la remisión del proyecto de la norma a la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía para la emisión del informe que establece el artículo 3.i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía.

Sevilla, 10 de febrero de 2015





## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA**

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en la Ley 12/ 2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación del impacto de género se emite el presente *INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA*, emitido por el Instituto Andaluz de la Mujer organismo autónomo adscrito a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

Para la realización del mismo, se han seguido las instrucciones contenidas en el citado Decreto y en El protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, y en consecuencia, el Informe se estructura en los siguientes apartados:

1. *Fundamentación del informe*: Marco normativo en el que se inscribe el presente informe.
2. *Pertinencia de género*: resultados de la valoración de la oportunidad y necesidad del analizar el texto que se pretende aprobar, aplicando la perspectiva de género y justificando la conclusión a que se llega.
3. *Marco normativo e información contextual*: Mandato normativo al que el Anteproyecto de Ley debe dar respuesta en materia de

igualdad de mujeres y hombres y datos estadísticos generales sobre la situación de las mujeres y hombres relacionados con los ámbitos de actuación sobre los que incide el Anteproyecto de Ley, analizados desde la perspectiva de género.

4. *Impacto previsible de la norma sobre la igualdad*: previsión del efecto del Anteproyecto de Ley en virtud del análisis de los datos estadísticos que se presentan y del mandato normativo derivado de la legislación vigente en la materia. Constituye una valoración del impacto previsible de la norma sobre la igualdad de las mujeres y de los hombres, especificando las medidas, acciones, o aspectos concretos de la misma que incidirán en el avance de la erradicación de la desigualdad.
5. *Lenguaje de la norma*: resultados de la revisión del Anteproyecto de Ley desde los criterios del lenguaje no sexista.
6. *Conclusiones y verificación*: conclusiones a que se llega tras el análisis de la norma desde la perspectiva de género, con relación a su impacto previsible sobre la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación. Resultados del proceso de verificación utilizando la herramienta de comprobación (Lista de verificación) que se adjunta como Anexo final del presente informe.

## **1. FUNDAMENTACIÓN**

El presente informe tiene su fundamentación en la citada Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE de 20 de marzo de 2007), en su *Artículo 114. Impacto de género*, en el que establece la **obligatoriedad de tener en cuenta el impacto de género** del



contenido de las leyes y disposiciones reglamentarias.

Se fundamenta asimismo en el artículo 6. *Evaluación de impacto de género* de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en el que establece que los anteproyectos de ley, las disposiciones reglamentarias y los planes que apruebe el Consejo de Gobierno deberán incluir el objetivo de igualdad de género e ir acompañadas de un informe de evaluación de impacto de género emitido por quien reglamentariamente corresponda, y en el que se recojan indicadores que muestren la realidad de mujeres y hombres, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres.

Así mismo el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de impacto de género desarrolla el artículo anteriormente citado, estableciendo el carácter y el contenido del informe, así como el procedimiento de tramitación y el tipo de normas que deben ir acompañadas por el mismo.

Por ello, y en desarrollo de estos mandatos, se emite el presente informe de evaluación de impacto de género del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía.

## **2. PERTINENCIA DE GÉNERO**

Como se desprende del citado Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas y de la legislación citada, toda norma o intervención que incida directa o indirectamente sobre personas (y, por lo tanto, sobre mujeres y hombres), tenga incidencia sobre el acceso a recursos y pueda influir en la ruptura de los

estereotipos de género, tendrá un impacto potencial sobre la igualdad y en consecuencia resulta **pertinente al género**.

El Anteproyecto de Ley objeto de este informe, regula una materia que tiene un efecto directo sobre la totalidad de las personas motivo por el cual cumple uno de los primeros requisitos de la pertinencia de género<sup>1</sup>.

Por otro lado, el contenido de la norma informada incide de manera directa en el acceso a diversos recursos por parte de las mujeres y de los hombres (educativos, económicos, políticos, etc.) y, por ello, cumple también el segundo requisito para ser considerada como pertinente al género.

Por último, la norma analizada tiene capacidad para influir en la ruptura de los estereotipos de género y contiene, además, mandatos para ello, por lo que estamos ante un Anteproyecto de Ley en el que resulta absolutamente necesario hacer un análisis y valoración de su contenido **para identificar su potencial impacto sobre la igualdad efectiva de la mujeres y de los hombres**.

### **3. MARCO NORMATIVO E INFORMACIÓN CONTEXTUAL**

Para evaluar el efecto potencial, sobre la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, del Anteproyecto de Ley resulta necesario comparar el objeto y contenido del mismo con los mandatos normativos existentes en relación con ese objeto, además de conocer la realidad de la situación de las mujeres en comparación con los hombres en esta Comunidad apoyándose, para ello, en las estadísticas oficiales existentes.

---

<sup>1</sup> Protocolo de asesoramiento para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas. Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad de Género.

### **3.1. El marco normativo y el mandato sobre la igualdad de mujeres y hombres**

A partir de los años 70 del siglo XX en el **ámbito internacional**, y afectando a todas las naciones o países que los han suscrito, se han generado una multiplicidad de instrumentos que pretenden incidir en el logro de la igualdad de las mujeres. España, y por lo tanto la Comunidad Autónoma de Andalucía, ha suscrito la Convención sobre la *Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, según sus siglas en inglés)* de 1979, que considera como "discriminación contra la mujer" toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de las libertades fundamentales... en cualquier esfera. Ha suscrito también el *Protocolo Facultativo* (1999) de la citada Convención y este Protocolo en su art. 5 señala que los estados tomarán medidas para modificar los patrones socioculturales, factor fundamental en el mantenimiento de las desigualdades.

Asimismo esta Convención contiene mandatos explícitos para que los estados parte aseguren los mismos derechos a mujeres y hombres en el acceso al empleo (con capacidad para elegir libremente una ocupación), la educación (acceso a los mismos programas de estudios, educación mixta, modificación de libros...), participación políticas, protección de la salud y una vida libre de violencia machista, etc. mediante el establecimiento de las políticas apropiadas.

La *Declaración y Plataforma de Beijing (1995)* recoge la obligación de los estados firmantes de promover la independencia económica de las mujeres y erradicar la pobreza femenina incidiendo en su acceso a la educación y a la actividad económica remunerada, eliminando la brecha salarial. Señala también la necesidad de dotar y mejorar los servicios de salud para garantizar el acceso de las mujeres a los

mismos considera la violencia contra las mujeres y la trata con fines de explotación sexual como esferas de preocupación y señala expresamente que los estados se reafirman en el compromiso de eliminar cualquier forma de violencia contra las mujeres y las niñas, adoptando para ello cuantas medidas y programas sean necesarios.

Por último esta Plataforma ha establecido como estrategia de actuación para el logro de la igualdad de género la implantación del *mainstreaming* o transversalidad de género lo que ha supuesto el desarrollo progresivo de lo que se conoce como arquitectura de género y que constituye un conjunto de estructuras encargadas de hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres. Esta estrategia se adopta, a partir de aquí, por todas las normas e instrumentos vinculados al logro de la igualdad de mujeres y hombres.

En el **ámbito Europeo** también se ha desarrollado un corpus legislativo en esta materia que es de obligado cumplimiento y que en España y Andalucía se han transpuesto mediante la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 y Ley 12/2007. Así mismo la *Carta de las Mujeres de la Comisión Europea* (2010) reafirma el compromiso europeo con la independencia económica de las mujeres, la desaparición de la brecha salarial y las condiciones dignas de empleo y al igualdad en la toma de decisiones.

Por último la *Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-15* de la Comisión Europea contiene como ejes de intervención la independencia de las mujeres, la igualdad salarial, la igualdad en la toma de decisiones, la Dignidad, integridad y fin de la violencia sexistas, igualdad en la acción exterior y cuestiones horizontales.

En el **ámbito estatal** las normas a destacar son la *Constitución española* de 1978 con su doble dimensión de prohibición de todo tipo de discriminación (artículo 14) y posición proactiva que obliga a



remover los obstáculos que impidan la igualdad (artículo 9.2). y *la Ley Orgánica 3/2007*.

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto el alineamiento de la legislación en materia de igualdad con los mandatos normativos internacionales derivados de la Plataforma de Beijing y de la Comunicación Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, obligando a aplicar la estrategia de la transversalidad de género y haciendo con ello corresponsables del logro de la igualdad a todas las entidades mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas. Además, el enfoque de intervención se ha colocado en un plano estructural que, articula las acciones positivas dirigidas a las mujeres en conjunción con las acciones transversales como método para incidir en las barreras estructurales que impiden el logro de la igualdad real

En el **ámbito Autonómico**, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía contiene diversos mandatos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. Así coloca entre sus objetivos (artículo 10) la igualdad de mujeres y hombres, la igualdad de género como un derecho y un deber (artículo 15), la protección contra la violencia de género como un derecho (artículo 16), la incorporación de los valores de igualdad de mujeres y hombres como un elemento rector de la educación (artículo 21) y las políticas de género como uno de los elementos vertebradores de la actuación de la Comunidad Autónoma (artículo 73).

Por último la Ley 12/ 2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía ha constituido el instrumento

de alineación con los mandatos normativos hasta aquí enumerados y que han adquirido su concreción en el ya finalizado Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres y en el Pacto andaluz por la igualdad de género.

La valoración y evaluación de estos instrumentos ha aconsejado la necesidad de profundizar en determinados aspectos tales como la lucha contra los estereotipos de género, adaptar otros a la realidad cambiante que se vive como es el caso de la cooperación con las entidades locales y consolidar las estructuras y el papel asesor del Instituto Andaluz de la Mujer, así como la importancia de dotarse de mecanismos de sanción que den un mayor sentido de obligatoriedad al cumplimiento de lo legislado.

Del análisis del conjunto de la normativa enumerada y siguiendo el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se desprenden diversos mandatos a los que este Anteproyecto de Ley debe dar respuesta para garantizar un efecto positivo sobre la igualdad:

- Lograr la independencia económica de las mujeres mediante el acceso al empleo digno, el logro de la diversificación profesional y la erradicación de la brecha salarial, así como el aumento de su participación entre la población activa.
- Garantizar el acceso a una educación libre de estereotipos de género que garantice elecciones académicas y profesionales libres de sesgos de género.
- Equilibrar la presencia de mujeres respecto a los hombres en la creación cultural y en la práctica deportiva.
- Aumentar la presencia de las mujeres en la investigación y en las TICS logrando que se equilibre su presencia como investigadoras principales en los procesos de transferencia

tecnológica.

- Evitar la transmisión de estereotipos sexistas y del rol de género en los medios de comunicación y en la publicidad y lograr que contribuyan a la creación de referentes femeninos en los que proyectarse.
- Aplicar la estrategia de mainstreaming o transversalidad de género con sus correspondientes principios (corresponsabilidad, coordinación interinstitucional, no neutralidad, proceso técnico-político), enfoque dual (acciones positivas más acciones transversales) y consolidación de la arquitectura de género.
- Incidir en el avance de la corresponsabilidad en los cuidados y en la dotación de ayudas y servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados y espacios de toma de decisiones asegurando que la participación no esté segregada por sexo.
- Articular los instrumentos que permitan al funcionariado integrar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y en su quehacer cotidiano.
- Prevenir la violencia de género al constituir un mecanismo de dominación de las mujeres.

### **3.2. La situación de mujeres y hombres en Comunidad Autónoma de Andalucía**

Siguiendo los datos contenidos en el informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de Andalucía para 2015, las estadísticas del INE, del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía del último trimestre de 2014 y Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía 2013, la situación de las mujeres

y de los hombres en los diferentes ámbitos de participación económica, social, educativa, política y doméstica se pueden observar de forma resumida en los gráficos y comentarios siguientes.

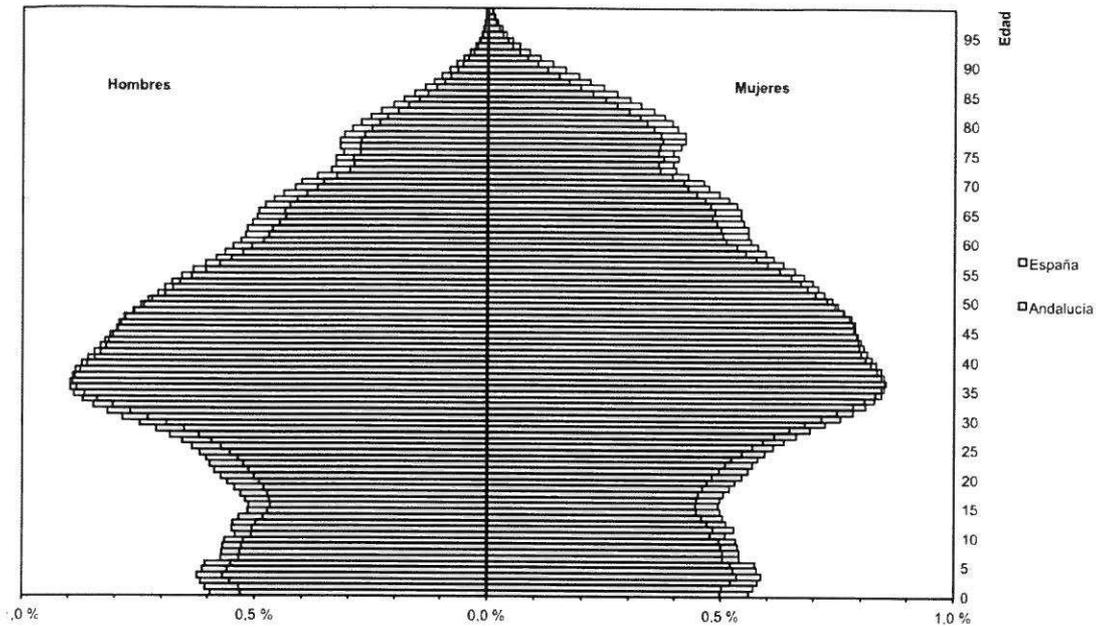
### **3.2.1. Mujeres y hombres en la población de Andalucía:**

El análisis de la pirámide de edades de la población de Andalucía de 2013 nos muestra una estructura poblacional con tendencia al envejecimiento aunque en la comparación con la española tiene algún contingente poblacional mayor en las cohortes de edades menores de 55 años.

Como puede observarse los tramos de edad comprendidos entre los 30 y 50 años son lo más numerosos, habiéndose producido un notable descenso en la natalidad entre los últimos 25 y cinco años ya que en estos últimos cinco se ha producido un ligero incremento de los nacimientos.

El análisis por edades, nos muestra un predominio de los hombres hasta los tramos de 35-40 años en los que se produce un cierto equilibrio en la composición por sexo de los distintos grupos de edad, que se rompe en las edades más avanzadas, representando las mujeres casi el doble del total de personas con más de 80 años.

En cuanto al origen de la población más de 660.000 personas residentes en Andalucía eran extranjeras con una representación equilibrada entre mujeres (48,6%) y hombres (51,4%). Esta población extranjera tiende a disminuir aunque en menor medida en el caso de las mujeres que de los hombres.



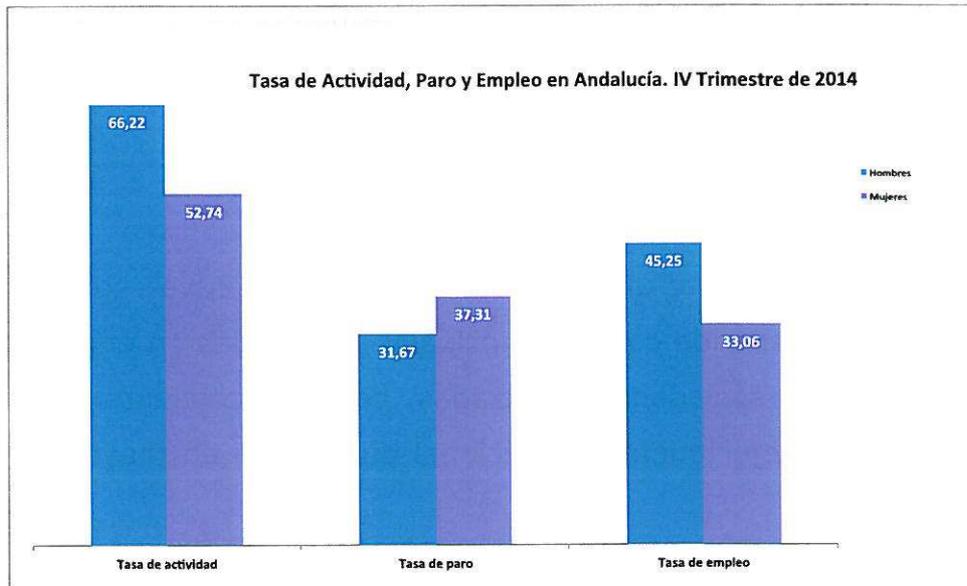
Estamos por tanto ante una estructura poblacional cuya estructura de edades se corresponde con las principales tendencias en el panorama estatal y de las sociedades avanzadas, con una creciente población mayor y un envejecimiento poblacional que afecta en mayor medida a las mujeres.

### **3.2.2 Desigualdades de género en la actividad económica y el empleo:**

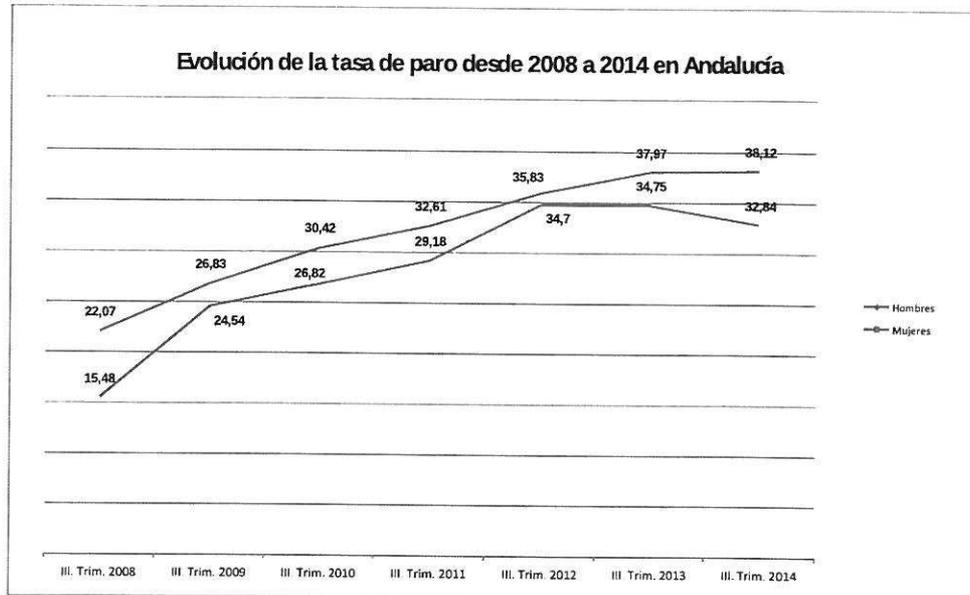
Tal como se recoge en la numerosa documentación en la que se describe la situación de mujeres y hombres en el ámbito de la promoción económica, el empleo constituye un pilar básico en la construcción de una sociedad igualitaria ya que el acceso a numerosos derechos sociales está vinculado al mismo. Por otro lado, el empleo es uno de los ámbitos en los que las desigualdades de género y sus consecuencias negativas sobre las condiciones de vida, la autonomía personal, el reconocimiento social, y el estatus se hacen más patentes.

Las mujeres, como puede observarse en el gráfico siguiente, no sólo

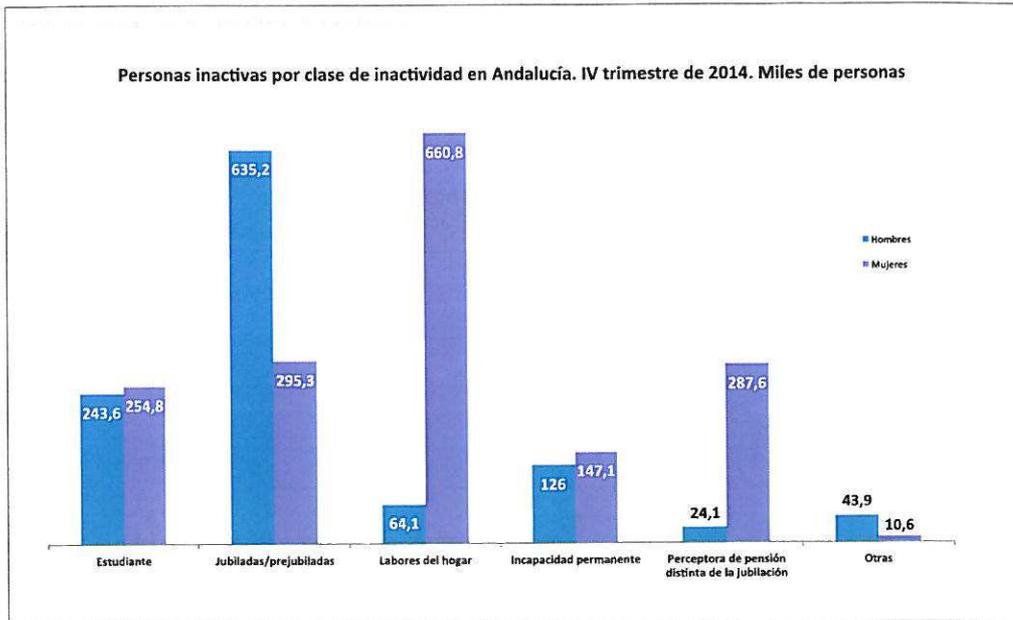
tienen una presencia menor en la tasa de actividad (bastante lejana, por otro lado de la prevista en la estrategia 2020) y empleo sino que su tasa de paro es mayor y sus condiciones de trabajo son más precarias y padecen una brecha salarial importante con respecto a los hombres.



Por otro lado, si bien el desempleo femenino pareció resistir mejor los primeros embates de la crisis económica esto ya no es así puesto que en el momento en el que empieza a crearse empleo éste es ocupado mayoritariamente por los hombres aumentando así progresivamente la brecha de género como pone de manifiesto el gráfico siguiente.

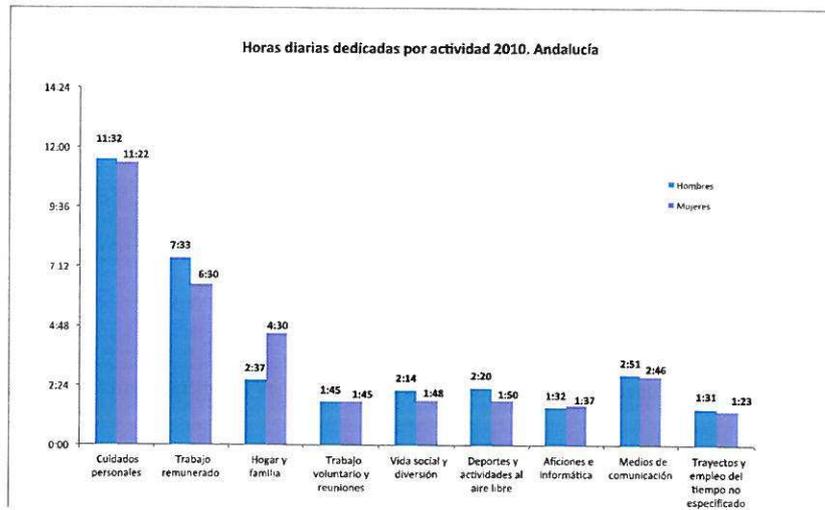


A esto se deben añadir también los sesgos aún presentes en los sistemas actuales de medición (las estadísticas sobre trabajo y empleo) que invisibilizan buena parte de la contribución de las mujeres a la actividad económica, contabilizando exclusivamente las actividades que se realizan en la esfera mercantil e invisibilizando aquellas realizadas habitualmente, de forma gratuita, por las mujeres en el ámbito doméstico y en la llamada economía sumergida.



Como puede observarse en el gráfico superior la cantidad de mujeres que desarrollan actividades exclusivamente en el ámbito doméstico constituyen un elemento de sostén muy importante de las unidades de convivencia, en especial en los momentos de crisis sin que esta situación se contabilice.

Este desigual reparto de empleo y trabajo, con lo que ello conlleva, tiene su correlación en el desigual uso del tiempo de las mujeres y de los hombres, ya que ellas dedican casi el doble de tiempo que ellos a las actividades de mantenimiento y cuidado de las personas y del espacio de convivencia, además de realizar solo una hora menos de trabajo remunerado, lo que supone la realización de una doble y, a veces, triple jornada con sus correspondientes consecuencias en la salud.

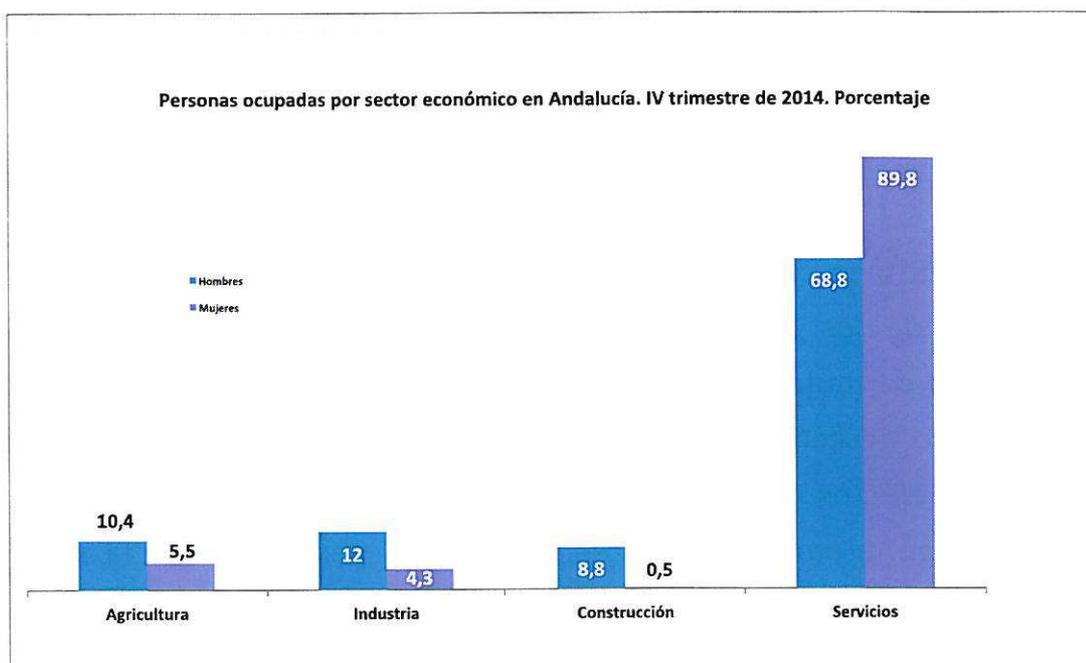


Como es bien sabido la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres pero según el estudio Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía en 2013 se ha producido un ligero descenso de la misma en los últimos tres años coincidentes con los efectos de la crisis económica y la sobrecarga de trabajo que esta supone para las mujeres. Además la percepción de la salud es peor en el caso de las mujeres que en de los hombres.

Profundizando un poco más, los datos sobre las características de la población ocupada, muestran la existencia de una clara segregación del mercado laboral en función del sexo, segregación que sitúa a las mujeres en posiciones de inferioridad con respecto al acceso y permanencia, y también con relación a las condiciones del empleo. El fenómeno de la segregación se presenta en dos dimensiones:

- Segregación ocupacional horizontal: las mujeres se sitúan preferentemente en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como "femeninas" (esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración, etc.). Los datos sobre ocupación muestran claramente la existencia de ramas de actividad típicamente masculinas (lo son especialmente la

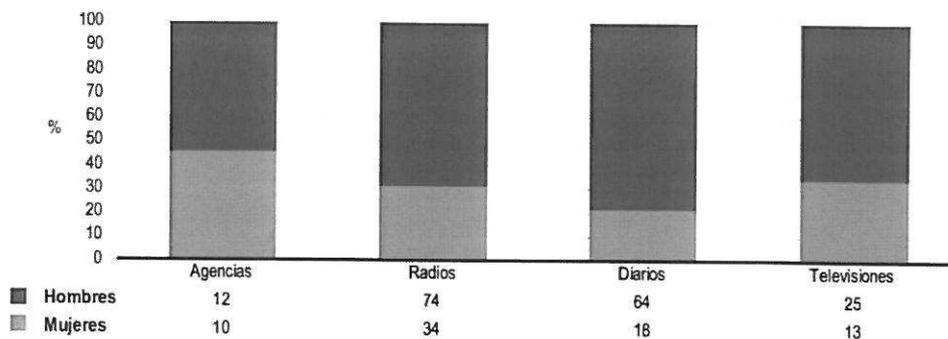
industria –excepto la textil y alimentaria- , la agricultura y la construcción), mientras que en las únicas en las que las mujeres son mayoría es en los servicios, especialmente aquellos ligados a las actividades educativas, sanitarias, administrativas, y los servicios sociales y servicios personales.



- La segunda de las dimensiones del fenómeno de la segregación es la denominada segregación ocupacional vertical, que alude al hecho de que las mujeres ocupen los tramos más bajos de la escala jerárquica de las empresas y de la administración pública, encontrando mayores barreras (que suelen ser “invisibles”) que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”) así como en la promoción de la carrera profesional. La presencia de mujeres en puestos de dirección de empresas, universidades, academias o entidades de investigación es menor que la de los hombres aun cuando se ha equilibrado en los últimos años en

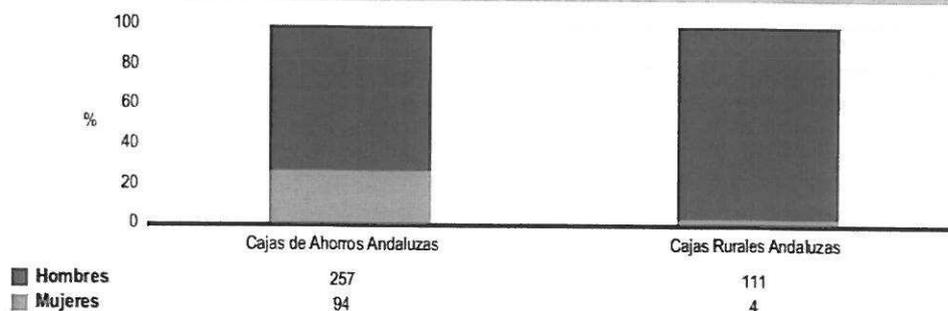
los altos cargos de la Administración pública de Andalucía. Baste como muestra de esta afirmación el gráfico siguientes, extraído del informe de impacto de género de los presupuestos de 2015 que muestra la presencia de mujeres entre el personal directivo de los medios de comunicación o en los órganos de dirección de las Cajas de ahorro y de las Cajas rurales.

**Gráfico 3.2.14.** Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2014



Nota: Datos a julio de 2014

**Gráfico 3.2.11.** Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro y de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2014

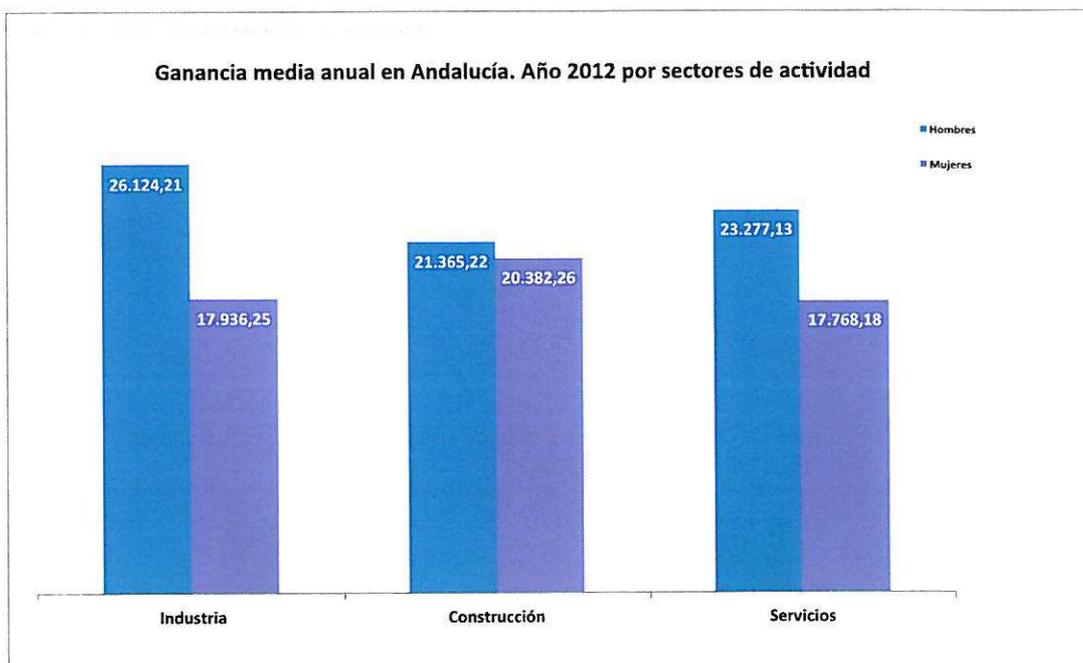


Nota: Datos de Cajas de Ahorro andaluzas a 1 de julio 2014. Datos de Cajas Rurales andaluzas a 31 de diciembre de 2013  
 Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Hacienda y Administración Pública

Profundizando en el análisis de las **condiciones laborales** de unos y otras, se reafirman estas desigualdades; Así, se observa con claridad que la jornada a tiempo parcial es mayoritariamente femenina (casi 30% de mujeres frente al 8% de los hombres con este tipo de

jornada). Respecto a la contratación se ha acercado la contratación temporal de hombres (34,3) a la de las mujeres (36, 2) debido a que los contratos de los últimos años son en su mayoría temporales y los ocupan fundamentalmente los hombres como ya se ha dicho.

Por otro lado, el fenómeno de la brecha salarial, sigue muy presente. Así, salvo en el sector de la construcción donde las mujeres tienen una presencia prácticamente testimonial y la diferencia salarial supera en poco los 1.000 euros, en la industria esa diferencia es de más de 8.000 euros y en los servicios supera los 6.000 euros.



Si atendemos a la participación de las mujeres en la actividad empresarial las mujeres empresarias autónomas suponen el 34,10% en 2013 y las investigaciones señalan que las empresas dirigidas por ellas suelen ser de menor tamaño y se encuentran en sectores de actividad muy marcados por la segregación ocupacional a que se ha aludido anteriormente.

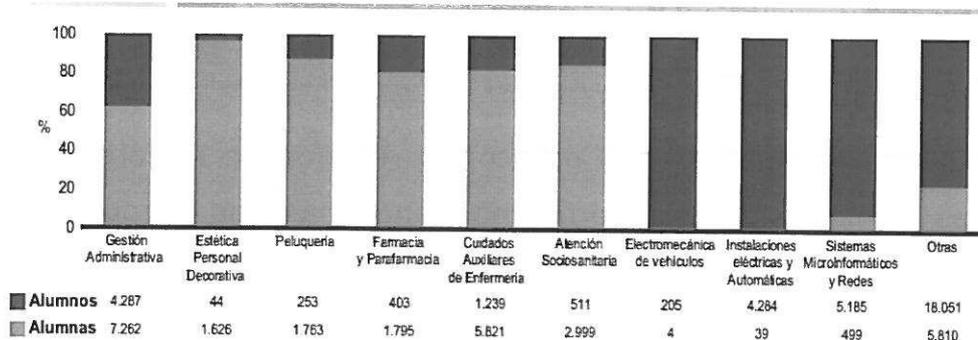
### 3.2.3. Educación y Universidad.

En este ámbito los indicadores de género muestran que hay una práctica situación de equilibrio en los datos globales de la población estudiantil de Bachillerato y ligeramente superior de hombres (56%) en Formación Profesional y de mujeres en la educación universitaria.

Sin embargo si se analizan en detalle las especialidades de Formación profesional se pueden apreciar claramente los desequilibrios existentes en cuanto a las especialidades formativas que realizan chicos y chicas, pudiendo afirmarse que existe un altísimo grado de segregación académica que posteriormente se repetirá en el mercado de trabajo.

Como puede apreciarse en el gráfico extraído del informe de impacto de género de los presupuestos 2015, las mujeres se concentran en las ramas sanitarias, de estética y administración de empresas mientras los hombres lo hacen en las especialidades técnicas: electromecánica, instalaciones eléctricas y autómatas y microinformática.

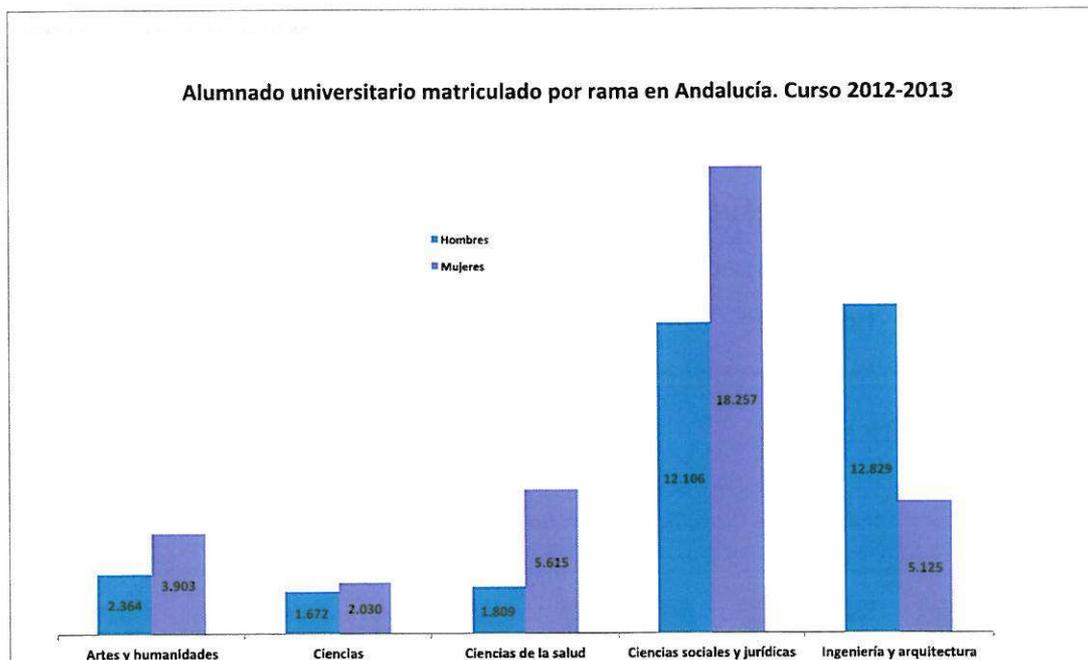
Gráfico 3.6.6.2. Alumnado de Ciclos Formativos de grado medio por Familia profesional y sexo en Andalucía. Curso 2012/2013



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La sobrerrepresentación masculina de la formación profesional se invierte en el caso de los estudios universitarios donde las mujeres suponen el 54% en el curso 2012-13 siendo necesario señalar que la matriculación de mujeres ha disminuido más que la de los hombres respecto al curso anterior. Será necesario observar este fenómeno para ver si es algo coyuntural o supone una tendencia.

Al igual que ocurría en la formación profesional en el ámbito universitario sigue perviviendo una fuerte segregación de los estudios según el sexo.



Como puede apreciarse en el gráfico la presencia de mujeres en las carreras técnicas sigue siendo mucho menor mientras es mucho más alta en las ciencias sociales y de la salud.

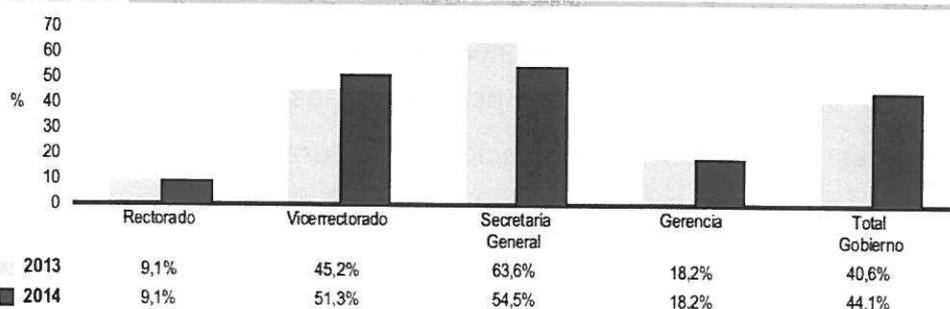
En cuanto al profesorado en general se puede decir que existe una clara segregación vertical ya que la presencia de mujeres es más amplia cuanto menor es el nivel de estudios y si nos centramos en el ámbito universitario también se repite esta realidad siendo menor la presencia de mujeres en los tramos altos de la docencia o de los

puestos de toma de decisiones que la de los hombres.

	Mujeres	Hombres	Total	IPKRMV	
				2013	2014
Educación Infantil y Primaria	36.715	12.282	48.997	1,50	1,50
Educación Secundaria	27.218	23.999	51.217	1,05	1,06
Educación Especial	4.860	874	5.734	1,69	1,70
Enseñanzas de Régimen Especial	1.834	2.009	3.843	0,95	0,95
Educación de Personas Adultas	1.247	885	2.132	1,17	1,17
Educación Compensatoria	1.182	491	1.673	1,41	1,41
Formación del Profesorado	140	161	301	0,92	0,93
Inspección Educativa	72	215	287	0,50	0,50
<b>Total</b>	<b>73.268</b>	<b>40.916</b>	<b>114.184</b>	<b>1,28</b>	<b>1,28</b>

El porcentaje de catedráticas en la Universidad andaluza era en el curso 12-13 de un 19%. En lo que se refiere a los órganos de dirección de las Universidades andaluzas la presencia de mujeres es también escasa en los puestos de rectorado y gerencia, estando equilibrados en vicerrectorados y Secretarías generales.

**Gráfico 3.2.8.** Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas. Años 2013 y 2014

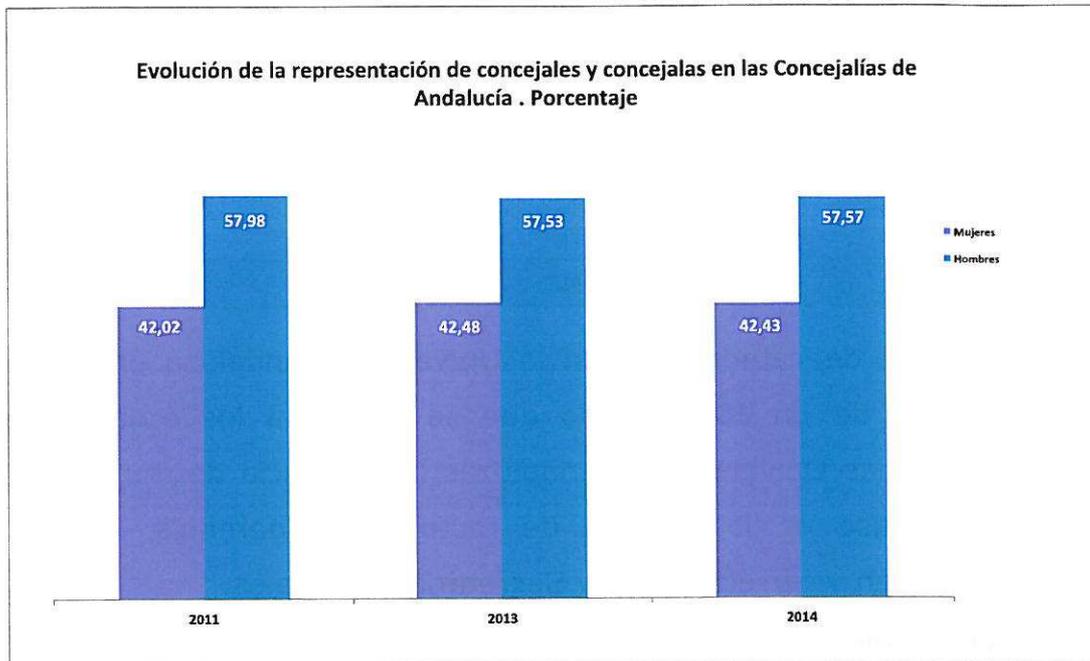


Nota. Datos a 3 de julio de 2014  
 Fuente: Universidades andaluzas

### 3.2.4. Representación política y en la Administración

En lo que respecta a la representación política en el Parlamento existe una situación de equilibrio con un 51,4 de escaños ocupados por hombres y un 48,6% por mujeres. En el Gobierno existe también paridad.

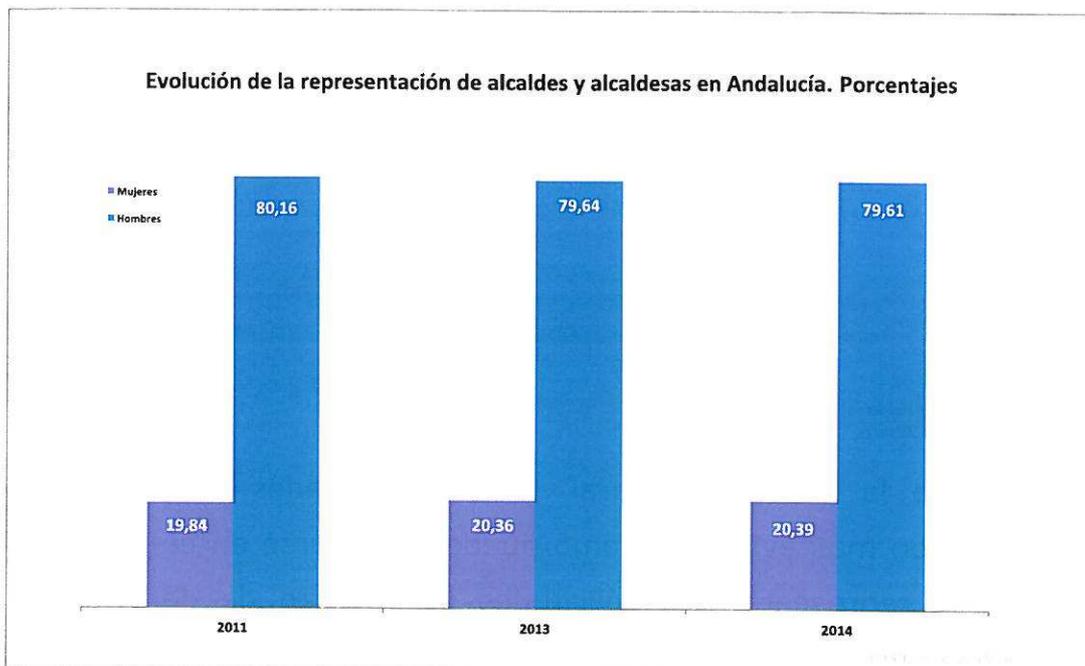
En el ámbito local, la presencia de mujeres en las concejalías es paritaria como resultado de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, como puede apreciarse en el gráfico siguiente.



Los estudios hechos sobre el tipo de concejalías que ocupan mujeres y hombres vuelve a mostrar la segregación horizontal que se da en el resto de ámbitos reseñados, ocupando las mujeres las llamadas concejalías "blandas" (educación, cultura, igualdad, servicios sociales...) y los hombres las "duras" (medioambiente, urbanismo, hacienda, infraestructuras...). Dichos estudios han puesto también de manifiesto que los hombres permanecen durante muchas más legislaturas en el cargo que las mujeres.

Respecto a los órganos de toma de decisiones, la brecha de género es muy amplia ya que la presencia de mujeres en alcaldías es de poco más de un 20 % frente al casi 80% de los hombres. Esta proporción se mantiene prácticamente en el caso de las tenencias de alcaldía. Este desequilibrio se va reduciendo a medida que se va descendiendo en el nivel jerárquico y capacidad de toma de decisiones de los

diferentes órganos del gobierno local.

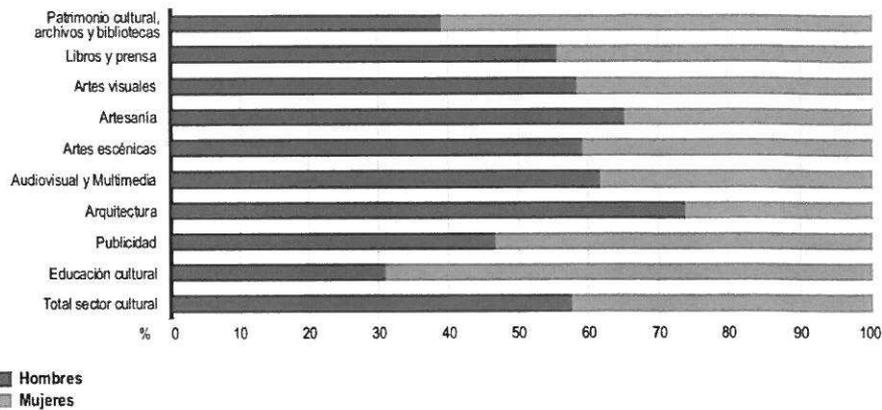


### 3.2.5. Cultura y Deporte

En la actividad cultural en Andalucía, vista desde la perspectiva de género, es necesario distinguir el uso de la cultura del de la creación cultural y artística. En el primer caso las mujeres son consumidoras de cultura en mayor grado que los hombres como muestran los datos de visitas a museos y de personas usuarias de bibliotecas.

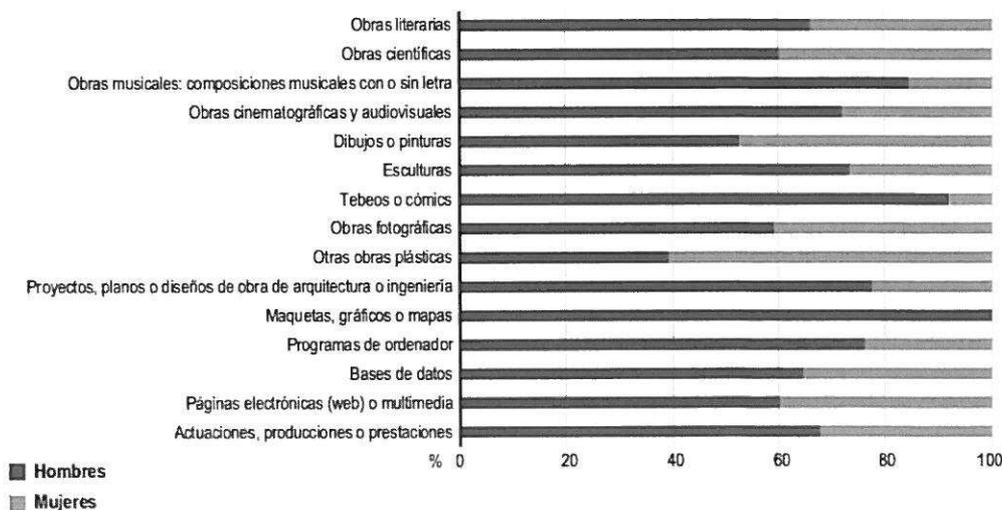
Si se tiene en cuenta el empleo cultural creado y su distribución por sexo se vuelve a poner de manifiesto la segregación por sexo siendo mayoritarias las mujeres en la educación cultural, patrimonio, archivos y bibliotecas mientras los hombres lo son en el resto de las actividades culturales según muestra el gráfico extraído del informe de impacto de género del presupuesto 2015.

Gráfico 3.7.5. Empleo cultural según dimensiones y sexo. Año 2010



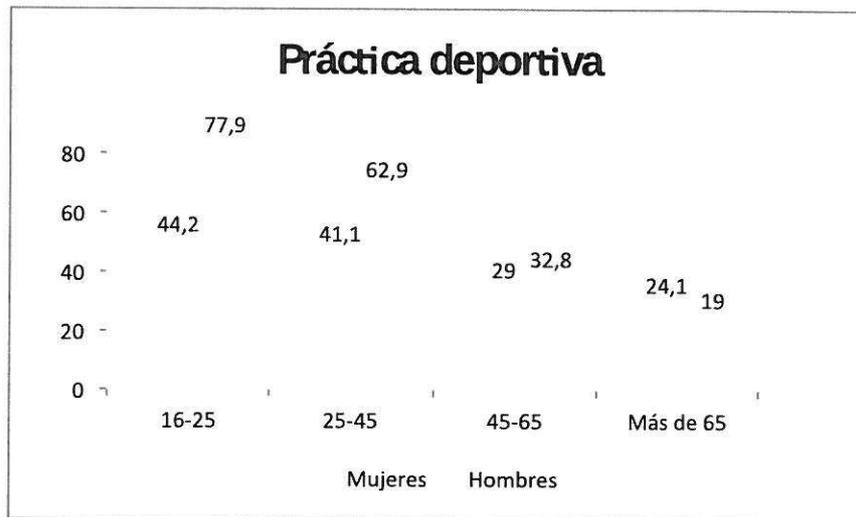
Respecto a la creación cultural, las desigualdades de mujeres y hombres son más evidentes como puede observarse en el gráfico en el que se representan las solicitudes de registro de derechos de propiedad intelectual. Solo en el caso de las Artes Plásticas, las mujeres suponen el 60%, en el resto su presencia es menor y en algunos casos (maquetas, gráficos o mapas) están ausentes.

Gráfico 3.7.6. Autores/as de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía según tipo de obra y sexo. Año 2013



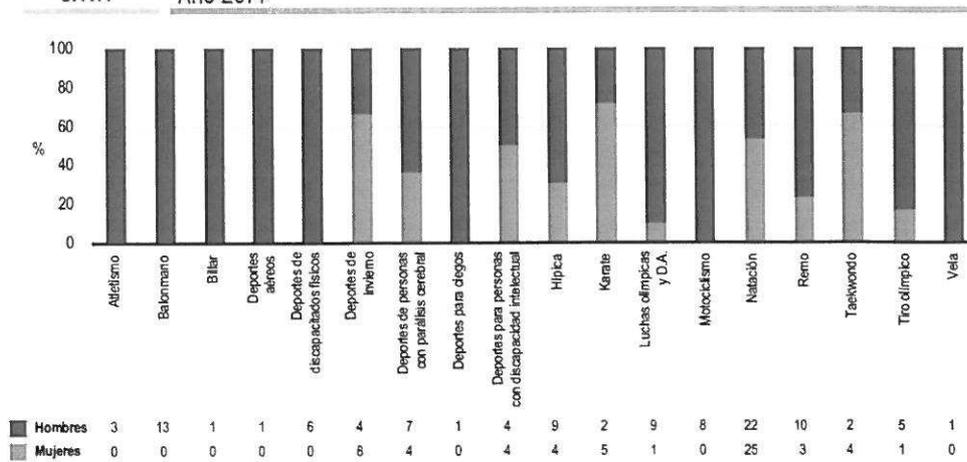
La actividad deportiva de la población andaluza es superior en el caso

de los hombres en todos los tramos de edad a excepción del grupo de más de 65 años. La mayor diferencia por tramos de edad se da entre los 16 y 25 años. La tasa de práctica deportiva en 2012 era la siguiente según el estudio Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía 2013.



Si se atiende al deporte de alto rendimiento las desigualdades entre mujeres y hombres muestran niveles más altos y una clara segregación en función del sexo como se puede observar en el gráfico que se adjunta y donde hay deportes donde la presencia femenina es nula y solo supera el punto de equilibrio en los deportes de invierno, taekwondo y karate .

Gráfico 3.7.7. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2014



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte.  
 Resolución de 12 de junio de 2014 (B.O.J.A. nº 122 de 26/06/2014)

### 3.2.6. Sociedad de la información

El acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, constituye un aspecto básico de integración social y económica (ligado al equilibrio de sus oportunidades de promoción en el empleo, así como para mejorar la competitividad de sus empresas). En este ámbito, los datos evidencian una clara desigualdad en la participación de las mujeres, no tanto como usuarias, sino especialmente en tanto generadoras de aplicaciones, agentes e investigadoras en los procesos de transferencia tecnológica y creadoras de empresas de base tecnológica.

Las estadísticas muestran una clara tendencia a la reducción de la llamada "brecha de género tecnológica", especialmente en lo que se refiere al uso de teléfono móvil, ordenador y de Internet.

A pesar de estos datos, y como se indicaba más arriba, las diferencias en cuanto a creación y gestión de las nuevas tecnologías siguen siendo importantes. La participación femenina en el sector de

actividad tecnológico, especialmente en el ámbito de la empresa privada, es muy inferior a la masculina, y son minoría entre el personal empleado en I+D en los sectores de ingeniería y tecnología y entre los investigadores principales de los grupos de investigación de las Universidades andaluzas y es previsible que siga siéndolo dada la escasa presencia de mujeres en ese tipo de estudios.

### **3.2.7 Dependencia y discapacidad**

El 57 % de las personas valoradas en el marco de la atención a la dependencia son mujeres así como el mayor porcentaje de personas cuidadoras tal como ya se ha puesto de manifiesto en los datos de uso del tiempo. Por ello la atención a la dependencia cuando no existen suficientes infraestructuras públicas de atención recaen sobre las mujeres.

De las personas con discapacidad el 61% son mujeres pero sin embargo son los hombres con discapacidad los que tienen las tasas de actividad y empleo más altas. Las mujeres disponen, además de menos ayudas y acceso a los recursos sociales y se dedican en gran proporción al trabajo doméstico no remunerado.

Concluyendo de los datos mostrados hasta aquí, se puede afirmar que las principales desigualdades de mujeres y hombres a las que el anteproyecto de Ley debe hacer frente son en grandes líneas las siguientes:

- *Participación.* Existe una menor participación de las mujeres en los ámbitos económicos (empleo, titularidad de empresas, explotaciones agrarias...), culturales (menor número de creadoras), deportivos y políticos (menor presencia en alcaldías

y mayor rotación en los escaños parlamentarios y concejalías.

- *Pervivencia del rol de género y de los estereotipos de género* como perpetuadores del status quo. Esta realidad se traduce en la existencia en todos los ámbitos de:
  - Segregación horizontal. Las mujeres siguen concentrándose en actividades derivadas de la función principal (cuidado y mantenimiento de la mano de obra) del rol de género y de las que realiza en el ámbito doméstico mientras los hombres lo hacen en las relacionadas con la tecnología, prestigio, oportunidades de empleo y mejores condiciones laborales.
  - Segregación vertical. La percepción social sobre el papel de las mujeres y la falta de reconocimiento social sobre su capacidad para la toma de decisiones y la dirección junto con la falta de perspectiva de género de las políticas públicas articulan un conjunto de prácticas informales que hacen de barrera invisible para el ascenso y promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad.
  - Alta tolerancia social al desempleo femenino y a la sobrecarga de trabajo de las mujeres que se traduce no solo en menores oportunidades de acceso a los recursos sino al desarrollo de su vida en peores condiciones con consecuencias en la salud y en la fuerte medicalización que experimentan a lo largo de su vida
- *Ausencia de corresponsabilidad*. La falta de dedicación al cuidado de los hombres unido al escaso desarrollo de las infraestructuras de cuidado de menores y mayores dependientes junto con los horarios excesivamente rígidos

sobrecargan de trabajo a las mujeres y le restan tiempo para lograr su autonomía personal.

- *Discriminación múltiple.* Las desigualdades señaladas se incrementan cuando interseccionan con otras discriminaciones originadas por la procedencia geográfica, la etnia, la orientación sexual, el ámbito geográfico en el que se vive, etc. Esto supone que las mujeres migrantes, con discapacidad, rurales, gitanas, etc. viven situaciones en las que sus oportunidades se reducen de forma exponencial en función del número de discriminaciones que tienen que afrontar.

#### **4. IMPACTO PREVISIBLE DE LA NORMA SOBRE LA IGUALDAD**

Dado que la presente norma tiene por objeto actuar para lograr la igualdad de mujeres y hombres desde una óptica que tiene en cuenta el conjunto de desigualdades identificadas.

Dado que, a partir de la aprobación de esta norma es esperable que exista una mejor comprensión del fenómeno de la desigualdad de género y se actúe proactivamente para avanzar en el cambio de actitudes respecto a la desigualdad de las mujeres y en la ruptura de la influencia del rol de género que subyace en la dominación de las mujeres.

Dado que en el presente Anteproyecto de Ley se articula un procedimiento para actuar de forma transversal y coordinada implicando a todos los ámbitos y niveles de la Administración andaluza.

Dado que el anteproyecto de Ley contiene medidas para capacitar a las y los profesionales para que introduzcan modificaciones e integren la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y en las diferentes políticas (empleo, educación, deporte, salud...).

Dado que regula aspectos relacionados con la conciliación y el aumento de la disponibilidad de las mujeres.

Dado que se regula la puesta en práctica de medidas que pretenden incidir en la discriminación múltiple.

Y dado que establece una tipología de infracciones con sus correspondientes sanciones.

Se prevé que el presente Anteproyecto de Ley **tendrá un impacto positivo en la igualdad de género.**

En concreto, y comparando los mandatos normativos y las desigualdades extraídas de los datos estadísticos expuestos, *las medidas, acciones o aspectos que incidirían en el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, pueden resumirse en las siguientes:

1. La fundamentación del Anteproyecto de Ley hace una referencia explícita a la normativa de igualdad de género (en el ámbito estatal y autonómico) que le afecta teniendo por ello en cuenta los mandatos normativos que se derivan de ella, incardinándose por ello en los enfoques de actuación imperantes.
2. Las modificaciones que contiene en su artículo único responden tanto a los mandatos normativos enumerados como a las desigualdades identificadas y enumeradas.
3. El mandato normativo existente sobre la aplicación de la estrategia de mainstreaming de género está expresamente recogido como la corresponsabilidad de todas las Consejerías, de disponer de unidades de igualdad en todas las universidades y la obligación de elaborar planes de igualdad sectoriales.
4. Adquiere una especial relevancia la intervención dirigida a erradicar los estereotipos de género tanto mediante la capacitación del funcionariado en materia de igualdad como en las actividades y organización del ámbito educativo, en los medios de comunicación y mediante la obligatoriedad de utilizar un lenguaje no sexista. Se prevé que estas intervenciones tengan resultados a medio plazo en la ruptura de la segregación académica y, posteriormente, profesional.

5. En el marco de la ruptura de la segregación horizontal que se da en todos los ámbitos adquiere relevancia la obligación de integrar los saberes de las mujeres, proporcionando así referentes a las niñas y a las mujeres jóvenes.
6. Se prevé la actuación frente a la discriminación salarial mediante el desarrollo de programas específicos y realización de auditorías periódicas a las empresas.
7. Se incide en mantener actualizado el conocimiento sobre la situación de mujeres y hombres mediante la publicación anual de las principales estadísticas aplicando la perspectiva de género y la realización de estudios que tengan en cuenta el eje empleo-trabajo no remunerado.
8. Se incidirá sobre la segregación vertical obligando a la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en jurados y órganos directivos de colegios profesionales y de los órganos de negociación colectiva.
9. Resulta importante para el avance de la igualdad de género la obligación de que las inspecciones educativas y de trabajo tengan como objetivo prioritario la lucha contra las discriminaciones directas e indirectas.
10. Se incidirá sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ampliando servicios en el ámbito educativo y social, al obligar a que existan centros de educación infantil en las empresas de más de 500 trabajadores y trabajadoras.
11. Las garantías de aplicación de la Ley que contiene el Anteproyecto constituyen un elemento que permitirá actuar coercitivamente ante situaciones de discriminación e incumplimiento. Sin embargo debería revisarse la calificación como infracciones leves del artículo 74.5 y 6 ya que constituyen como tales un factor de discriminación y desigualdad que aconseja su tipificación, al menos, como graves.
12. Finalmente, la aplicación de la lista de verificación que se

acompaña como Anexo permite reafirmar que los efectos previstos de este Anteproyecto de Ley son positivos en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades efectivas en mujeres y hombres.

En resumen, como se ha especificado en los párrafos anteriores, toda la parte dispositiva de la norma versa sobre la igualdad de mujeres y hombres y se puede concluir, por lo tanto, que la **igualdad de género está presente e impregna el contenido y la forma de la norma, constituyendo la esencia y el elemento sustancial de la misma.**

## 5. LENGUAJE

Revisado el Anteproyecto de Ley desde los criterios del lenguaje no sexista, no se ha encontrado ningún término que deba ser modificado, por lo que se concluye que este proyecto de norma cumple con la normativa vigente a este respecto (Art. 14.11 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres).

## 6. CONCLUSIONES y VERIFICACIÓN

En definitiva, se puede afirmar que, siguiendo la legislación vigente, nos encontramos con una norma que constituye una **acción claramente dirigida al logro de la igualdad de género**, al actuar sobre los diferentes factores y situaciones de desigualdad que viven las mujeres. Por todo ello, **tendrá previsiblemente un impacto positivo en la igualdad.**

Dicho impacto potencial, puede verificarse a través de la herramienta de comprobación, cuya utilización para analizar la presente norma, ha puesto de manifiesto que:

1. Se recogen los mandatos normativos relacionados con el objeto de la norma.
2. Se aportan datos sobre la situación de las mujeres en los diferentes ámbitos en los que transcurre su vida.
3. En la parte dispositiva y a lo largo de todo el articulado el principio

de igualdad es un elemento informador de la norma.

4. El propio Anteproyecto de Ley resulta ser una medida para corregir las desigualdades que más inciden en la vida de las mujeres.
5. El Anteproyecto de Ley obliga a recoger información desagregada por sexo entre otros criterios pertinentes al contenido de la norma.
6. El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad, además de instar a cuidar el uso de imágenes que atenten contra la dignidad de las mujeres.
7. Por todo ello, se concluye que el impacto de la norma en la igualdad será **positivo**.

En Sevilla a 11 de febrero de 2015

LA DIRECTORA

Fdo: ~~Carmen Cuello Pérez~~



**ANEXO**

Nº	Contenido a analizar en normas, planes y programas	Si	No
1	Las memorias, estudios e informes que les acompañan aportan datos desagregados por sexo	✓	
2	En las memorias, estudios e informes que les acompañan se identifican las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres	✓	
3	En las memorias, estudios e informes que les acompañan se enumeran los factores de desigualdad que originan las desigualdades de género identificadas	✓	
4	En la justificación de motivos o introducción de la norma, o en el diagnóstico del plan o programa, se recogen los principales desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el contenido que se regula o planifica.	✓	
5	En la justificación de motivos o introducción de la norma, o en el diagnóstico del plan o programa, se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres que les afectan	✓	
6	En la parte dispositiva, articulado, objetivos o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	✓	
7	Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	✓	
8	Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones, si fuera el caso.	✓	
9	Se utiliza la igualdad como criterio de baremación para el acceso a los recursos, líneas de subvenciones, participación en programas, etc. regulados o previstos	✓	
10	En la regulación del contenido de los registros públicos se recoge la variable sexo (tal como se suele hacer con otro tipo de información como el nombre, apellidos, D.N.I., etc.)		No procede
11	En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad efectiva	✓	
12	El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad	✓	
13	El texto obliga a las entidades ejecutoras a utilizar un lenguaje no sexista	✓	
14	El texto obliga, en caso de que sea pertinente, a cuidar el uso de imágenes para que no tengan sesgos sexistas	✓	
<b>CONCLUSIONES</b>			
15	El impacto de la norma, plan o programa en la igualdad será <b>positivo</b>	✓	

**ACUERDO DE INICIO**

Visto el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y la documentación que lo acompaña, de conformidad con lo establecido en el artículo 43 apartados 2 y 3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

**ACUERDO**

La iniciación del procedimiento de elaboración del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y su elevación al Consejo de Gobierno.

Sevilla, 11 de febrero de 2015



MARIA JOSÉ SÁNCHEZ RUBIO

La Consejera de Igualdad, Salud y Políticas Sociales



En cumplimiento de lo establecido en el artículo 43.3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y a los efectos de tramitación previstos en dicho artículo, se eleva al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Esta Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, teniendo en cuenta el contenido del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y sin perjuicio de otros dictámenes, informes y consultas que se considere preciso solicitar durante la tramitación del procedimiento de elaboración de dicha disposición normativa, propone solicitar los dictámenes, informes y consultas de los siguientes organismos, entidades o colectivos:

A) Relación de entidades a las que se les concede audiencia:

1. ACCEM
2. AFAD
3. APRAMP
4. ASOC. AMIGA POR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES
5. ASOC. DE MUJERES "POR LA IGUALDAD" DE ORGIVA
6. ASOC. DE MUJERES MARIA CORAJE
7. ASOC. ENCUENTRO EN LA CALLE
8. ASOC. INTERNACIONAL JUNTOS CREAMOS FUTURO
9. ASOC. MUJ VICTORIA KENT
10. ASOC. MUJ. PROGRESISTAS LA MITAD DEL CIELO
11. ASOC. PRO INMIGRANTES
12. ASOCIACION AIMUR
13. ASOCIACIÓN ALBA- PROYECTO HOMBRE
14. Asociación Amuvi
15. ASOCIACION ARRABAL-AID
16. ASOCIACION CARDIJN
17. ASOCIACION CORDOBA ACOGE
18. ASOCIACIÓN DE MUJERES "ENTRE MUNDOS"
19. Asociación de Mujeres Afan XXI
20. Asociación de Mujeres Caña y Olivo
21. Asociación de Mujeres Clara Campoamor de Lucena
22. Asociación de Mujeres El Valle
23. ASOCIACION DE MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO



24. Asociación de Mujeres Juristas de la Provincia de Jaén
25. Asociación de Mujeres María Coraje
26. Asociación de Mujeres Mujer y Familia
27. Asociación de Mujeres Progresistas Victoria Kent
28. Asociación de Mujeres Puntos Subversivos
29. Asociación de Mujeres Rosa Chacel
30. ASOCIACIÓN ENGLOBALA
31. Asociación Gaditana Encuentros de Familia
32. ASOCIACION JAEN ACOGE
33. ASOCIACION MUJERES EMANCIPADA
34. ASOCIACION MUJERES JURISTAS THEMIS
35. Asociación Onubense de Cáncer de Mama Santa Águeda
36. Asociación para la Formación y Orientación de Mujeres Independientes
37. Asociación para la Integración laboral de la Mujer Caminar
38. ASOCIACIÓN POR LA IGUALDAD Y LA SOLIDARIDAD (AIS)
39. ASOCIACION PRO-DERECHOS HUMANOS DE ANDALUCIA
40. ASOCIACIÓN PROMETEO. SERVICIO JCO INMIGRANTES
41. AUXILIARES DEL BUEN PASTOR "VILLA TERESITA"
42. C.E.P.A. COLECTIVO DE PREVENCIÓN E INSERCIÓN
43. CARITAS DIOCESANA DE GRANADA
44. CARITAS DIOCESANA DE JAÉN
45. CARITAS DIOCESANA DE SEVILLA
46. CC.OO. Andalucía - Secretaria Mujer y Juventud
47. CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD- PROYECTO HOMBRE
48. CENTRO JUVENIL SANTA M<sup>a</sup> MICAELA RR ADORATRICES
49. COMISION ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO
50. CONGREGACION HERMANAS NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN
51. COORDINADORA COMARCAL ALTERNATIVAS
52. CRUZ ROJA ESPAÑOLA- MÁLAGA
53. CRUZ ROJA ESPAÑOLA- SEVILLA
54. CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CRUZ ROJA ESPAÑOLA-GRANADA
55. Federación Andaluza de Mujeres Empresarias
56. Federación de Asociaciones de Mujeres de Jaén Helvia
57. Federación de Asociaciones de Mujeres Cerro Amate
58. Federación de Asociaciones de Mujeres del Bajo Guadalquivir
59. Federación de Asociaciones de Mujeres Valle de Lecrín
60. Federación de Asociaciones para la Promoción de la Mujer con Discapacidad Luna Andalucía
61. Federación Provincial de Asociaciones de Mujeres de Málaga Ágora
62. FILIPENSES HIJAS DE MARIA DOLOROSA HOGAR SANTA ISABEL
63. Fórum de Política Feminista de Córdoba
64. FUND. C.E.S. JEREZ. PROYECTO HOMBRE
65. FUNDACIÓN C.E.S. CÓRDOBA- PROYECTO HOMBRE
66. FUNDACION CES HUELVA-PROYECTO HOMBRE
67. FUNDACIÓN CRUZ BLANCA
68. FUNDACIÓN EMET- ARCO IRIS
69. FUNDACION EUROPEA PARA LA COOPERACIÓN NORTE-SUR, FECONS
70. FUNDACION MARGENES Y VÍNCULOS
71. FUNDACION PROLIBERTAS



72. FUNDACION PROYECTO DON BOSCO
73. FUNDACION SEVILLA ACOGE
74. FUNDACION SOLIDARIDAD AMARANTA
75. HERMANAS OBLATAS DEL SANTISIMO REDENTOR
76. HERMANAS TRINITARIAS
77. HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAUL
78. HNAS. OBLATAS DEL STMO REDENTOR C.S POLIVALENTE M. GADES
79. IEMAKAIE
80. INCLUSIÓN, CIUDADANÍA, DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN (INCIDE)
81. LIGA GADITANA DE LA EDUCACIÓN Y CULTURA POPULAR
82. MEDICOS DEL MUNDO
83. MOVIMIENTO POR LA PAZ, EL DESARME Y LA LIBERTAD
84. MUJERES PROGRESISTAS POR LA DIVERSIDAD EN GRANADA
85. MUNDO ACOGE
86. PLATAFORMA ANDALUZA APOYO AL LOBBY EUROPEO
87. Plataforma contra los Malos Tratos a Mujeres Violencia Cero
88. PRODIVERSA - PROGRESO Y DIVERSIDAD
89. RELIGIOSAS ADORATRICES
90. RELIGIOSAS OBLATAS DEL SANTISIMO REDENTOR
91. UGT Andalucía - Secretaria Mujer
92. UNION ROMANI
93. Confederación de empresarios de Andalucía.
94. Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF Andalucía)
95. Confederación General de Trabajadores.(CGT)
96. Unión de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía (USTEA-ASTISA).

B) Relación de organismos a los que se les solicita informe:

1. Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
2. Consejo de Consumidores y Usuarios de Andalucía.
3. Consejo Andaluz de Gobiernos Locales.
4. Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía.
5. Consejo Consultivo de Andalucía.

Sevilla, 11 de febrero de 2015



MARIA JOSÉ SÁNCHEZ RUBIO

La Consejera de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

