JUNTA DE ANDALUCIA

Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2017

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2017

INFORME de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2017 / elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. - Sevilla : Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2016.
539 p. : il. ; 24 cm
D.L. SE 1677-2016. – ISBN 978-84-8195-381-7

1. Perspectiva de género
2. Presupuesto – España - Andalucía
I. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.
II. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Servicio de Estudios y Publicaciones, ed.

[316.346.2 : 336.14] (460.35) “2017”

ecoedición

Tinta sin metales pesados y papeles procedentes de una gestión forestal sostenible

Impacto ambiental	Agotamiento de recursos fósiles	Huella de carbono
por producto impreso	1,41 kg petróleo eq	4,42 Kg CO_2 eq
por 100 g de producto	0,07 kg petróleo eq	0,22 Kg CO_2 eq
% medio de un ciudadano europeo por día	30,97 %	14,42 %

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
reg. n.º: 2016/122
Más información en www.ecoedicion.eu

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2017

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Hacienda y Administración Pública

Elaboración: Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos

Edita: Servicio de Estudios y Publicaciones

I.S.B.N.: 978-84-8195-381-7

D.L. SE 1677-2016

Maquetación e Impresión: LUMEN GRÁFICA, S.L.

Impreso en Sevilla. España

Índice

1. INTRODUCCIÓN 7

2. AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO 15

2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO 18
2.2 LOGROS EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA DURANTE 2016. 24

3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) 31

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN 36
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN 46
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES. 68
3.4. TRIBUTOS 92
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC 98
3.6. EDUCACIÓN 110
3.7. CULTURA Y DEPORTE 122
3.8. SALUD 131
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO. . 143
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE 154
3.11. AGRICULTURA Y PESCA 160
3.12. MEDIO AMBIENTE. 164
3.13. TURISMO Y COMERCIO 168

4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 173

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 177
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ 210
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD 234
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 243
4.5 ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS 250

5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 253

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2017. 256

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS 261

01.00 Consejería de la Presidencia y Administración Local. 262

06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía 271

09.00 Consejería de Economía y Conocimiento. 275
09.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 285
09.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía 286

10.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública. 288
10.31 Instituto Andaluz de Administración Pública 298
10.39 Agencia Tributaria de Andalucía. 300
31.00 Gastos de diversas Consejerías 302

11.00 Consejería de Educación 305
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. 316

12.00 Consejería de Salud 319
12.31 Servicio Andaluz de Salud. 331

13.00 Consejería de Igualdad y Políticas Sociales 339
13.31 Instituto Andaluz de la Mujer 373
13.32. Instituto Andaluz de la Juventud 379
34.00 Pensiones Asistenciales 383

14.00 Consejería de Empleo, Empresa y Comercio 386
14.31 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales 407
14.39 Servicio Andaluz de Empleo 408

15.00 Consejería de Fomento y Vivienda. 416

16.00 Consejería de Turismo y Deporte 421

17.00 Consejería de Cultura. 430
17.31 Patronato de la Alhambra y Generalife 435
17.32 Centro Andaluz de Arte Contemporáneo 436

18.00 Consejería de Justicia e Interior 438

19.00 Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural 455
19.31 Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica 467
19.39 Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía 470

20.00 Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio 472

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. 479

6. ANEXO. INDICADORES 2015 EN RETROSPECTIVA 513

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS 540

1

INTRODUCCIÓN

1

El Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2017[1], el undécimo que se formula, se presenta en un contexto en el que la economía andaluza mantiene un fuerte crecimiento, con una tasa interanual que duplica la media europea, alcanzando el 2,8% en el segundo trimestre de 2016. Este ritmo de crecimiento tiene un impacto positivo en la creación de empleo, que en junio de 2016 se incrementa por décimo trimestre consecutivo.

Sin embargo, las previsiones positivas de crecimiento se ven amenazadas por algunas incertidumbres provenientes del contexto internacional, generadas, entre otras cosas, por el inesperado resultado del referéndum británico avalando su salida de la UE y por los problemas del sector bancario que presenta riesgos para 2017.

En estos momentos, resulta fundamental para recuperar la cohesión social en la Comunidad Autónoma de Andalucía contar con políticas económicas que afiancen los pasos que se están dando desde el punto de vista económico y que tengan entre sus objetivos el reequilibrio social, la protección de los servicios públicos y el empleo de calidad. Es fundamental partir de una redistribución de recursos que no pierda de vista el impacto de la crisis en las oportunidades de la ciudadanía andaluza en términos de igualdad y en especial, de igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad de género es una condición *sine qua non* para que se produzca un desarrollo social y económicamente sostenible, por lo que es fundamental seguir invirtiendo en la reducción de las brechas que todavía existen entre mujeres y hombres en Andalucía, tratando de contrarrestar los posibles retrocesos sufridos en los años de crisis económica. Como afirma la OCDE, el empoderamiento de las mujeres y el impulso de sus habilidades y liderazgo en la economía global, en la política y en la sociedad son esenciales para maximizar la competitividad de una nación ya que el liderazgo diverso se orienta mejor a encontrar soluciones innovadoras para fortalecer el crecimiento inclusivo[2].

La crisis y el posterior proceso de consolidación fiscal han producido en países como España un incremento significativo de la desigualdad, lo que tiene que ver con la destrucción del empleo y con la precarización de las condiciones laborales con especial incidencia en las mujeres. Estas, a pesar de la recuperación, mantienen en Andalucía una tasa de empleo del

1 Este Informe se presenta dando cumplimiento a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

2 OCDE (2014) *Women, Government and Policy Making*.

35,1% mientras los hombres alcanzan el 47,4% en el segundo trimestre de 2016. Es fundamental que la recuperación incluya iguales oportunidades para mujeres y hombres, no solo por ser una cuestión de justicia sino también de sostenibilidad. Según la OIT, las economías con altas tasas de actividad femenina experimentan mayor resistencia a los impactos económicos adversos y son menos vulnerables a la desaceleración del crecimiento económico[3].

En el actual contexto de consolidación de la recuperación económica tras una de las recesiones más duras de las últimas décadas, la igualdad de género se presenta no sólo como un principio básico de cualquier sociedad democrática sino también como una condición indispensable para el crecimiento y el desarrollo económico. Resulta imprescindible, en estos momentos, velar para que la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la igualdad de género estén presentes en las respuestas de política presupuestaria que se aplican desde los poderes públicos.

Este Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2017 está en línea con el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Unión Europea*[4], publicado en 2016 y que corrobora el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020 en cinco áreas: aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, reducción de la brecha de género en retribuciones, ingresos y pensiones, promoción de la igualdad en la toma de decisiones, lucha contra la violencia de género y promoción de los derechos de las mujeres en todo el mundo.

La OCDE en esa misma línea afirma que en la actualidad muchas desigualdades de género parecen haberse quedado "enquistadas" en la línea de base de las políticas públicas y la asignación de recursos, lo que tiene un impacto negativo en el mercado laboral, la educación, la salud o en la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Desde este organismo se propone un enfoque multidimensional para avanzar en la igualdad de género como principio fundamental de la gobernanza pública, incluyendo la promoción de las políticas responsables con la igualdad entre mujeres y hombres, el presupuesto con perspectiva de género y la reducción de las brechas en el liderazgo y el empleo[5].

Desde la Junta de Andalucía se trabaja desde hace más de una década en la implementación de los presupuestos con perspectiva de género, con el convencimiento de que la integración de la igualdad de género al presupuesto público permite detectar y tratar las desigualdades entre mujeres y hombres, lo que añade eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos y aporta riqueza y cohesión social. Esta perspectiva debe estar presente en el análisis de cualquier política presupuestaria como un eje sobre el que gira nuestro potencial de desarrollo económico y social.

De hecho, la experiencia de la Administración andaluza sobre esta práctica ha sido reconocida por los organismos internacionales en varias ocasiones durante el año 2016. Así, el Fondo Monetario Internacional (FMI) en un documento de trabajo publicado este mismo

3 OIT (2015) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2015.*

4 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf

5 OCDE (2015) *Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life.*

año, ha identificado la experiencia de la Junta de Andalucía como uno de los siete estudios de caso en el ámbito europeo, del que destaca su capacidad para abarcar a toda la Administración y sus avances en metodologías y herramientas para aplicar el presupuesto con perspectiva de género a todas las políticas y en todos los niveles[6].

Por su parte, la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económicos (OCDE) en su estudio sobre la aplicación del presupuesto con perspectiva de género en sus 34 países, incluye la experiencia andaluza como el ejemplo de nivel regional más destacado[7]. Además, en el documento se muestra cómo la mitad de los países de la OCDE han introducido o han planificado a corto plazo la implementación del presupuesto con perspectiva de género en sus administraciones.

En este contexto, las políticas presupuestarías evolucionan en el Presupuesto 2017 incrementando los recursos con el objetivo de favorecer la igualdad, incluida la de género, al tiempo que fortalece una economía más productiva e innovadora que sea capaz de generar empleo de calidad y aumente la competitividad.

De esta forma, en el análisis de los créditos, los programas presupuestarios más relevantes para el avance de la igualdad de género, los programas G+, suponen un 74% del total del Presupuesto, es decir 18.111,9 millones de euros. Los programas G, de relevancia media constituyen el 20,5% con 5.024,9 millones de euros, mientras los programas g1, de baja relevancia, suponen el 4,7% (1.139,6 millones de euros).

Los programas G+ aumentan sus créditos en el presupuesto un 4,1% con respecto al Presupuesto 2016, y en ellos se concentra el 36,1% (706,1 millones de euros) del incremento del total del presupuesto en relación al año anterior mientras se produce un crecimiento de los programas G en un 12%. Estos incrementos reflejan cómo el Presupuesto 2017 tiene entre sus prioridades el fomento de políticas que coadyuvan al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

En este sentido, la política de Educación es fundamental para que una sociedad siga avanzando en términos de igualdad no solo por su función socializadora en valores sino por las oportunidades que da a mujeres y hombres de conciliar su vida personal, familiar y laboral. En 2017, la política de Educación se incrementa en un 3,2%, con numerosas medidas que tienen importante impacto en la corrección de las brechas de género.

Asimismo, la atención socioeducativa de 0 a 3 años aumenta su asignación presupuestaria en 4,3 millones de euros, con 2.000 nuevas plazas. En el marco de la mejora de la Formación Profesional, cuyo programa se verá incrementado en un 4,6%, se promulgará una nueva ley con el objetivo de adaptar estas enseñanzas a un nuevo modelo económico, basado en la igualdad de oportunidades y que aumente la empleabilidad de los jóvenes y que impulse la innovación y la competitividad. Por último, en el marco de esta política se mantienen otras ayudas a las familias que garantizan bonificaciones de comedor escolar, aula matinal, etc.

6 Quinn, Sheila (2016) *Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts.* IMF Working Papers 16/155.

7 OCDE (2016) *Gender budgeting in OECD countries. Results of the 2016 OECD survey of gender budgeting practices.*

También en las enseñanzas no universitarias, es de destacar la puesta en marcha del II Plan Estratégico de igualdad de género en educación 2016-2021 para el curso escolar 2016/2017, en el marco del cual se ha diseñado un itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del plan de igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas.

En lo relativo a la educación superior, los recursos presupuestarios alcanzan este año un total de 1.468 millones de euros, manteniéndose un año más las tasas universitarias entre las más reducidas a escala nacional. En 2017 se impulsará la puesta en marcha de un nuevo modelo de financiación basado en los principios de suficiencia, estabilidad, equidad y compromiso máximo con la eficiencia en la gestión y en la consecución de los objetivos a lograr. El anterior modelo de financiación ha tenido resultados positivos en relación a la igualdad de género que potencialmente podrán seguir trabajándose en este próximo marco.

La política de Sanidad, otro de los pilares fundamentales del Estado del Bienestar, ve incrementado su presupuesto en 473 millones de euros con respecto a 2016, hasta alcanzar los 9.299 millones de euros, con lo que se garantizan y refuerzan los derechos sanitarios de todas las personas bajo los principios de universalidad, equidad, solidaridad e igualdad, incluyendo la relativa a mujeres y hombres.

Igualmente la política de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales aumenta un 3%, algo fundamental desde el punto de vista de su impacto en la igualdad de género ya que la mayor parte de las personas beneficiarias y de las cuidadoras, tanto formales como informales, son mujeres. A pesar del incumplimiento de los compromisos por parte de la Administración central, la Junta de Andalucía incrementa los recursos destinados a las personas en situación de dependencia en 25 millones de euros.

Un año más, para el Presupuesto 2017 el tramo autonómico de las ayudas a las pensiones no contributivas en el programa de Pensiones asistenciales (cuyas beneficiarias son mayoritariamente mujeres) se incrementa en un 2%.

En este mismo ámbito de política, fundamental para avanzar en igualdad de género en Andalucía, se encuentra la continuación de la tramitación parlamentaria del proyecto de modificación de la ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que pretende avanzar en los instrumentos y herramientas imprescindibles para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en Andalucía. En línea con este compromiso, la Junta de Andalucía incrementa las asignaciones presupuestarias del Instituto Andaluz de la Mujer y de la protección contra la violencia de género y la asistencia a víctimas.

En la senda de recuperación en la que Andalucía se encuentra en estos momentos, el Presupuesto 2017 prioriza las actuaciones de impulso del empleo y de desarrollo económico. La política de Fomento del Empleo concentrará un total de 1.145,8 millones de euros mientras que la de Desarrollo Económico se ve incrementada en un 3,6%, con el objetivo de fortalecer el tejido empresarial, la internacionalización de las empresas, y la promoción del emprendimiento. En Andalucía, las desigualdades entre mujeres y hombres en este ámbito siguen siendo importantes por las mayores dificultades que encuentran las mujeres al crear empresas como obstáculos para conseguir financiación, escasez de redes o insuficiente formación empresarial.

En relación con la Administración pública conviene recordar que en 2017 se continuará con la restitución de los derechos laborales que el personal empleado público (formado en un 64,5% por mujeres y un 35,5% de hombres en 2016) de la Administración de la Junta de Andalucía, perdió durante la crisis, recuperándose un nuevo tramo de la paga extraordinaria de 2012 y el regreso a la semana laboral de 35 horas.

Así mismo, y también en relación con el personal de la Administración pública, se elaborará el Plan de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de determinar las medidas para la consecución de la igualdad entre ambos sexos en todos los ámbitos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

Por otro lado, la Junta de Andalucía refuerza la apuesta por el presupuesto con enfoque de género como instrumento de análisis y asignación de recursos para avanzar en igualdad entre hombres y mujeres. La estrategia de presupuesto y género se seguirá ampliando en 2017 a través de diversas acciones de aplicación en la Administración andaluza y que tienen que ver con la mejora de las metodologías, la formación, la investigación y la sensibilización de alcance nacional e internacional.

Pero sin duda, el hito principal en este ámbito será la continuidad del ejercicio de evaluación que suponen las Auditorías de presupuesto y género, un esfuerzo institucional de gran envergadura en el que participan todas las consejerías, y que tiene como objetivo valorar el grado de integración del principio de igualdad de género en la elaboración y ejecución del presupuesto andaluz al tiempo que ofrecer fórmulas de aprendizaje y mejora para la planificación presupuestaria con perspectiva de género.

De manera específica es de destacar por su impacto de género el aumento de crédito del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en un 11,2%. Los estudios estadísticos constituyen una herramienta imprescindible para la detección y visibilización de las desigualdades de género, así como para la confección de actuaciones correctoras a través del presupuesto público.

Con el objetivo de analizar el impacto que los recursos asignados a través del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía tendrán en 2017 sobre mujeres y hombres, este Informe organiza su contenido en seis capítulos como en años anteriores.

El capítulo 2 expone las novedades que la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía ha desplegado durante el último año hacia el interior de la Administración andaluza pero también fuera de ella, en los ámbitos nacional e internacional. En una segunda sección dentro de este capítulo se presentan los principales logros en igualdad de género en Andalucía a los que ha contribuido el presupuesto con perspectiva de género.

La tercera parte del Informe lo constituye el capítulo de Realidad, que ofrece un año más una compilación de las principales estadísticas relevantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, con el objetivo de mostrar con datos una imagen actualizada de la evolución de las desigualdades que todavía persisten en la sociedad andaluza. Se trata de una recopilación que se realiza desde la publicación del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto para 2006 en colaboración del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Para

el Presupuesto 2017, se cuenta con un total de 136 indicadores estadísticos, habiéndose incorporado nuevos indicadores en áreas como Población e Inmigración; Empleo, Renta y Pensiones; Cultura y Deporte; Salud; Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género y Medio Ambiente.

En el capítulo 4 de Representación se analiza la evolución de la representación de hombres y mujeres del personal de los cuatro colectivos que componen el personal de la Junta de Andalucía: la Administración General, el equipo docente del Sistema Educativo Público de Andalucía, la plantilla del Servicio Andaluz de Salud y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Se añade además el colectivo directivo en agencias administrativas, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios.

Este año este capítulo presenta una importante novedad ya que se realiza por primera vez un análisis preliminar de las retribuciones recibidas y de los permisos solicitados por el personal de la Administración General en 2015, siguiendo recomendaciones internacionales para abordar temas cruciales en la desigualdad laboral como son la brecha salarial de género y la segregación ocupacional horizontal dentro del sector público.

Además, como se viene realizando en los últimos años, se presenta el estudio de la evolución del personal de un colectivo, correspondiéndole al del Sistema Educativo Público de Andalucía durante el periodo 2012-2016.

El capítulo 5 de Recursos contiene una parte fundamental del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto ya que en él se analiza cómo se comporta el Presupuesto 2017 en relación a la igualdad de género para el próximo ejercicio. La primera sección contiene la distribución de los créditos por programas presupuestarios según su posición en la clasificación G+.

A continuación, el segundo apartado expone la información aportada por los programas presupuestarios sobre cómo los créditos que gestionan incidirán en la corrección de las desigualdades de género. Este año la sección de Recursos incluye como novedad la concreción de objetivos de igualdad de género en el caso de los programas calificados como G+ y G, tal y como se estableció en la Orden de 3 de junio de 2016, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017.

Finalmente, este capítulo también recoge los indicadores presupuestarios que acompañan a los objetivos y actuaciones, presentándolos estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario. Estos indicadores cifran la previsión realizada por los programas presupuestarios para el ejercicio 2017 y permiten dar seguimiento a la acción de la Administración andaluza en este ámbito, aportando transparencia y calidad al proceso presupuestario.

El último capítulo, Indicadores en retrospectiva, muestra los resultados de la ejecución de los indicadores presupuestarios relevantes a género y correspondientes al ejercicio 2015.

2

AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO

2

Los presupuestos responsables con la dimensión de género tienen como finalidad dar a conocer cuál es el impacto de los ingresos y gastos aprobados en el Presupuesto en la igualdad de género y posibilitan utilizar el proceso presupuestario como plataforma para lograr que las políticas públicas se orienten hacia la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

La Administración andaluza continúa avanzando en su iniciativa de presupuesto y género mejorando sus instrumentos y metodologías, especialmente las relacionadas con las Auditorías de Presupuesto y Género y con la producción de información y análisis con perspectiva de género, todo ello en cumplimiento de una regulación específica en presupuestación con perspectiva de género; la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

La experiencia andaluza de presupuestación con perspectiva de género se ha convertido en una referencia en el ámbito internacional. En este sentido, el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha destacado de la iniciativa presupuestaria andaluza, su capacidad para abarcar a toda la Administración y sus avances en el desarrollo de metodologías y herramientas para aplicar el presupuesto con perspectiva de género a todas las políticas de la Administración de la Junta de Andalucía[1].

En este capítulo del Informe se presentan los avances de la estrategia de presupuesto y género, que son competencia de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y además contempla los principales logros de igualdad entre mujeres y hombres a los que han contribuido los presupuestos con enfoque de género en los últimos años.

1 Quinn, Sheila (2016) *Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Papers* 16/155.

2.1. Avances de la estrategia de presupuesto y género

En cumplimiento del artículo 139.2 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, la estrategia de Presupuesto con perspectiva de género (PPG) de la Junta de Andalucía se ocupa de que el presupuesto público de la Comunidad Autónoma sea un elemento activo para lograr la igualdad de género.

La integración de la perspectiva de género en el presupuesto supone evaluar los programas y procesos presupuestarios teniendo en cuenta las desigualdades de género, reasignando los recursos de manera más equilibrada cuando sea necesario. Para este fin, se crea la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos (CIGP), en cuyo Decreto de regulación[2] se le encarga impulsar y fomentar "la elaboración, con perspectiva de género, de anteproyectos de los estados de ingresos y de gastos en las diversas Consejerías y (…) de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía".

En este sentido, el Programa G+, diseñado por la Consejería responsable de Hacienda, sistematiza un modelo de trabajo basado en la clasificación de los programas presupuestarios y la puesta en marcha de una serie de prácticas por los centros directivos para el avance de la igualdad a través de las actuaciones de política presupuestaria.

A continuación se presentan los avances que se han realizado a lo largo del ejercicio presupuestario 2016 en materia de integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario, articulando estos progresos en función de las diferentes actuaciones que componen la estrategia de presupuesto y género de la Administración andaluza.

2.1.1. Metodologías e instrumentos: las auditorías de presupuesto y género

A partir del año 2013 se pone en marcha el proceso de auditorías de presupuesto y género de la Junta de Andalucía cuyo objetivo es evaluar el grado de integración de género en la elaboración y ejecución del Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Tras la fase piloto, desarrollada durante el periodo 2013-2014, en la que se ponen en marcha una serie de instrumentos y procedimientos de evaluación de la implementación de la transversalidad de género en el proceso presupuestario, la CIGP aprobó el Plan de Auditorías 2015-2016 actualmente en vigor y que viene a consolidar el ejercicio evaluativo abordando un número mayor de programas presupuestarios y entidades instrumentales, así como mejorando y perfeccionando las herramientas y procedimientos.

2 Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ver artículo 2 sobre sus Funciones.

En esta etapa se ha revisado el principal instrumento metodológico de análisis y evaluación, el Modelo de Auditoría de presupuesto y género de la Junta de Andalucía para responder adecuadamente a los objetivos de la Consejería y cumplir con las obligaciones legales en este ámbito. Al mismo tiempo se verifican también sus tres herramientas principales: la Agenda, el informe de progreso y el informe de auditoría.

La Agenda de Auditoría de presupuesto y género es el documento que recoge las principales cuestiones sobre los hechos auditados en la planificación y ejecución presupuestaria, así como en la implementación de la metodología del Programa G+ desarrollado por la Junta de Andalucía. El informe de progreso, que elaboran los centros directivos y entidades auditadas, ordena las prácticas llevadas a cabo en materia de igualdad de género durante el ciclo presupuestario en la Junta de Andalucía, incluyendo una visión cualitativa y cuantitativa de la actuación desde el punto de vista de la ejecución del presupuesto. Por último, el informe de auditoría estudia, reúne y valora los datos pertinentes presentados por los programas presupuestarios, prestando especial atención a la coherencia de los distintos momentos del ciclo del presupuesto en el que se enmarcan las acciones, así como los diferentes documentos presupuestarios en los que esta acción tiene que estar presente.

Una vez realizada la revisión metodológica y de herramientas, durante 2016 se ha seguido avanzando en el proceso de las Auditorías de Presupuesto y Género, evaluando nuevos programas presupuestarios y poniendo la mirada en el objetivo de la nueva formulación de los compromisos de cumplimiento de los objetivos de género resultantes de la Auditoría. En este sentido, cabe recordar que en el contexto de la evaluación que supone el proceso de Auditoría de Presupuesto y Género, una de las finalidades que se busca es la redefinición de los compromisos de avance de la igualdad de género que realizan los programas presupuestarios y que se plasman en los Documentos de Orientaciones Estratégicas.

En segundo lugar, otro de los avances que se ha logrado a lo largo del año 2016 ha sido la actualización de una Guía de desarrollo del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) que es un documento de planificación destinado a conseguir una inclusión efectiva de la perspectiva de género en el presupuesto del programa presupuestario. En éste se definen las actuaciones que los centros directivos van a poner en marcha para resolver las deficiencias detectadas en la fase de auditoría. La elaboración, ejecución y control del cumplimiento de este Plan de trabajo en el ámbito de las competencias sectoriales de cada programa presupuestario recae en la Dirección General correspondiente, tal y como establece el artículo 30 de la Ley de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por último, cabe destacar que con el ánimo de dar un paso más en la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto, la Orden de 3 de junio de 2016, por la que se dictan normas de elaboración para el presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2017, introduce en su artículo 6 un avance técnico en la metodología de trabajo del presupuesto con perspectiva de género. Este artículo, que norma la elaboración del anteproyecto de presupuesto, requiere el establecimiento de objetivos de género específicos dentro de la elaboración presupuestaria de la Junta de Andalucía, sus agencias administrativas y de régimen especial.

En este sentido, las secciones presupuestarias correspondientes a las consejerías y agencias administrativas y de régimen especial incluirán al menos un objetivo específico en materia de igualdad en aquellos programas presupuestarios de mayor impacto en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres. Esto afecta a los programas presupuestarios que están clasificados con las categorías G+ y G en la Escala G+ dentro de la metodología del presupuesto y género y supone aportar un elemento más en la definición de políticas presupuestarias con enfoque de género que tendrán un impacto positivo en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

2.1.2. Plan Anual de investigación en Presupuesto y género 2016

Una vez establecida la metodología de trabajo del Programa G+, se ha detectado a lo largo de los años la absoluta necesidad de una actualización continua de información sobre la evolución de los desequilibrios de género en Andalucía con la finalidad de que las actuaciones presupuestarias puedan ser lo más eficaces y eficientes posible en términos de género y puedan cumplir con lo establecido en el artículo 10[3] de la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

La necesidad de actualizar sistemáticamente información con perspectiva de género se ha hecho evidente por los resultados obtenidos a través de la elaboración del Informe de evaluación de impacto de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el proceso de auditorías de presupuesto y género actualmente en vigor, y la realización de un mapeo previo de estudios existentes sobre áreas de políticas presupuestarias con perspectiva de género en Andalucía realizado en 2016, del que se ha extraído un panorama de temas sobre los que se hace necesaria la actualización de conocimientos.

Partiendo de la estructura funcional y de programas del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y coordinando con los centros directivos la delimitación y realización de los estudios que se vayan a llevar a cabo, se impulsa la elaboración de un Plan de Investigación con actualizaciones anuales, cuyo objetivo general es mejorar, potenciar e innovar en la producción de conocimiento en el ámbito de las políticas presupuestarias con perspectiva de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía para, desde la Administración crear referentes que permitan el seguimiento de las mismas y por tanto, seguir avanzando en la presupuestación con perspectiva de género.

3 El artículo 10 de la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, relativo a las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, obliga a los poderes públicos de Andalucía a garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, incluyendo sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, incorporando indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar y analizando los resultados desde la dimensión de género. Así mismo, el artículo 10 insta a realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundir sus resultados, contemplando especialmente la situación y condición de las mujeres en el medio rural y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

2.1.3. Difusión y sensibilización: La IV Conferencia de Economía, presupuesto y género y otras acciones de difusión

La sensibilización es fundamental para avanzar en la institucionalización de género a través del presupuesto en la Administración andaluza.

En continuidad con la serie de Conferencias Internacionales sobre Economía y Presupuesto en clave de género que comenzaron a celebrarse en el año 2006, la Consejería de Hacienda y Administración Pública convocó el 6 de julio de 2016 una nueva jornada internacional de reflexión, la **IV Conferencia de Economía y Presupuesto en Clave de Género**[4] a la que asistieron 358 personas. El objetivo de la Conferencia fue situar la igualdad de género en el centro del debate de la política económico-presupuestaria, analizando la variedad de aspectos interrelacionados que refuerzan el binomio crecimiento económico – igualdad de género y que tienen su reflejo en la presupuestación con enfoque de género.

La IV Conferencia de Economía y presupuesto en clave de género retomó el espíritu de reflexión compartida acerca de la igualdad de género y su relación con la economía, así como del presupuesto con enfoque de género como instrumento de análisis y asignación de recursos para la igualdad entre hombres y mujeres. En esta oportunidad, la Conferencia se centró específicamente en la igualdad de género como clave para la recuperación económica, aspecto central que debe estar presente en la política presupuestaria que se aplica desde los poderes públicos. Se convocó para este ejercicio de análisis a representantes de los principales organismos internacionales como el Banco Mundial, la OCDE y el Parlamento Europeo, y de experiencias pioneras y exitosas en Presupuestos con Perspectiva de Género en Administraciones públicas, entre los que se encontraba el Ministerio de Hacienda de Islandia y el Ministerio de Hacienda de Austria. Igualmente se convocó a una representación de especialistas en la materia del ámbito académico.

Como acciones de difusión interna de carácter periódico, la estrategia divulga un informe semanal de noticias sobre economía, presupuesto y género que selecciona las principales informaciones publicadas en prensa que tienen relación directa con las actuaciones y competencias de los centros directivos y se dirigen al personal directivo de las distintas Consejerías de la Junta de Andalucía, con la finalidad de que tengan información de la actualidad desde el punto de vista de la igualdad de género.

Con esta misma finalidad, mensualmente se difunde un boletín de indicadores de coyuntura y estructurales de carácter socioeconómico al que le acompaña una breve nota sobre alguno de los temas de actualidad de presupuesto y género, un anexo gráfico de indicadores relevantes, un apartado de noticias de prensa e informes nacionales e internacionales sobre economía, presupuesto y género y finalmente un anexo de definiciones en género y economía.

4 Más información en: http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/documentacion/conferencia4/conferencia.htm

Durante el año 2016 también se ha realizado un esfuerzo en difusión específica de la experiencia de la Junta de Andalucía, con la producción de un material audiovisual denominado "La estrategia de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía" en versión española y subtitulada en inglés. El video cuenta con tres partes, una primera de sensibilización sobre la desigualdad de género en las sociedades occidentales, una segunda más didáctica sobre cómo se articula el Presupuesto con perspectiva de género en Andalucía, para terminar con ejemplos concretos de cómo esta actuación afecta directamente la vida de las mujeres y los hombres andaluces.

Finalmente, de manera sistemática y continuada, se prosigue con la difusión de noticias y actividad de la Estrategia de PPG en las principales redes sociales, Facebook, Twitter, y Blog con periodicidad semanal, para posicionar la actuación de la Junta de Andalucía en el debate y conocimiento de quienes están trabajando en la misma línea de promoción de la igualdad de género en los aspectos económicos de la sociedad.

2.1.4. La experiencia andaluza de presupuestación con perspectiva de género como referencia en el ámbito internacional

La experiencia de la Administración andaluza en PPG ha sido reconocida por los organismos internacionales en varias ocasiones durante el año 2016. Así, el Fondo Monetario Internacional (FMI) en un documento de trabajo[5] publicado este mismo año, ha identificado la experiencia de la Junta de Andalucía como uno de los siete estudios de caso en el ámbito europeo, del que destaca su capacidad para abarcar a toda la Administración y sus avances en metodologías y herramientas para aplicar el presupuesto con perspectiva de género a todas las políticas y en todos los niveles.

Por su parte, la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económicos (OCDE) en su estudio sobre la aplicación del presupuesto con perspectiva de género en sus 34 países, incluye la experiencia andaluza como el ejemplo de nivel regional más destacado[6]. Además, en el documento se muestra como la mitad de los países de la OCDE han introducido o han planificado a corto plazo la implementación del presupuesto con perspectiva de género en sus administraciones.

A finales del año 2015 se publicó el artículo *Progress in the Andalusian GRB practice: gender budgeting audits (Avances en la iniciativa andaluza de PPG: las auditorías de presupuesto y género)* que aborda los principales elementos característicos y más novedosos de la experiencia de presupuestos con perspectiva de género impulsada por la Junta de Andalucía poniendo el énfasis en la evaluación de la propia iniciativa, formulada en Andalucía como auditoría de presupuesto y género.

El artículo fue publicado en la revista internacional *Journal of Economic Policy*, de naturaleza académica para la divulgación de los resultados de las investigaciones del profesorado

5 Quinn, Sheila (2016) *Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Papers* 16/155.

6 OCDE (2016) *Gender budgeting in OECD countries. Results of the 2016 OECD survey of gender budgeting practices.*

y personal investigador de áreas de las Ciencias Sociales sobre temas de políticas económicas y sociales europeas. El número en el que se publica la experiencia de Presupuestos con Perspectiva de Género de la Junta de Andalucía es un número especial monográfico sobre "Desigualdades de género: el impacto de las políticas públicas y las experiencias de PPG". Los artículos publicados en este número vienen a hacer una reflexión general sobre lo que se ha logrado en el camino recorrido por los PPG y los retos que nos quedan por delante.

En el marco de la difusión de la dilatada experiencia de la Junta de Andalucía en los presupuestos con enfoque de género, la Secretaría General de Hacienda fue invitada a participar en las II Jornadas de Presupuestos con enfoque de género organizado por la Universidad de Valencia, que se celebraron el 16 de mayo en Valencia y a la que asistieron representantes de las universidades públicas valencianas.

Dichas jornadas tuvieron como finalidad dar la información y formación necesaria a los órganos de gobierno y los órganos de gestión de la universidad, para que puedan iniciar la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género, emitir el informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto e identificar las necesidades vinculadas al seguimiento presupuestario desde la perspectiva de género. La experiencia de la Junta de Andalucía con más de una década de implementación de los presupuestos con perspectiva de género sirvió como modelo de referencia en la puesta en marcha de esta iniciativa de igualdad en el ámbito de la universidad pública.

2.2 Logros en igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía durante 2016

La estrategia de presupuesto con perspectiva de género que la Junta de Andalucía viene desarrollando a través de la Consejería de Hacienda y Administración Pública es una apuesta para que la igualdad sea una realidad que afecta a los diferentes ámbitos de la vida de mujeres y hombres en Andalucía.

La igualdad es un principio que se materializa en diferentes áreas de la política pública entre las que cabe destacar aquellas que tienen una mayor dimensión de género y en las que los avances, por discretos que sean cuantitativamente, tienen un gran significado cualitativo y simbólico.

En este sentido, en el ámbito del **poder y representación** existen varios indicadores que dan cuenta de los logros producidos en términos de una mayor presencia de las mujeres en puestos de decisión donde están menos representadas en relación con los hombres.

En el año 2016, el **Consejo de Gobierno** se mantiene en la representación equilibrada del 42,8% de mujeres y del 57,2% de hombres y se consolida la representación equilibrada por sexo en la ocupación de puestos de **alto cargo** de la Junta de Andalucía por quinto año consecutivo, presentando cifras muy cercanas a la paridad. Analizando los puestos, se observa que si bien en 2015 había representación equilibrada solo en las secretarías generales, en 2016 existe representación equilibrada tanto en las viceconsejerías (46,2% mujeres, 53,8% hombres), como en las secretarías generales (43,5% mujeres, 56,5% hombres), y en las direcciones generales (45,5% mujeres, 54,5% hombres). Especial mención merece el avance en el ámbito de las viceconsejerías que alcanzan este año la representación equilibrada en relación a una distribución muy masculinizada de años anteriores.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, en 2016, hay más mujeres **parlamentarias** que hombres, pasando del 49,5% en 2015 al 50,5% y analizando el **Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**, también se observa que las mujeres pasan de ocupar el 25,7% en 2015 de los puestos de presidencia y magistraturas de salas, al 36,1%.

En las **alcaldías** andaluzas en 2015 las mujeres significaban el 23,1% y los hombres un 76,9% pasando a ser en 2016 el 24,2% y el 75,8% respectivamente. Las provincias andaluzas que avanzan hacia la presencia equilibrada y mejoran sus cifras de presencia de mujeres son: Huelva que aumenta 1,2 puntos porcentuales, llegando las alcaldesas al 27,9%; Jaén que pasa del 18,6% al 20,6% y Sevilla donde la representación de mujeres sube casi 4 puntos, llegando al 21% desde el 17,1% de 2015. En conjunto, además, cabe destacar que en el 50% de las provincias se han producido mejoras interanuales en la representación femenina.

También en las **Diputaciones** provinciales de Andalucía se produce un incremento de la presencia de mujeres, según datos de junio de 2016 con respecto a los datos del año 2015, ya que en el pasado año las diputaciones provinciales contaban con el 43% de diputadas y en 2016 las mujeres diputadas son el 43,9%. Se consolidan los registros de mejora, puesto que en la legislatura anterior, 2011-2015, las diputadas significaban el 39,2% del total de representantes.

Es un dato positivo también que en el curso 2014/2015, la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía siga incrementándose en 0,3 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,1%. Y por lo que se refiere a la representación de las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, ha aumentado 0,1 punto porcentual con relación al curso anterior, pasando a ser un 32,8% del total.

En los órganos unipersonales de gobierno de las **universidades** públicas en Andalucía, las mujeres han aumentado 3,1 puntos porcentuales su presencia en 2016, llegado a representar el 44,4% del total de personas que ocupan estos órganos, frente al 41,3% del año anterior. También en la composición de los equipos directivos de la agencia estatal **Consejo Superior de Investigaciones Científicas** (CSIC) para el conjunto de Andalucía, las mujeres aumentan su participación en 4,4 puntos porcentuales con respecto a 2015 (23,6%) si bien sigue predominando la presencia de hombres (72%).

Un último dato que señalar dentro del ámbito del poder y la representación, es que las **Cajas Rurales** con domicilio social en Andalucía y las Juntas de Gobierno de las 26 **Academias** en Andalucía, que son instituciones donde la participación de las mujeres en los equipos directivos es escasa, un 6,9% y un 14,4% respectivamente, se produce una mejora. En concreto, y respecto a 2015, la presencia de mujeres se ha incrementado en 3,1 puntos porcentuales en el caso de las Cajas Rurales y en 1,1 puntos porcentuales en las Academias.

En el ámbito laboral, del empleo y las empresas, los avances que se produzcan serán logros que siguen abriendo y allanando el camino para que mujeres y hombres puedan hacer aportaciones a la sociedad y acceder a los recursos económicos, sociales, políticos y culturales en igualdad de oportunidades.

Comparando el segundo trimestre de 2016 con el mismo periodo del año anterior, se puede apreciar que en términos interanuales se ha producido una evolución positiva de la **población ocupada** en Andalucía, con 23.406 personas más, de las cuales 6.589 son mujeres, y 16.817 son hombres. Asimismo, se produce una disminución del número de **personas paradas**, de 98.896 (45.302 mujeres y 53.594 hombres menos).

La evolución de la **población empleada** ha seguido la misma tendencia para ambos sexos, ya que se ha registrado un crecimiento con respecto al segundo trimestre de 2015 tanto en el número de hombres trabajando (1,1%), como de mujeres (0,5%). Se produce además una mejora de la calidad del empleo para ambos sexos, al bajar la población subempleada con un descenso del 15,4% entre los hombres y del 13,8% en el caso de la población femenina.

La población parada ha descendido, tanto hombres como mujeres, con respecto al mismo trimestre del año anterior. La masculina contabiliza un descenso del 8,4%, y la femenina, del 7,3%. En el caso de la **población inactiva,** se han producido aumentos, tanto entre las mujeres (del 3,4%) como entre los hombres, que han experimentado un incremento algo más pronunciado, del 4,7%, entre los periodos analizados.

La contratación, estudiada según **tipo de contrato** entre 2005 y 2015 ha crecido tanto la modalidad fija como la temporal, siendo en el caso de las mujeres el incremento de los

contratos fijos (9,8%) mayor que el de los temporales, que se ha cifrado en un 4,6%. En el caso de los hombres, la contratación temporal ha sido la que ha experimentado un mayor incremento, ya que en 2015 es un 17,1% mayor que en 2005, mientras que la fija sube un 11,3%. Respecto a la la **tasa de temporalidad**, que en las mujeres ha sido históricamente algo superior a la de los hombres, en 2014 y 2015 se ha invertido esta situación, haciendo que el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal sea menor al de hombres contratados. En este sentido, en el año 2015 la tasa de temporalidad de mujeres es del 34,6% y del 35,6% para los hombres.

Cabe destacar la reducción de la brecha de género en el **empleo de las personas con discapacidad,** siendo cada vez más parejos los porcentajes desagregados por sexo, así como la continuidad en el aumento de la tasa de actividad en la población con discapacidad, especialmente en las mujeres, debido fundamentalmente a las políticas desarrolladas por el Gobierno andaluz. En este sentido, el Proyecto de la Ley de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, aprobado en el Consejo de Gobierno de 26 de agosto de 2016, es un paso adelante en el que expresamente se recogen políticas activas de empleo en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo así como instrumentos de planificación permanentes sobre empleabilidad de las personas con discapacidad. En 2014, la tasa de actividad era del 32,4% para mujeres y del 34,1% para hombres, la tasa de empleo en mujeres era del 19,1% y en hombres del 19,4%, mientras que la tasa de paro se cifró en 41% para mujeres y 43% para hombres.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2015, el **empleo autónomo** se ha incrementado en Andalucía un 1,6% respecto a 2014, por lo que se trata del tercer año consecutivo en que crece esta cifra en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tras el descenso continuado durante el período 2008-2012. El cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dado que el crecimiento en las mujeres ha sido de un 2%, frente a un 1,4% en los hombres. Los datos relativos a la evolución del período 2008-2015 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, de forma que en dicho período se ha registrado un incremento global de las mujeres de un 5,3%, frente a un descenso global de los hombres en un 4,6%.

El dato de las **sociedades cooperativas** también es de especial interés desde el punto de vista de la igualdad laboral. Por ello, es remarcable que se ha incrementado un 2,1% el número de mujeres socias constituyentes, respecto a 2014, mientras que el número de hombres socios constituyentes ha descendido un 7,5%. Esta variación que rompe la tendencia de años anteriores, sitúa la representación de mujeres y hombres en la constitución de sociedades cooperativas en 64,7% hombres y 35,3% mujeres, disminuyendo la brecha de género y aproximando el cómputo total a la representación equilibrada. También debe subrayarse que, respecto al año 2014, la participación de las mujeres se ha incrementado en sectores tradicionalmente masculinizados, como el sector de la banca y seguros, donde el incremento es de 22 puntos porcentuales, en el de la construcción con un aumento de 15 puntos porcentuales y en agricultura y pesca de 9,8 puntos porcentuales. En los sectores de comercio y reparación y de servicios a empresas y otras, el incremento en la participación de las mujeres ha sido de 4,5 y 4,7 puntos porcentuales, respectivamente.

Específicamente en el **sector comercio**, los efectos de la crisis económica tuvieron un gran impacto ya que en el periodo 2008-2014, tanto hombres como mujeres encadenaron

pérdidas de empleo consecutivas. No obstante, en el año 2015 se observa una recuperación, situándose el total de personas ocupadas en el sector por encima de las que había en 2013, lo que supone un incremento del 3,7%. De esta forma, el número de personas ocupadas ha pasado de 422.081 personas en 2014 a 451.388 en 2015, es decir, un incremento del 6,9% según la Encuesta de Población Activa (EPA) y el aumento ha sido ligeramente superior en las mujeres, cuya ocupación ha aumentado en un 7,3% entre 2014 y 2015, mientras que la ocupación masculina lo ha hecho en un 6,6%.

Otro hecho que aporta resultados en la misma línea, es que entre mayo de 2015 y el mismo mes de 2016, la evolución de la **afiliación a la Seguridad Social** ha sido positiva y con una subida similar para mujeres y para hombres; las de mujeres se han incrementado un 1,1% (1.316.540 mujeres) y las de los hombres el 1%, llegando a 1.523.427 hombres afiliados.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, las **ayudas de la Política Agraria Común** (PAC) para la campaña 2015 fueron solicitadas un 39,9% por mujeres y el 60,1% por hombres, lo que significa un pequeño aumento de 0,7 puntos porcentuales en las solicitudes de las mujeres. Ello es muy significativo dado que se queda a las puertas de la representación equilibrada en un ámbito, el campo, que ha sido tradicionalmente masculino y donde es necesaria la visibilidad y el reconocimiento al papel que desempeñan las mujeres. La presencia de mujeres titulares de las explotaciones ganaderas en Andalucía han aumentado 0,7 puntos porcentuales llegando a suponer el 14,4% del total.

Esta mayor participación de las mujeres en el mercado laboral se va traduciendo en la dimensión tributaria con incrementos en el número de autoliquidaciones, como se observa comparando la **campaña IRPF** 2014 con la campaña 2013, ya que ha aumentado el número de declaraciones un 1,4% respecto a la campaña anterior (45.806 declaraciones), siendo el crecimiento de las presentadas por mujeres porcentualmente más destacable, el 2,3% frente a un 0,8% en hombres.

En un ámbito en el que la **educación** es un recurso fundamental para la igualdad de género, se continúa con la apuesta de aumentar el número de centros que imparten el nivel educativo que más afecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, el primer ciclo de Educación Infantil. Desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2016/2017, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.020 a 2.143 centros, significando un incremento del 110%. Como consecuencia directa, el alumnado matriculado en los centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando desde el curso 2007/2008 hasta el 2016/2017. Las plazas educativas financiadas con fondos públicos han pasado de 54.752 a 95.978, este aumento de 41.226 plazas supone un incremento del 75,3%. En el último curso se ha incrementado en 634 el número de plazas.

Respecto a los **centros educativos** que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, lo que se conoce como el Plan de Apertura, se consolida el aumento paulatino de la prestación de estos servicios respecto a años anteriores, respondiendo a una mayor demanda de los mismos por parte de las familias. Del total de centros acogidos a este plan para el curso escolar 2016/2017 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares el 65,6%, 81,7% y el 85,1%, respectivamente.

Los resultados que arrojan la **tasa de idoneidad** de las edades de la enseñanza educativa obligatoria son un avance de género destacable que afecta en mayor medida a la población masculina. Por ello es de notar que, tomando como referencia los cursos escolares 2008/2009 hasta el 2013/2014, se viene produciendo una minoración de la brecha de género como consecuencia de los mejores resultados académicos que obtienen los alumnos. En las edades más jóvenes de 8 años, la brecha se ha reducido en 0,4 puntos porcentuales, mientras que para las edades mayores, de 15 años donde la brecha es también mayor, la reducción ha sido de 0,7 puntos porentuales entre los cursos 2008/2009 y 2013/2014.

Para el curso escolar 2016/2017 se ha puesto en marcha del **II Plan Estratégico de igualdad de género en educación**, que se ha diseñado para la comunidad educativa en general y específicamente contiene un itinerario formativo en igualdad de género para las personas coordinadoras del plan de igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas. Dicho itinerario consiste en dos sesiones presenciales y una plataforma virtual denominada Red de coordinación del Plan de igualdad, en la que se encontrarán alojados módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de igualdad. Con ello, se busca consolidar la atención a la igualdad de género entre el profesorado y que se traduzca en la oferta educativa de mayor calidad.

Una de las áreas de política en las que es necesario poner el foco por la gran presencia de mujeres que existe y la naturaleza de la feminización es en el ámbito de la **atención a la dependencia.** Tanto las personas en situación de dependencia como las personas que les prestan asistencia son en su mayoría mujeres, por ello la necesidad de imprimir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. La realidad muestra que en todos los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención, la presencia de mujeres es mayoritaria, y solo el servicio de centros de día y de noche cuenta con una presencia similar de mujeres y hombres, con una diferencia de 4,3 puntos porcentuales a favor de las mujeres. La feminización es más notable entre las personas perceptoras del servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, donde las mujeres representan el 83,4% y en los servicios de teleasistencia, cuyas usuarias suponen el 78,1% del total.

La **brecha digital de género** es un indicador en el que la edad determina que existan mayores diferencias entre mujeres y hombres. No obstante, en asuntos relacionados con el uso de Internet para la venta de bienes y servicios o escuchar la radio, donde existe mayor brecha digital de género, es donde se han observado los mayores avances y las diferencias se han reducido 1,2 puntos porcentuales en ambos servicios. También se ha reducido la brecha digital de género en la gestión relacionada con formularios oficiales, tanto en la descarga como en el envío de formularios cumplimentados, donde las diferencias se han recortado en 1,1 puntos porcentuales para ambos tipos de trámites, si bien hay que seguir avanzando para que las mujeres tengan la misma interacción con las administraciones a través de Internet que los hombres.

En el área de **vivienda**, respecto al año 2014, se aprecia que el volumen de mujeres que tienen la vivienda principal en propiedad aumenta en 1,7 puntos porcentuales, pasando del 79,4% de mujeres al 81,1% en 2015. Cabe mencionar también que con respecto a los datos acumulados a junio de 2015, la brecha de género entre beneficiarios y beneficiarias

de vivienda pública en alquiler se ha reducido pasando de 0,8 puntos porcentuales al estar prácticamente equiparados.

También se deja constancia a lo largo del presente Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, que continúa el proceso de femininización entre el **personal al servicio de la Junta de Andalucía,** en la mayor parte de tipologías estudiadas; en la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz, en el Servicio Andaluz de Salud y entre el personal al servicio de la Administración de Justicia. Queda fuera el personal directivo de las entidades instrumentales donde la presencia de las mujeres es todavía minoritaria.

Ante esta realidad, la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía sigue dando pasos adelante, abordando la elaboración y aprobación del **Plan de igualdad de mujeres y hombres,** con la finalidad de determinar las medidas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. Con respecto a la elaboración y aprobación del Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, dada la importancia del objetivo del Plan, se ha querido hacer partícipe de su contenido a los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como, a los entes sociales, para lo cual se crea un grupo de trabajo cuyas propuestas se incorporarán al texto del Plan para su posterior aprobación.

En la misma línea de avanzar y consolidar las medidas que han demostrado el compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad de género, se aborda 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 que se encuentra en fase de propuesta de regulación normativa. Esta modificación tiene como finalidad actualizar el contenido de dicha Ley mejorando todos aquellos aspectos que la sociedad actual demanda y ampliando las competencias en materia de igualdad de los órganos responsables. Como novedad específica se contempla la futura creación de un **registro de planes de igualdad en las empresas,** que amplie las disposicciones existentes y de paso a una regulación reglamentaria en un ámbito de máxima importancia para la igualdad laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

3

REALIDAD
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)

3

El objetivo de este tercer capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto es contar con datos estadísticos oficiales que, con una clara perspectiva de género, ofrezcan una imagen socioeconómica de la realidad de la igualdad en Andalucía. Esta información, precisa y actualizada, permite obtener un diagnóstico sobre el que fundamentar parte de la planificación y elaboración presupuestaria con vistas a que las políticas públicas contribuyan a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Siguiendo una estructura consolidada, se analizan aproximadamente 130 indicadores que se distribuyen en trece áreas socioeconómicas: población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad y TIC; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Los indicadores analizados en el Informe se obtienen de diversas fuentes de información entre las que destacan la Oficina de Estadística de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las unidades de estadística de las distintas consejerías de la Junta de Andalucía. Estas últimas son las que realizan el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos estadísticos correspondientes a sus competencias, contando también con la participación de una gran parte de los centros directivos, así como de las unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

Siguiendo los dictados de la legislación vigente en igualdad de género a nivel nacional y regional, existe la obligatoriedad de incluir la variable sexo en toda recogida de información relativa a personas que realicen los poderes públicos de Andalucía, como estadísticas y encuestas, así como en el desarrollo de investigaciones y análisis que tengan como objetivo conocer las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. En Andalucía, el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio, contempla un eje de género, al igual que ya hiciera el previo plan 2007-2010. Ello supone la consolidación de esta visión de género en el ámbito estadístico, abriendo la puerta a la realización de un análisis más profundo y complejo sobre la realidad existente en el que pueda apoyarse el proceso de elaboración presupuestaria.

Cada nuevo Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto supone una revisión individualizada de cada uno de los indicadores, estimando la conveniencia de su permanencia o actualización. En gran medida se mantiene la mayoría de indicadores, ya que permite realizar estudios a largo plazo de las situaciones de desigualdad de género existentes y adquirir cierta perspectiva de lo que sucede en Andalucía desde el punto de

vista de género. Pero también cada año se producen nuevas incorporaciones, normalmente sobre aspectos novedosos, antes no tratados, que se consolidan en la agenda de género o cuyos datos no han estado disponibles durante un determinado tiempo. El resultado de esta revisión son los cambios que se indican a continuación.

En el apartado sobre población e inmigración se han incorporado dos indicadores nuevos. El primero estudia la evolución de la población residente en Andalucía según sexo en los años 2006, 2011 y 2016. Si bien siempre se ha publicado un indicador poblacional de carácter más estático, este nuevo indicador permite un análisis evolutivo que muestra mejor la tendencia. El segundo nuevo indicador analiza a la población andaluza residente en la Unión Europea y en el resto del mundo por edad y sexo, para poder hacer un acercamiento regional al fenómeno de la juventud española que se moviliza al extranjero en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

También se han incorporado dos nuevos indicadores en el epígrafe dedicado a empleo, renta y pensiones. Éstos miden el tipo de contrato registrado y la tasa de temporalidad. Estas variables que aportan mayor información sobre las características de la ocupación, tienen una dimensión de género que no puede dejar de conocerse a la hora de tomar decisiones de política basadas en la realidad del mercado laboral.

En la sección dedicada a la cultura y el deporte, se ha vuelto a publicar el indicador sobre empleo cultural, que no estuvo disponible para el Informe de Evaluación de Impacto de Genero del Presupuesto 2016 y se sustituyó por el perfil de personas lectoras. El indicador sobre empleo cultural es de gran interés porque permite observar la segregación ocupacional horizontal de género que existe en el ámbito cultural, donde algunas áreas están más feminizadas y otras son de mayor predominio masculino. Si este dato se combina con las condiciones laborales en cada uno de esos campos culturales, permite también conocer otras dimensiones de las desigualdades de género que afectan al ámbito de la cultura y que necesitan intervención por parte de los poderes públicos. En este sentido, las mismas consideraciones cabe hacer, en el ámbito de agricultura y pesca, sobre la incorporación de la información sobre el empleo en acuicultura según el tipo de jornada, que el año pasado no estuvo disponible y fue suplida por dos indicadores sobre el empleo en la acuicultura según categoría profesional y provincia.

En relación con la información sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, este año el Informe incluye un análisis sobre la información relativa a las tres Resoluciones relativas al año 2015 así como de las dos disponibles hasta la fecha de 2016. El año pasado se publicaron los resultados de la única convocatoria de 2015 disponible en el momento del estudio de los datos, que sin embargo, era la menos numerosa y no permitía conocer la realidad sobre este colectivo en su conjunto. Por eso, este año, se publican el resto de las convocatorias realizadas durante el pasado ejercicio presupuestario, ofreciendo la imagen completa de los y las deportistas de alto nivel y alto rendimiento durante 2015. Paralelamente, se ofrecen las convocatorias de 2016 disponibles hasta el momento de la publicación del Informe, quedando el análisis del ejercicio completo pendiente de estudio para el siguiente Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2018.

Relacionados con el ámbito sanitario, se vuelven a publicar los datos relativos a la valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según la Encuesta Europea de Salud, cuyos últimos datos disponibles corresponden a 2009, ya que este estudio se realiza de manera quinquenal. La percepción de su salud por parte de mujeres y hombres varía y puede ser puesta en relación con otros análisis sobre enfermedades para abundar en el conocimiento de las relaciones de género y sus implicaciones en la política pública. Para ello, también se han incorporado cuatro nuevos indicadores que analizan, para hombres y mujeres de manera diferenciada, las estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud, las urgencias de atención primaria (atendidas en centro de salud y en domicilio) y las hospitalarias del SAS, así como las recetas dispensadas en Andalucía.

En el área de bienestar, y relacionado con las prestaciones del Programa Individual de Atención (PIA), este año se incorpora al análisis como novedad el Servicio de promoción de autonomía personal, que aporta una variante más dentro de la atención a la dependencia y que pone de manifiesto las diferencias numéricas que existen en las necesidades de mujeres y hombres en la atención a las personas mayores, a las personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos.

Finalmente, en el ámbito medioambiental, al no publicarse el Ecobarómetro de 2015, se han analizado por primera vez indicadores medioambientales que miden la participación ciudadana en distintos programas y en el Servicio de Atención Ciudadana: alumnado y profesorado participante en la campaña “Cuidemos la costa” del Programa de Educación Ambiental ALDEA, alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos, participantes en los Programas de Educación Ambiental para Mayores y, finalmente, consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente.

3.1. Población e Inmigración

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Según la estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2016, la población censada en Andalucía asciende a 8.381.213 personas, lo cual supone con respecto a 2015, una disminución poco relevante de un 0,1% de su población. Su distribución por sexo es prácticamente paritaria si bien, cuenta con mayor volumen de población femenina (50,7%) que masculina (49,3%), manteniéndose idéntica al año anterior.

A nivel nacional, la población censada en España (46.524.943 personas) experimentó un descenso del 0,2% con respecto al año anterior. La composición por sexo se mantiene sin cambios desde 2014, con una distribución equilibrada pero con mayor presencia femenina, el 50,9%, mientras los hombres alcanzan el 49,1%.

En el conjunto del Estado, Andalucía es la que cuenta con mayor número de habitantes, representando el 18% del total, con una proporción idéntica al año anterior, seguida de Cataluña (16,2%), de la Comunidad de Madrid (13,9%) y de la Comunidad Valenciana (10,7%).

Por lo que se refiere a la distribución por sexo de la población en las autonomías del territorio español, en términos generales, se considera equilibrada pero con mayor presencia femenina. En concreto, las comunidades más feminizadas son el Principado de Asturias (52,2% de mujeres), la Comunidad de Madrid (52,1% de mujeres) y Galicia (51,8% de mujeres), situación que se mantiene sin cambios con respecto al año 2015.

Excepcionalmente, esta situación se invierte en las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha y Murcia, ambas con un 50,1% de presencia masculina y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, con una representación masculina del 50,7% y del 50,9%, respectivamente.

3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo

Consejería de Hacienda y Administración Pública

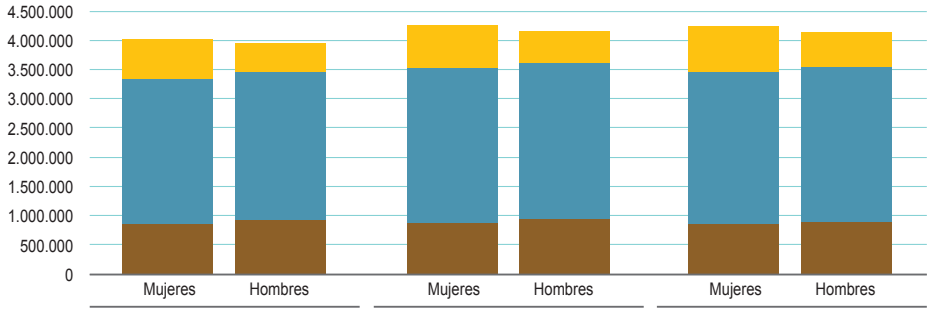
La distribución de la población residente en Andalucía por provincias revela diferencias destacadas entre unas y otras. Según los datos del INE a 1 de enero de 2016, Sevilla continúa siendo la provincia más poblada, con un 23,1% del total. Por el contrario, las provincias con menos habitantes son Huelva, con un 6,2% y Jaén, con un 7,7%.

En cuanto a la composición por sexo de la población de las diferentes provincias, se mantiene la situación de equilibrio, si bien, se observa que las provincias que cuentan con mayor volumen de mujeres son Sevilla, Córdoba y Málaga (51,1%, 50,9% y 50,9%, respectivamente). La única provincia andaluza con mayoría masculina es Almería, en la que ellos representan el 50,9%.

La evolución de la población residente en Andalucía durante el periodo 2006-2016 muestra que se ha producido un crecimiento progresivo del 5,1%, si bien también se observa una pérdida de población en los dos últimos años. Analizando la década, 2012 es el año que registra mayor volumen de población (8.449.985 personas).

Gráfico 3.1.2.

Evolución de la población residente en Andalucía según sexo. Años 2006, 2011 y 2016



	2006 Mujeres	2006 Hombres	2011 Mujeres	2011 Hombres	2016 Mujeres	2016 Hombres
De 65 y más años	673.496	498.780	731.837	549.201	777.637	591.021
De 20 a 64 años	2.473.162	2.536.801	2.625.987	2.669.622	2.598.190	2.624.140
De 0 a 19 años	870.449	922.984	896.644	950.811	869.330	920.895

Nota: Datos provisionales a 1 de enero de 2016.
Fuente: Instituto Nacional de Estadistica (INE). Estadística del Padrón Continuo.

En función del sexo, este aumento de la población andaluza muestra diferencias, siendo mayor el aumento de población femenina (5,7%) que masculina (4,5%). En su conjunto, la proporción de mujeres de la población andaluza ha pasado de representar el 50,4% el año 2006 al 50,7% en el año 2016.

Por grupos de edad, entre la población andaluza cabe destacar el comportamiento del grupo de 65 años en adelante, en el cual la distribución por sexo se ha equilibrado ligeramente en la última década. En el año 2006, la proporción de hombres en esta franja de edad representaba el 42,5% y en 2016 los hombres alcanzan una representación del 43,2%, a pesar de que este grupo de edad sigue contando con una alta representación femenina (56,8%).

La tendencia se invierte en edades comprendidas entre 0 y 19 años. Así en 2016, las mujeres de esta franja etaria son minoría, suponiendo el 48,6%, mientras los hombres representan el 51,4%. Durante el periodo 2006-2016 esta distribución no se ha alterado sustancialmente ya que en 2006 las mujeres representaban el 48,5% de la población de esta edad.

3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por comunidades autónomas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Al analizar la distribución de la población residente en España por comunidades autónomas, se observa que Andalucía, al igual que en años anteriores, cuenta con una mayor proporción de población en edades comprendidas entre 0 y 19 años que entre la población de 65 años en adelante. Esta diferencia entre ambos grupos de edad es menor en el ámbito nacional –un punto porcentual– que en Andalucía donde se da una diferencia de 5 puntos porcentuales.

Con los datos del INE a fecha de 1 de enero de 2016, en Andalucía se observa que en la franja de edad de 0 a 19 años, hay una menor presencia de población femenina (20%) que masculina (22%), además la proporción de mujeres es menor que en 2015 (20,5%). A diferencia de ello, en el grupo de población de 65 años en adelante, la proporción de mujeres (18,3%) es mayor que la de hombres (14%) en Andalucía.

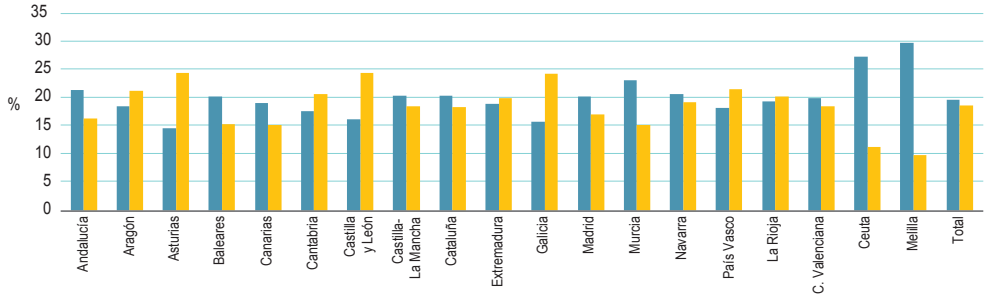
A nivel nacional, en la franja de edad de 0 a 19 años la representación de cada sexo está más igualada, así las mujeres representan el 19% del total de la población femenina, aumentando ligeramente con respecto al año 2015 (18,8%) y los hombres representan el 20%, proporción menor que en 2015 (20,6%).

En el grupo de edad de 65 y más años, las mujeres suponen el 21% del total de la población femenina y los hombres el 16% de la población masculina. Con respecto al año 2015 se observa una disminución de 0,2 puntos porcentuales en ambos sexos.

En cuanto al resto de las comunidades autónomas, las que concentran una población más joven son la Región de Murcia y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, al igual que el año anterior, y la población más envejecida se ubica en Galicia, Castilla y León y el Principado de Asturias suponiendo el 24% del total de su población.

Gráfico 3.1.3.1.

Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2016



	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	C. Valenciana	Ceuta	Melilla	Total
0-19	21%	18%	15%	20%	19%	18%	16%	20%	20%	19%	16%	20%	23%	21%	18%	19%	20%	27%	30%	20%
65 y más	16%	21%	24%	15%	15%	21%	24%	19%	18%	20%	24%	17%	15%	19%	21%	20%	19%	11%	10%	19%

Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Resultados provisionales a 1 de enero de 2016.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.

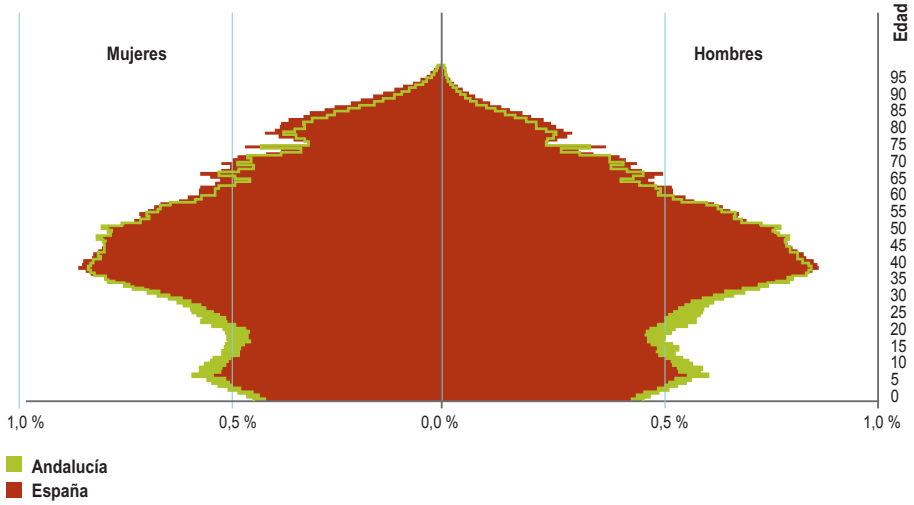
Por otra parte, el progresivo envejecimiento de la población andaluza se observa en la evolución de la edad media de la población durante esta última década. En el año 2005, la edad media de la población se situaba en 38,2 años y en el año 2015 alcanzó los 40,7 años, habiéndose incrementado un 6,4% en una década. Este paulatino envejecimiento es mayor entre las mujeres, situándose la edad media femenina en Andalucía para el año 2015 en 41,8 años y la masculina en 39,5 años, con una diferencia entre ambos sexos de 2,3 años.

En cuanto al índice de dependencia juvenil, el cual expresa la relación entre la población joven laboralmente inactiva (0-15 años) y el total de la población potencialmente activa (16-64 años), en Andalucía éste se sitúa en el 26,7% según el avance de resultados para el año 2016 ofrecidos por el IECA. El índice de dependencia juvenil a nivel nacional se sitúa en el 24,7%, al igual que en el año 2015.

Por su parte, el índice de dependencia senil (porcentaje de personas mayores inactivas de 65 años en adelante sobre la población potencialmente activa), en España se sitúa en el 28,8%, por encima del registrado en Andalucía (24,8%), con una diferencia de cuatro puntos porcentuales, al igual que en el año 2015.

Gráfico 3.1.3.2.

Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2016



Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la población de Andalucía, provincias y ámbitos subregionales 2013-2070.
Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población 2014-2064.

La pirámide de población muestra la proyección de la población española hasta el año 2064 y de Andalucía hasta 2070. En ella se observa que en el territorio español hay un mayor volumen de población mayor de 39 años que en Andalucía. A nivel global, en Andalucía la población está más feminizada a partir de los 52 años, y en España este punto de inflexión se produce a los 58 años, alcanzándose las cotas máximas de concentración de mujeres a los 85 en Andalucía y a los 87 años en España.

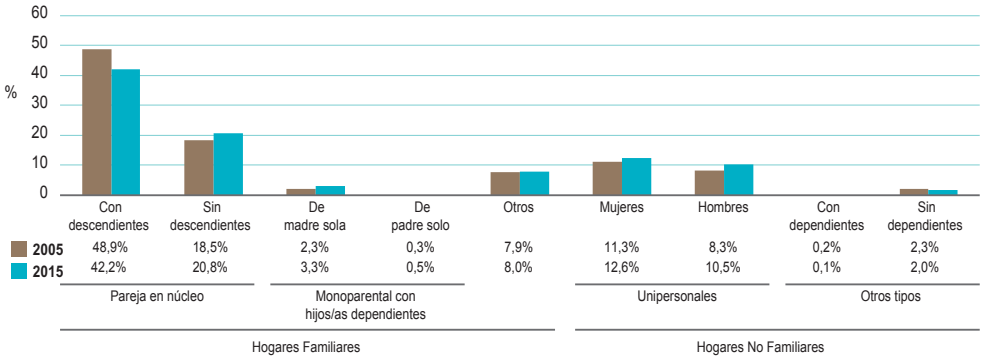
3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2005 y 2015

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El análisis de tipos de estructura familiar y núcleos de convivencia distingue entre dos grandes tipos de hogares: los familiares y los no familiares. En este sentido, el Instituto Nacional de Estadística define como hogar en sentido amplio al grupo de personas residentes en la misma vivienda familiar. En los hogares familiares, existen lazos de parentesco, de sangre o políticos. Los hogares no familiares reúnen un grupo de personas residiendo en la misma vivienda.

Gráfico 3.1.4.

Tipología de los hogares andaluces. Años 2005 y 2015



Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En Andalucía, los datos relativos al año 2015 reflejan que la mayor parte de los núcleos de convivencia son hogares familiares, concretamente el 74,8%. Se observa un descenso de este tipo de hogares de 3,1 puntos porcentuales con respecto a 2005 en favor de los hogares no familiares, que suponen el 25,2% de los hogares en Andalucía.

Dentro del grupo de hogares familiares, se observa que los formados por una pareja en núcleo suponen el 62,9% del total de hogares, siendo el más frecuente el de las parejas con descendientes (42,2% del total de hogares), aunque hay un descenso en su proporción de 6,7 puntos porcentuales con respecto a 2005. En cambio, los hogares formados por una pareja en núcleo sin descendientes (20,8% del total de hogares), aumentan en 2,3 puntos porcentuales en ese mismo periodo.

Aumenta también la categoría de hogares monoparentales con hijos/as dependientes, en 1,2 puntos porcentuales, llegando al 3,8% del total de hogares. El mayor aumento dentro de esta modalidad lo experimentan los hogares de madre sola, que representan el 3,3% del total de hogares en 2015 (aumentan un punto porcentual con respecto a 2005), frente a los

hogares de padre solo, que representan el 0,5% del total de hogares, creciendo sólo en 0,2 puntos porcentuales con respecto a 2005.

Mientras que los hogares familiares descienden, los no familiares aumentan, como ya se ha señalado. La mayor parte de estos hogares no familiares son unipersonales: el 12,6% del total de hogares están constituidos por una mujer sola, y el 10,5% por un hombre solo. Esta segunda modalidad aumenta más que la primera, ya que el porcentaje de hombres que viven solos crece en 2,2 puntos, mientras que el de mujeres lo hace en 1,3 puntos. Por último, desciende ligeramente el porcentaje sobre el total de hogares de los no familiares en otras situaciones (2,2% del total), ya sea con o sin dependientes.

3.1.5. Evolución de fecundidad en Andalucía y España (1999-2015)

Consejería de Hacienda y Administración Pública

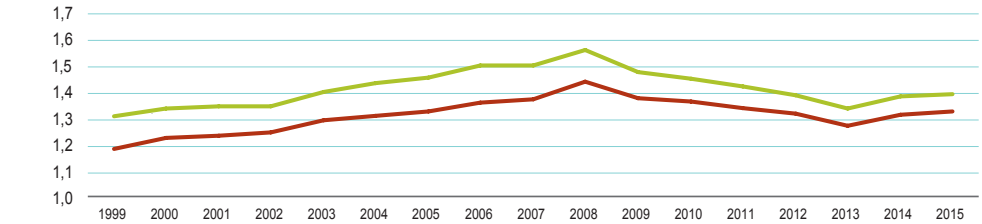
En este apartado se estudia la evolución de la fecundidad en Andalucía y España mediante el índice coyuntural de fecundidad, definido por el INE como el número medio de hijos/as que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil en caso de mantenerse la misma intensidad fecunda por edad que la observada en el año de referencia en ese ámbito.

La evolución de esta variable no ha presentado grandes cambios, observándose en Andalucía en el periodo 1999-2015 una tendencia ligeramente creciente hasta 2008, para llegar a una media de 1,6 descendientes (frente a la de 1,3 en 1999). A partir de este año, el índice desciende hasta 2013 situándose en niveles similares a los del inicio del periodo (1,3 descendientes), y comienza a aumentar nuevamente en 2014 y 2015, años en que la media de descendientes por mujer se sitúa en 1,4 hijos/as.

En España, con una evolución similar, la máxima media de descendientes por mujer ha sido, sin embargo, menor que en Andalucía, con un máximo de 1,4, entre 2006 y 2010. En 2015, el valor del índice fue de 1,3 descendientes por mujer.

Gráfico 3.1.5.

Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1999-2015



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Andalucía	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4
España	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3

Nota: Avance de resultados de 2015.
Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) e Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la edad media de maternidad en Andalucía, ésta ha aumentado progresivamente desde 1999, llegando a los 31,4 años en 2015, lo que significa un incremento de 1,3 años entre el periodo de referencia. La provincia donde se registra una edad de maternidad media mayor, sigue siendo en 2015 Sevilla (31,8 años), y Almería la que registra la menor (30,5 años). En el total de la población de España, la edad media de maternidad llegó en 2015 a 31,9 años, es decir, 1,2 años más que en 1999.

3.1.6. Población migrante

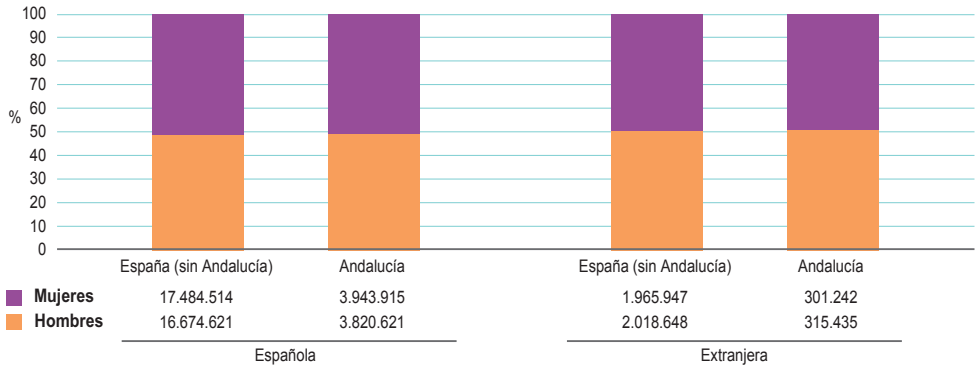
Población inmigrante

Consejería de Justicia e Interior

Según los datos provisionales del último Padrón Continuo, a 1 de enero de 2016, la población extranjera en Andalucía asciende a 616.677 personas, de las cuales 315.435 son hombres y 301.242 son mujeres. Atendiendo a los datos definitivos (a 1 de enero de 2015) en Andalucía se encontraban empadronadas 636.205 personas extranjeras, de las cuales, 324.905 eran hombres y 311.300 mujeres. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Así tomando los datos de los últimos cuatro años, se observa cómo ha ido creciendo la presencia de mujeres de origen inmigrante empadronadas en Andalucía en el conjunto de población extranjera.

Gráfico 3.1.6.1.

Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2016



Nota: Resultados provisionales a 1 de enero de 2016.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.

Si comparamos la población española y extranjera empadronada en Andalucía, se observa un ligero desequilibrio. Si en el primer caso las mujeres representan el 50,8% (frente al 49,2% de los hombres), en el segundo no alcanzan el 50% (suponen el 48,9% frente al 51,1% de los hombres). Por tanto, en nuestra Comunidad Autónoma, la población extranjera está

más masculinizada que la nacional. En términos generales, se constata la misma tendencia en el resto de España, donde las diferencias son algo menores, representando las mujeres el 49,3% del total de la población extranjera empadronada.

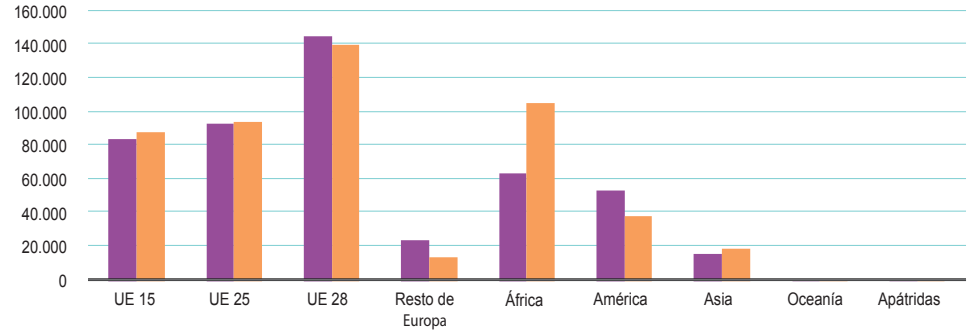
Se observa que, si bien se ha ido produciendo una reducción del volumen de hombres y mujeres de origen extranjero, el descenso es proporcionalmente menor entre las mujeres. Esta evolución puede estar vinculada a las crecientes dificultades de inserción laboral masculina en nuestra región en los últimos años, principalmente en aquellos sectores que han sido intensivos en mano de obra extranjera, a lo que se une la búsqueda de opciones en nuestro mercado laboral por parte de mujeres extranjeras que anteriormente formaban parte de esas unidades familiares en las que eran los hombres quienes buscaban trabajo, quedándose las mujeres en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar.

Atendiendo a la procedencia de la población inmigrante en Andalucía, se observa que la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable en su peso en el conjunto desde 2012. Sin embargo, otros grupos de población procedentes sobre todo de África (segunda región en mayor volumen de población), así como la población procedente de América del Sur han experimentado un crecimiento en el último año.

No obstante, esta ligera diferencia no es homogénea cuando analizamos los grandes grupos de procedencia y aún más si lo hacemos por países concretos. Así, entre la ciudadanía europea los hombres extranjeros procedentes de la Unión Europea suponen un 50,5%, frente al 49,5% de las mujeres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarios representan el 63,7%, en contraposición al 36,3% de los hombres.

Gráfico 3.1.6.2.

Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2016



	UE 15	UE 25	UE 28	Resto de Europa	África	América	Asia	Oceanía	Apátridas
Mujeres	83.899	93.175	144.327	23.834	63.387	53.415	16.029	206	44
Hombres	87.820	93.427	139.894	13.583	105.359	37.766	18.526	211	96

Nota: Datos a 1 de enero de 2016.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Continuando con la procedencia por continentes, también destacan las diferencias, muy notables, entre las personas centroamericanas y caribeñas y las africanas. Sigue siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y Caribe, pues las mujeres alcanzan el 66,6% del total de población extranjera de este origen, mientras que las mujeres africanas sólo suponen el 37,6% de las personas naturales de este continente. La existencia de países claramente emisores de mujeres, como son Nicaragua y Honduras, con tasas del 81% y del 77,4%, demuestran esta feminización. Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de países como Gambia y Mali (con un 93,5% y un 95,7% respectivamente). En cuanto a las personas extranjeras de Asia y Oceanía, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 46,4% y el 49,4% respectivamente.

Por países, Marruecos sigue siendo el país de origen que concentra a más población extranjera en Andalucía (21,9%) y que mayor crecimiento ha experimentado en el último año, seguido por Rumanía (14,1%) y en tercer lugar, se encuentra la población británica, que está experimentando los mayores descensos.

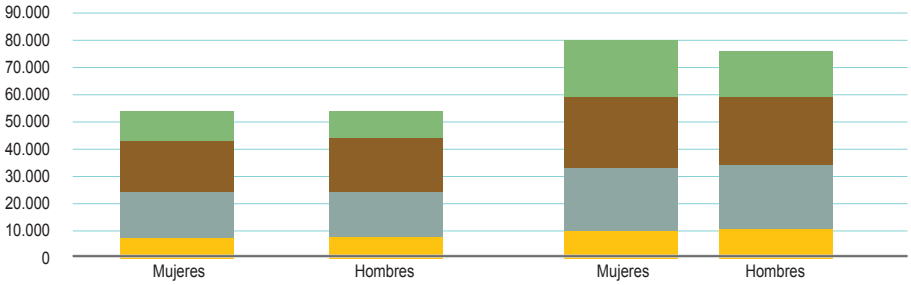
Población emigrante

Consejería de la Presidencia y Administración Local

Según los datos facilitados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 264.385 personas andaluzas tienen su residencia fuera de España. De ellas, 134.101 son mujeres (el 50,7%) y 130.284 son hombres (el 49,3%), registros que demuestran que la emigración, pese a ser un fenómeno que afecta casi por igual a mujeres y a hombres, incide levemente más sobre las primeras.

Gráfico 3.1.6.3.

Población andaluza residente en UE y resto del mundo según sexo y edad. Año 2016



	UE		Resto del mundo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 65 y más años	10.965	9.712	20.454	16.698
De 40 a 64 años	18.777	19.769	25.864	24.800
De 16 a 39 años	16.714	16.658	23.256	23.774
< 16 años	7.769	8.034	10.302	10.839

Nota: Resto del mundo incluye el resto de países europeos que no forman parte de UE, África, América, Asia y Oceanía.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

Por sexos y grupos de edad, el 31% de los hombres andaluces que tienen residencia fuera de España tienen entre 16 y 39 años, el 34,2% de 40 a 64 años, el 20,3% más de 65 años y el 14,5% menos de 16 años. Por su parte, de las andaluzas que poseen residencia en el exterior, el 29,8% tienen entre 16 y 39 años, el 33,3% de 40 a 64 años, el 23,4% más de 65 años y el 13,5% menos de 16 años.

La distribución por sexos es muy similar en las distintas franjas de edad, evidenciándose cómo la emigración afecta de forma fundamental a las personas que están en edades laboralmente productivas. Así, de las 264.385 personas andaluzas con residencia en el exterior, el 30,4% tienen entre 16 y 39 años, el 33,7% de 40 a 64 años, el 21,9% más de 65 años y el 14% menos de 16 años.

Por continentes de residencia, el 41% de los andaluces y andaluzas residentes en el exterior lo hacen en la Unión Europea, mientras que el 59% lo hacen en el resto del mundo. Por sexos las cifras también están igualadas, residiendo el 40,4% de las andaluzas en la Unión Europea y el 59,6% en el resto del mundo, frente al 41,6% y 58,4% respectivamente de los andaluces.

Por países dentro de la Unión Europea, la presencia andaluza se reparte fundamentalmente entre Francia (35,8%), Alemania (29,2%), Reino Unido (12,6%) y Bélgica (9%). Fuera de la Unión Europea, el 92,5% lo hacen en América, el 2,8% en África, el 2,6% en Asia y el 2,1% en Oceanía. Por último, es de destacar que de las personas residentes en el continente americano, el 80,6% lo hacen en América del Sur, el 14% en América del Norte y el 5,4% en América Central.

3.2. Poder y Representación

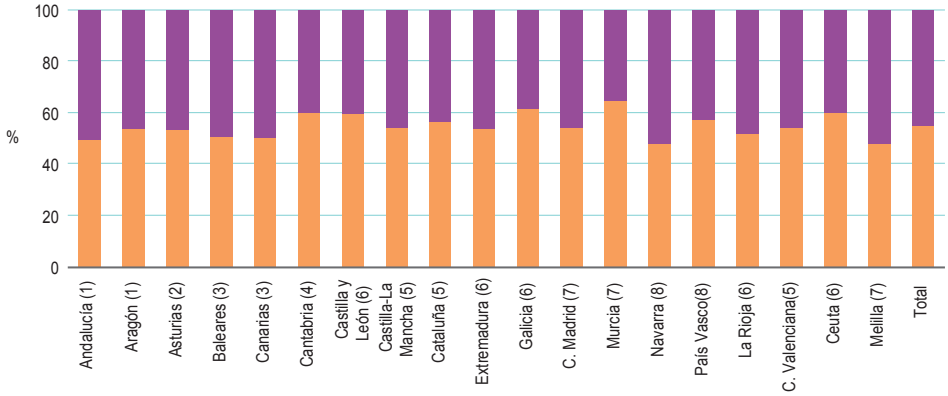
3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de la Presidencia y Administración Local

El número de parlamentarias de las comunidades y ciudades autónomas registró durante 2016 un nuevo ascenso, encadenando tres ejercicios de incremento de la presencia femenina en los órganos legislativos autonómicos. Así, este año se han registrado un 45,2% de parlamentarias frente al 44,7% de 2015, el 43,1% del año 2014 y el 42,2% de 2013.

Gráfico 3.2.1.

Parlamentos Autonómicos / Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2016



	Andalucía (1)	Aragón (1)	Asturias (2)	Baleares (3)	Canarias (3)	Cantabria (4)	Castilla y León (6)	Castilla-La Mancha (5)	Cataluña (5)	Extremadura (6)	Galicia (6)	C. Madrid (7)	Murcia (7)	Navarra (8)	País Vasco(8)	La Rioja (6)	C. Valenciana(5)	Ceuta (6)	Melilla (7)	Total
Mujeres	55	31	21	29	30	14	34	15	59	30	29	59	16	26	32	16	45	10	13	564
Hombres	54	36	24	30	30	21	50	18	76	35	46	70	29	24	43	17	54	15	12	684

Nota: (1) Datos a 13/06/16. (2) Datos a 17/06/16. (3) Datos a 20/06/16. (4) Datos a 27/05/16. (5) Datos a 28/06/16. (6) Datos a 29/06/16. (7) Datos a 01/07/16. (8) Datos a 04/07/16.
Fuente: Parlamentos Autonómicos.

Estos datos siguen consolidando la representación equilibrada por sexo en la composición de los parlamentos autonómicos y de las ciudades autónomas que en todos los casos registran una representación equilibrada, salvo en Galicia (38,7%) y Murcia (35,6%) donde, por segundo año consecutivo, el número de parlamentarias se encuentra por debajo del 40%.

El incremento del número global de parlamentarias es el resultado de una mayor presencia femenina en 9 de los 19 parlamentos (el 47,4% del total de parlamentos), mientras que ha descendido la presencia femenina en 8 (42,1%), y 2 se mantienen en los mismos registros que el pasado año (10,5%).

Ha aumentado el número de mujeres parlamentarias en las asambleas de Andalucía, Baleares, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid, Navarra, La Rioja, Comunidad Valenciana y Melilla. Destaca la subida experimentada en Navarra que pasa del 46% de parlamentarias en 2015 al 52% en 2016, contando el Parlamento navarro con más mujeres que hombres.

Por su parte, Galicia y Ceuta repiten los registros de representación por sexo en sus parlamentos del año anterior, siendo especialmente grave el caso gallego que, como se ha comentado anteriormente, no alcanza la representación equilibrada por sexo (38,7%).

Por otra parte, desciende el número de mujeres en Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Región de Murcia y País Vasco, que registran durante 2016 un menor número de parlamentarias que en 2015. En ese apartado, recordar lo mencionado anteriormente respecto al parlamento murciano que registra una menor presencia femenina en relación al año pasado, año en el que ya no presentaba una representación equilibrada por sexo. El descenso más acusado de la representación femenina se produce en Canarias, donde las mujeres pasan de ocupar la mayoría de los escaños en 2015 (53,3%) a poseer una representación paritaria por sexos en 2016 (50%).

Por su parte, en el Parlamento de Andalucía, vuelve a crecer nuevamente el número de parlamentarias, alcanzando el 50,5% (45,9% en 2013, 48,6% en 2014 y 49,5% en 2015). En comparación con el resto de comunidades y ciudades autónomas, Andalucía se sitúa como la tercera región con mayor número de diputadas, siendo sólo superada por Navarra y Melilla, ambas con un 52% de diputadas.

Por el contrario, los parlamentos autonómicos con menor presencia de diputadas son el murciano, con el 35,6% y el gallego con el 38,7%, parlamentos que repiten las posiciones más bajas en el ranking de representación equilibrada por sexo que ocuparon en el año 2015.

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

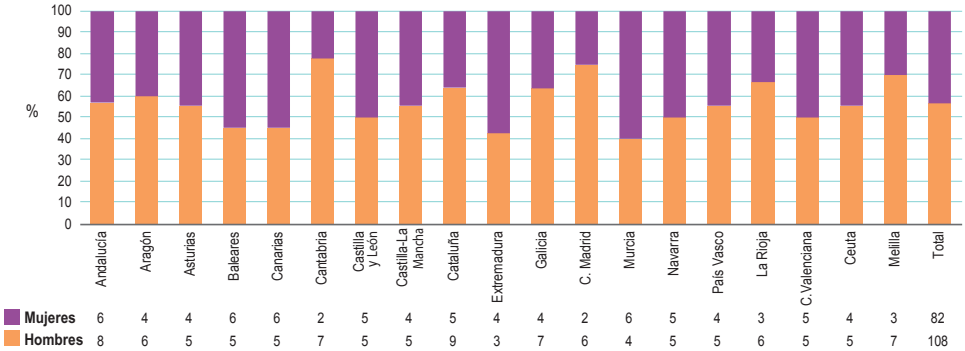
Consejería de la Presidencia y Administración Local

En 2016, por segundo año consecutivo, el conjunto de los gobiernos de las comunidades y ciudades autónomas presenta una representación equilibrada por sexo mejorando incluso los datos del pasado ejercicio.

Así, si en 2015 la representación por sexo era del 40,5% mujeres y del 59,5% hombres, este año 2016 las mujeres representan el 43,2% de las personas que conforman los gobiernos autonómicos, y los hombres el 56,8%.

Gráfico 3.2.2.

Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2016



Nota: Datos a 17 de junio de 2016.
Fuente: Gobiernos Autonómicos.

Se constata a través de la revisión de la serie histórica el fortalecimiento que la presencia femenina ha conseguido en los últimos años, permitiendo durante este ejercicio al conjunto de los gobiernos consolidar la representación equilibrada por sexo. La presencia femenina en el conjunto de los gobiernos de las comunidades y ciudades autónomas representaba el 37,1% en 2008, en 2009 esa representación descendió al 36,9%, se estableció en un 36,7% en 2010 y un 32,3% en 2011; en 2012 se produjo un ligero ascenso a 34,8%, volviendo a descender en 2013 al 33,7%, y encadenando tres ejercicios consecutivos de subida (35,7% en 2014, 40,5% en 2015 y 43,2% en 2016).

El incremento de la presencia femenina en los ejecutivos regionales se ha producido pese a que en dos Comunidades Autónomas, Castilla y León y Galicia, ha bajado la representación femenina, siendo especialmente significativo el descenso registrado en el ejecutivo gallego que pierde la representación equilibrada por sexo al pasar de una presencia femenina en 2015 del 44,4% al 36,4% en 2016.

Estos datos sin embargo se han visto compensados por las subidas de la presencia de mujeres en los ejecutivos de cinco comunidades, siendo especialmente reseñable que dichas subidas han permitido que, por primera vez, ocupen más puestos de gobierno que los hombres en Baleares (40% de mujeres en 2015 y 54,6% en 2016) y en Extremadura (42,9% de mujeres en 2015 y 60% en 2016).

Los ejecutivos autonómicos o de ciudades autónomas cuya ratio hombre/mujer cumplen el objetivo de la representación equilibrada son Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Región de Murcia, País Vasco y Ceuta, alcanzando la paridad la Comunidad Valenciana, Navarra y Castilla y León (50% de hombres y 50% de mujeres). Es de reseñar asimismo que en los ejecutivos balear, canario, extremeño y murciano existe una representación femenina superior a la masculina.

Por otra parte, ha vuelto a ascender el número de ejecutivos autonómicos compuestos mayoritariamente por mujeres. En 2013 solamente había uno (Asturias), y en 2014, dos (Asturias y Galicia), tres en 2015 (Canarias, Castilla y León y Murcia) y cuatro en 2016 (Baleares, Canarias, Extremadura y Región de Murcia).

Este año, como ha venido sucediendo entre 2011 y 2015, debe destacarse el escaso interés demostrado por determinadas comunidades autónomas en alcanzar la composición equilibrada en sus ejecutivos. Cataluña que, pese a subir el dato de representación femenina al 35,7%, no ha alcanzado nunca en la serie histórica la representación equilibrada. En el mismo caso de representación desequilibrada se encuentra La Rioja, que repite los registros de 2015, y Cantabria y Comunidad de Madrid, que son los ejecutivos con menos presencia femenina, con el 22,2% y el 25% respectivamente.

Andalucía, por su parte, repite los registros del pasado ejercicio 2015 y vuelve a presentar una representación equilibrada por sexo.

Finalmente debe destacarse que también se mantiene el número de ejecutivos regionales presididos por una mujer que, al igual que en 2015, son cuatro. Andalucía, Baleares, Comunidad de Madrid y Navarra, cuentan con una Presidenta, suponiendo el 21,1% de los ejecutivos autonómicos.

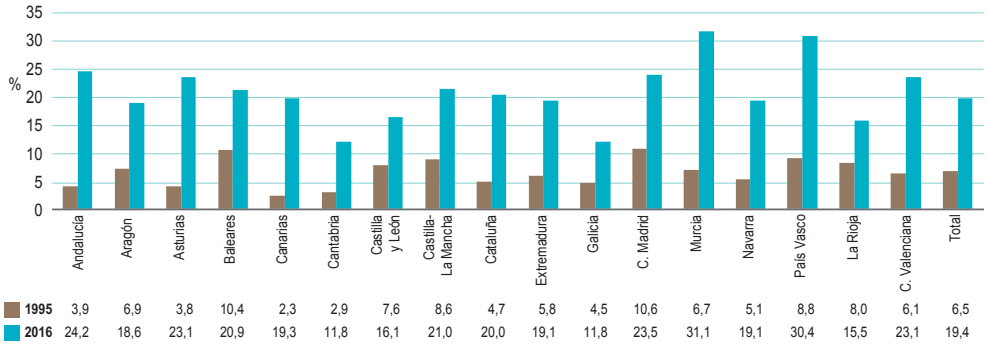
3.2.3. Evolución de la representación de mujeres y hombres en las alcaldías

Consejería de la Presidencia y Administración Local

Los municipios andaluces, según los datos que constan en el Registro Andaluz de Entidades Locales (RAEL) a junio de 2016, están regidos por 188 alcaldesas, lo que supone el 24,2% de los municipios, y 590 alcaldes, el 75,8%.

Gráfico 3.2.3.1.

Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2016



Nota: Datos a 13/06/2016, salvo Andalucía cuya información es de 17/06/2016
Fuentes: Andalucía: Consejería de la Presidencia y Administración Local. Resto de Comunidades Autónomas: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

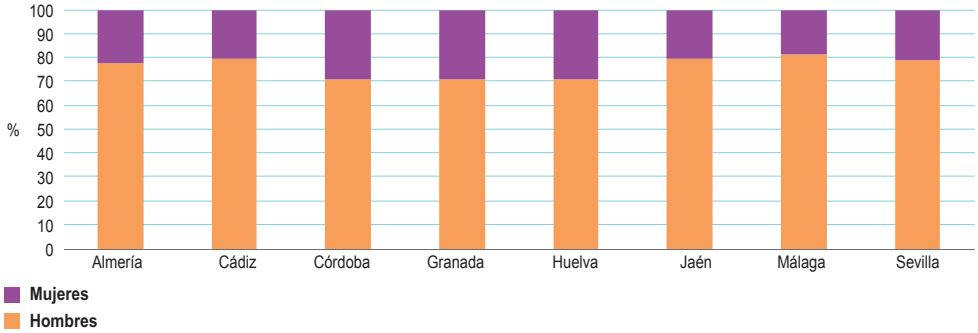
Estos registros mejoran de nuevo los alcanzados el año precedente pues en 2015 los municipios andaluces contaban con 180 alcaldesas (23,1%) y 598 alcaldes (76,9%), y consolidan el lento pero continuo avance que en este marco se está produciendo, si bien los datos aún se encuentran muy lejos de la representación equilibrada. En las legislaturas precedentes, los porcentajes de alcaldesas fueron los siguientes: en la legislatura 2011-2015, el 20,6%; en 2007-2011, el 18,2%; en 2003-2007 un 14%; y en la legislatura 1999-2003, un 8%.

Además, hay que destacar el esfuerzo realizado en la Comunidad Autónoma de Andalucía para conseguir una distribución paritaria por sexo de la ocupación de las alcaldías desde el año 1995. En dicho año solo el 3,9% de las alcaldías andaluzas eran ejercidas por mujeres. Andalucía estaba en la cola de este registro, solo por delante de Asturias (3,8%), Canarias (2,3%) y Cantabria (2,9%).

En el año 2016, Andalucía ocupa la tercera posición en esta clasificación estando dirigidas el 24,2% de sus alcaldías por mujeres, contando solo con mejores tasas de ocupación femenina la Región de Murcia (31,1%) y el País Vasco (30,4%) y estando casi 5 puntos por encima de la media nacional (19,4%).

Gráfico 3.2.3.2.

Alcaldías de Andalucía según sexo y provincia. Año 2016



Nota: Datos a junio de 2016, sobre 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

La distribución por sexo en las alcaldías según las distintas provincias andaluzas es la siguiente:

- Almería cuenta con 103 alcaldías, de las cuales 80 (77,7%) están ocupadas por hombres y 23 (22,3%) por mujeres. En esta provincia se ha producido un levísimo avance en el número de municipios regidos por alcaldesas, pues en el año 2015, 81 alcaldías (78,6%) estaban ocupadas por hombres y 22 (21,4%) por mujeres.
- Cádiz tiene 44 alcaldías, 35 hombres (79,5%) están al frente de las mismas y las 9 restantes están ocupadas por mujeres (20,5%). En esta provincia se repiten las cifras registradas en 2015.

- Córdoba cuenta con 75 alcaldías, repartidas entre 53 hombres (70,7%) y 22 mujeres (29,3%), repitiendo los datos del año 2015.
- En Granada el total de alcaldías es de 172, 122 ocupadas por hombres (70,9%) y 50 por mujeres (29,1%), registrando los mismos datos que el pasado año.
- Huelva cuenta con 79 alcaldías que se reparten en 2016 entre 56 hombres (70,9%) y 23 mujeres (29,1%), mejorando levemente los registros de 2015: 57 alcaldías ocupadas por hombres (72,2%) y 22 por mujeres (27,8%).
- Las 97 de Jaén se distribuyen entre 77 hombres (79,4%) y 20 mujeres (20,6%), mejorando ostensiblemente los registros de 2015 (81,4% hombres y 18,6% mujeres).
- Málaga vuelve a repetir los datos de 2015. De sus 103 alcaldías, 84 están ocupadas por hombres (81,6%) y las 19 restantes por mujeres (18,4%).
- Sevilla tiene 105 alcaldías, de las cuales 83 están regidas por hombres (79%) y 22 por mujeres (21%), mejorando en casi 4 puntos la representación femenina con respecto a 2015 (82,9% por hombres y 17,1% por mujeres).

Con estos datos, pese a que la representación equilibrada de mujeres y hombres que ocupan la alcaldía de municipios andaluces está aún muy lejos de alcanzarse, hay que destacar que en el 50% de las provincias se han producido mejoras interanuales en la representación femenina.

Por otro lado, analizando la composición por sexo de las alcaldías en Andalucía en función de la pertenencia a los diferentes partidos políticos, en 2016 se obtienen las siguientes conclusiones:

- El Partido Socialista Obrero Español ostenta 447 alcaldías, de las cuales 314 son ocupadas por hombres, un 70,2%, mientras que 133 son ejercidas por mujeres, un 29,8%, convirtiéndose con estos registros en la segunda formación con mayor presencia femenina en las alcaldías. Estos datos mejoran en 1,3 puntos con respecto a 2015 la representación femenina en las alcaldías ocupadas por el Partido Socialista Obrero Español, pues el año pasado de 443 alcaldías, 317 eran ejercidas por hombres (71,6%) y 126 por mujeres (28,4%).
- El número de alcaldías del Partido Popular en 2016 es de 186, 159 cuentan con alcaldes (85,5%), mientras que 27 están ocupadas por alcaldesas (14,5%). Estos datos son los mismos que los registrados el año pasado, convirtiendo al Partido Popular, junto al Partido Andalucista (11,1%) en las formaciones que muestran una representación por sexo más desigual en las alcaldías andaluzas.
- Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía cuenta con 52 alcaldías, que se dividen según el sexo de la persona titular en 44 dirigidas por alcaldes (84,6%), y 8 por alcaldesas (15,4%). Estos registros mejoran levemente los del pasado año 2015, en los que de las 53 alcaldías que poseía Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía, 45 eran ejercidas por alcaldes (84,9%) y 8 por alcaldesas (15,1%).

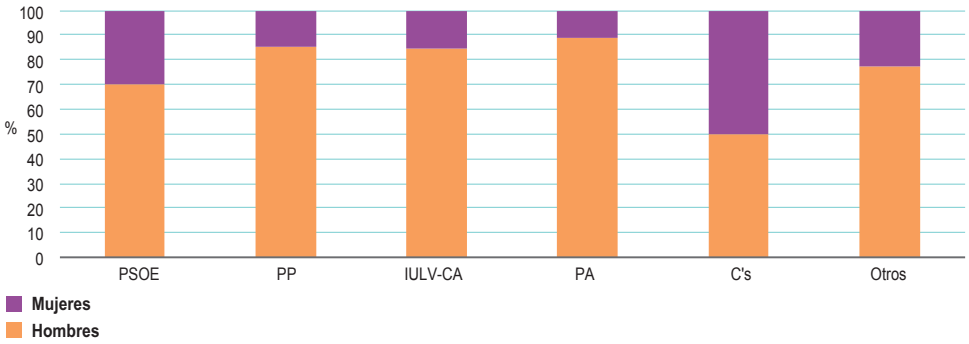
- El Partido Andalucista está al frente de 18 alcaldías, 16 de las cuales son responsabilidad de un alcalde (88,9%) y 2 son ocupadas por alcaldesas (11,1%). Con estos datos, que son los mismos que los registrados durante 2015, el Partido Andalucista es la formación política que presenta una representación por sexo más desigual en las alcaldías andaluzas, como se ha comentado anteriormente.

- Ciudadanos cuenta con 4 alcaldías, presentando una representación paritaria por sexo en su ocupación, 2 alcaldesas (50%) y 2 alcaldes (50%). Con estos registros esta formación política es la única que tiene una representación paritaria por sexo de las alcaldías que ocupa, habiendo mejorado además los datos del año 2015, en los que de las 4 alcaldías con las que contaba, 3 tenían al frente un alcalde (75%) y 1, una alcaldesa (25%).

- El conglomerado Otros Partidos cuenta con 71 alcaldías, 55 dirigidas por alcaldes (77,5%), y tan solo el 22,5% restante, es decir 16, por alcaldesas. Este conglomerado mejora los datos relativos de presencia femenina en las alcaldías con respecto al año 2015, en el que contaba con 74 alcaldías, 58 dirigidas por alcaldes (78,4% del total), y el 21,6% restante, 16, por alcaldesas.

Gráfico 3.2.3.3.

Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2016



Nota: Datos a junio de 2016, sobre 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

3.2.4. Representación de mujeres y hombres en el gobierno de las Diputaciones Provinciales de Andalucía

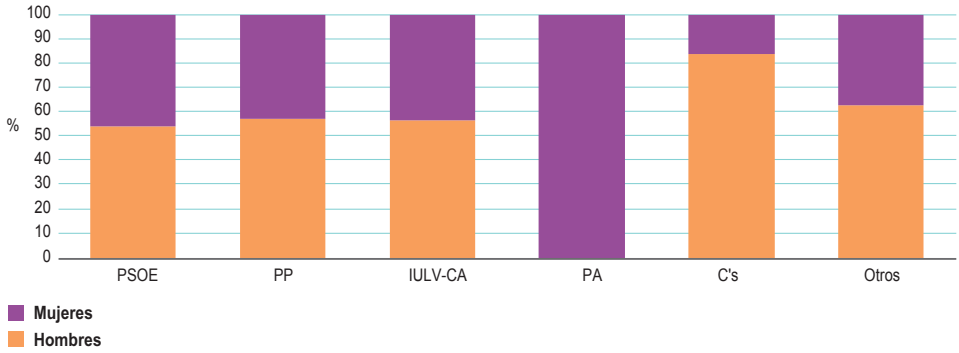
Consejería de la Presidencia y Administración Local

La presencia de mujeres y hombres en las diputaciones provinciales de Andalucía, según datos de junio de 2016, registra un nuevo incremento de la presencia femenina con respecto a los datos del año 2015. Así, si el pasado año las diputaciones provinciales contaban con 98 diputadas (43%) y 130 diputados (57%), en 2016 existen 100 diputadas (43,9%) y 128 diputados (56,1%).

Con estos datos se consolida la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diputaciones provinciales, mejorando los registros alcanzados en la legislatura anterior, 2011-2015, en la que el número de diputadas fue de 89, el 39,2% del total, y el de diputados de 138, un 60,8%.

Gráfico 3.2.4.

Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2016



Nota: Datos a junio de 2016.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

Por otro lado, la presencia de diputadas y diputados en función de la militancia en cada partido político de Andalucía es la siguiente:

- El Partido Socialista Obrero Español cuenta con 111 diputados, de los que 51 son mujeres (45,9%) y 60 hombres (54,1%), lo que supone una representación equilibrada por sexo. Estos datos presentan un leve descenso en la presencia femenina con respecto a los registros del año 2015, en los que el Partido Socialista Obrero Español contaba con 107 diputados, de los que 51 eran mujeres y 56 hombres, lo que suponía un 47,7% y un 52,3% respectivamente. El PSOE es, tras el Partido Andalucista que cuenta con una sola diputada, la formación que posee mayor presencia femenina en las diputaciones andaluzas.

- El Partido Popular tiene 86 diputados y diputadas, de los que 37 son mujeres y 49 hombres, 43% y 57%, respectivamente. Estos datos mejoran la presencia femenina registrada en 2015, año en el que el Partido Popular contaba con 90 diputados y diputadas, de los que 36 eran mujeres y 54 hombres, 40% y 60%, respectivamente.

- Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía está representada por 16 diputados, 7 mujeres (43,8%) y 9 hombres (56,3%). Con estos datos la formación política consigue una representación equilibrada por sexo en las diputaciones, hito que

no alcanzó el pasado año 2015, en el que estuvo representado por 16 diputados, 6 mujeres y 10 hombres, lo que equivalía a una presencia femenina del 37,5% y masculina del 62,5%.

- El Partido Andalucista repite los registros de 2015, estando representado tan solo por una diputada. Este hecho hace que esta formación sea la única que posee en las diputaciones más mujeres que hombres.

- A Ciudadanos pertenecen 1 mujer y 5 hombres, cifras que suponen el 16,7% y el 83,3% respectivamente, datos que pese a mejorar los registros del año pasado (12,5% mujeres y 87,5% hombres) siguen estando muy lejos de la representación paritaria por sexo. Este registro además supone que esta formación es la que menos presencia femenina posee en las diputaciones.

- Otros partidos cuentan con un total de 8 diputados, 3 mujeres y 5 hombres, lo que supone un 37,5% de presencia femenina y un 62,5% masculina. Estos datos muestran una representación equilibrada por sexo, mientras que el pasado año 2015 Otros partidos contó con un total de 6 diputados, 3 de cada sexo, por lo que se alcanzó la paridad (50%).

Los datos analizados suponen que PSOE, PP e IULV-CA poseen una representación equilibrada por sexo en las diputaciones andaluzas. Por su parte C´s y el conglomerado de Otros partidos poseen una representación desigual en el que el sexo masculino está sobrerrepresentado.

Finalmente, hay que indicar que siete de las ocho presidencias de diputación de la Comunidad Autónoma Andaluza están ostentadas por hombres, lo que representa un 87,5%, y solo una de ellas está ocupada por una mujer (12,5%). Estos datos son similares a los registrados el pasado año 2015.

3.2.5. Composición de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales

Consejería de la Presidencia y Administración Local

La representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales vuelve a mostrar un año más diferencias en cuanto a su distribución por sexo.

Cuadro 3.2.5. Representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales. Año 2016

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO DIRECTIVO	MUJERES	%	HOMBRES	%
PSOE - Andalucía	Ejecutiva Regional	16	44,4	20	55,6
Partido Popular Andaluz	Comité Ejecutivo Regional	60	33,3	120	66,7
Izquierda Unida–Los Verdes Convocatoria por Andalucía	Comisión Ejecutiva Andaluza	27	39,7	41	60,3
Ciudadanos	Comité Terrritorial	5	41,7	7	58,3
Podemos	Consejo Ciudadano	18	51,4	17	48,6
Comisiones Obreras	Comisión Ejecutiva	11	61,1	7	38,9
Unión General de Trabajadores	Comisión Ejecutiva Regional	5	55,6	4	44,4
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité Ejecutivo	1	5,0	19	95,0

Nota: Datos a 16 de junio de 2016, salvo Ciudadanos y la coordinación provincial de Izquierda Unida–Los Verdes Convocatoria por Andalucía, cuyos datos son de 28/07/16 y 16/09/16 respectivamente.

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales.

La ejecutiva del PSOE cuenta con una representación equilibrada (44,4% mujeres y 55,6% hombres), aunque estos datos no mejoran los alcanzados el año pasado (47,1% mujeres y 52,9% hombres), ya que si bien en 2015 la brecha de género era de 5,9 puntos porcentuales por un mayor número de hombres, en 2016 se amplía a 11,1 puntos porcentuales.

Ciudadanos es otro de los partidos cuyo órgano directivo, el Comité territorial, está también equilibrado, con presencia de un 41,7% de mujeres y un 58,3% de hombres.

El Consejo ciudadano de Podemos mantiene los mismos datos que en 2015, mostrando una mayor proporción de mujeres (51,4%) que de hombres (48,6%), siendo el único de los partidos políticos con esta condición.

Por su parte el Partido Popular cuenta con un 33,3% de mujeres y un 66,7% de hombres en su Comité Ejecutivo, mostrando por tanto valores de representación desequilibrada. Se puede resaltar sin embargo, que si bien la brecha entre mujeres y hombres en 2015 era de 36,1 puntos porcentuales (31,9% mujeres y 68,1% hombres), en 2016 se ha reducido a 33,3 puntos porcentuales.

Izquierda Unida Los Verdes–Convocatoria por Andalucía tampoco cuenta con una representación equilibrada en su Comisión ejecutiva, formada por un 39,7% de mujeres y un 60,3% de hombres. Aunque los datos están al límite del equilibrio representativo, han empeorado respecto a 2015, momento en que la composición era de un 44,3% de mujeres y un 55,7% de hombres.

En lo que respecta a las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras es la que mayor porcentaje de mujeres alcanza en su Comisión Ejecutiva (61,1%), manteniendo los mismos datos del año pasado. La Unión General de Trabajadores, por su parte, cuenta con un 55,6% de mujeres en su órgano directivo, habiendo descendido en 6,9 puntos porcentuales respecto a 2015, cuando las mujeres alcanzaron un 62,5% de representación.

Finalmente, y en relación a las organizaciones empresariales, destaca la alta masculinización del Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía, que cuenta con un 5% de mujeres solamente, repitiendo los mismos datos que en 2015.

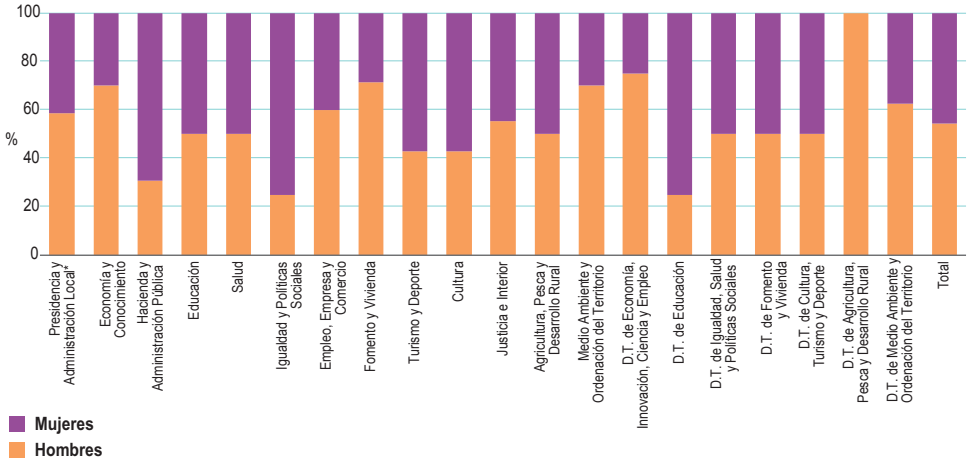
3.2.6. Distribución de las personas alto cargo de la Junta de Andalucía según sexo y Consejería

Consejería de la Presidencia y Administración Local

Los datos registrados a 29 de junio de 2016 en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz confirman la consecución de la representación equilibrada por sexo en la ocupación de puestos de alto cargo de la Junta de Andalucía por quinto año consecutivo, presentando cifras cada vez más cercanas a la paridad.

Gráfico 3.2.6.

Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2016



Nota: Datos a 29 de junio de 2016.
Pendiente de nombramiento de la personal titular de la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento.
No están incluidas la Jefatura del Gabinete Jurídico ni la persona titular de la Intervención General.
* Incluye las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía y la Subdelegación del Campo de Gibraltar.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

En 2016, las mujeres desempeñan el 45,6% de los puestos de alto cargo y los hombres el 54,4%. Desde 2012 se ha producido un descenso en el número de mujeres que ocupan puesto de alto cargo, aunque los datos siguen alcanzando una representación equilibrada cercana a la paridad, ya que en 2015 las mujeres ocupaban el 45,9% de los puestos de alto cargo y los hombres el 54,1%.

El origen de la actual situación se encuentra en que 7 de las 13 consejerías (53,8%) que conforman la Administración andaluza presentan una representación equilibrada por sexo en la ocupación de los puestos de alto cargo, en los términos establecidos por el artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Estos datos, sin embargo, mejoran los registrados en 2015, en los que sólo el 46,2% de las consejerías (6) presentaban registro de representación equilibrada.

Las consejerías que presentan una distribución equilibrada por sexo son Turismo y Deporte (57,1% mujeres, 42,9% hombres), Justicia e Interior (44,4% mujeres, 55,6% hombres), Empleo, Empresa y Comercio (40% mujeres, 60% hombres) y Cultura (57,1% mujeres, 42,9% hombres), alcanzándose la paridad (50% mujeres y 50% hombres) en Educación, Salud y Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Dentro de esta representación equilibrada hay que destacar que tanto en la Consejería de Turismo y Deporte como en la de Cultura (ambas con un 57,1% mujeres y un 42,9% hombres), la presencia femenina es superior a la masculina, y repite registros de paridad por cuarto año consecutivo la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (50% mujeres y 50% hombres).

Las consejerías que no presentan una distribución equilibrada por sexo son las de la Presidencia y Administración Local (25% mujeres, 75% hombres), Economía y Conocimiento (30% mujeres, 70% hombres), la de Educación (30% mujeres, 70% hombres), Hacienda y Administración Pública (69,2% mujeres, 30,8% hombres), Fomento y Vivienda (28,6% mujeres, 71,4% hombres), Igualdad y Políticas Sociales (75% mujeres, 25% hombres) y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (30% mujeres, 70% hombres).

En cuanto a la distribución por puestos, hay que reseñar que la representación equilibrada ha avanzado, ya que mientras que en 2015 tan sólo se alcanzaba en las secretarías generales, en 2016 existe representación equilibrada tanto en las viceconsejerías (46,2% mujeres, 53,8% hombres), como en las secretarías generales (43,5% mujeres, 56,5% hombres), y en las direcciones generales (45,5% mujeres, 54,5% hombres). Especial mención merece el avance en el ámbito de las viceconsejerías que alcanzan este año la representación equilibrada frente a datos muy masculinizados en años anteriores.

Por otro lado, es de destacar que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía cuenta con representación equilibrada (42,8% mujeres, 57,2% hombres). Las secretarías generales técnicas (69,2% mujeres, 30,8% hombres), presentan de nuevo una sobrerrepresentación de mujeres en estos puestos sin embargo en 2016 mejoran los registros y se observa un acercamiento a la representación equilibrada por sexo respecto del 76,9% observado para 2015.

Por otro lado, y como se ha comentado anteriormente, las direcciones generales registran de nuevo datos de representación equilibrada (45,5% mujeres, 54,5% hombres) mejorando los registros de 2015 (39,6% mujeres y 60,4% hombres).

En cuanto a la organización territorial de la Junta de Andalucía, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo se alcanza este año también en las delegaciones territoriales, por cuarto ejercicio consecutivo. Así en 2016 el 43,1% de estos puestos en las delegaciones territoriales son ocupados por mujeres y el 56,9% por hombres.

Entrando en el análisis pormenorizado de las delegaciones territoriales, tres delegaciones, las de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Fomento y Vivienda y Cultura, Turismo y Deporte presentan paridad entre mujeres y hombres (50% de representación de cada sexo).

Cuatro delegaciones territoriales, las de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Educación, Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, y Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, presentan una representación desequilibrada por sexo, existiendo una sobrerrepresentación femenina en la Delegación de Educación (75% mujeres, 25% hombres) y, por el contrario, sobrerrepresentación masculina en la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, donde los 8 titulares son hombres.

Finalmente, las delegaciones del gobierno, incluida la Subdelegación del Gobierno en el Campo de Gibraltar, también presentan una representación equilibrada por sexo, con un 55,6% de mujeres y un 44,4% de hombres.

3.2.7. Composición por sexo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

Consejería de Justicia e Interior

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía está integrado por siete salas –una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso Administrativo y tres Salas de lo Social—y se compone de un cargo de Presidente/a, que también lo es de su Sala de lo Civil y Penal; de quienes presiden las Salas y de los magistrados y magistradas que determina la ley para cada una de las Salas.

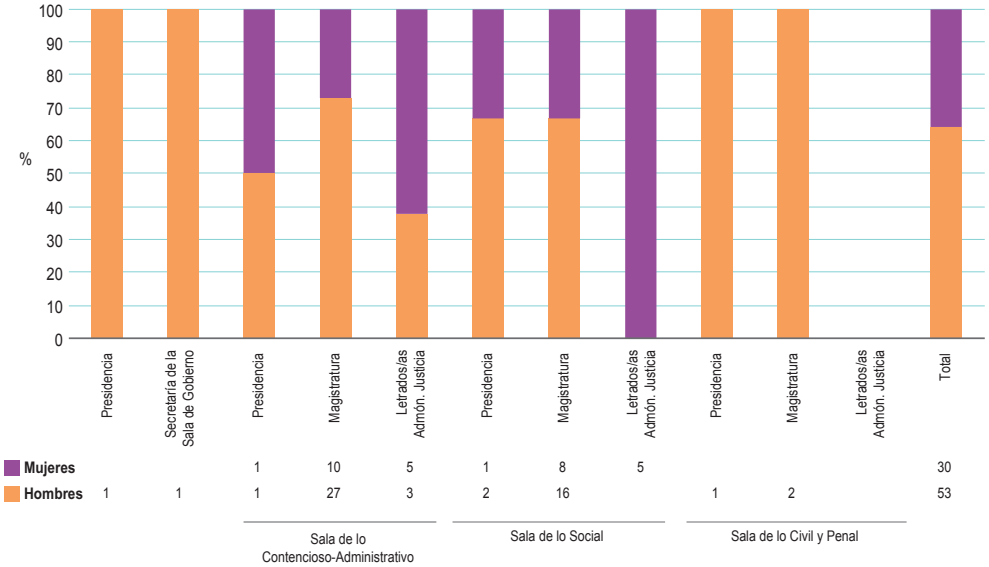
En 2016, las mujeres ocupan el 36,1% de dichos puestos y los hombres el 63,9%. Aunque no hay ninguna mujer ocupando la Presidencia del Tribunal (y la de la Sala de lo Civil y lo Penal) este año se ha producido un avance respecto al ejercicio anterior, ya que hay dos mujeres ocupando las plazas de Presidencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo y de la Sala de lo Social.

En cualquier caso, de manera global, estos datos confirman nuevamente que la promoción profesional de las mujeres en la carrera judicial está lejos de ser igualitaria, ya que las mujeres representan el 52,4% del total de jueces, juezas y magistrados/as en activo a nivel nacional en 2015. La participación femenina en los Tribunales Superiores de Justicia en el conjunto de las comunidades autónomas se sitúa en torno al 33,3%[1].

1 Datos extraídos del Informe sobre estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2016 que publica el Consejo General del Poder Judicial.

Gráfico 3.2.7.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2016



Nota: La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal. No existe la figura de Secretaría del TSJA, es Secretaría de la Sala de Gobierno del TSJA. No se incluyen a las personas miembro de la Secretaría Judicial, ya que no forman parte del TSJA.
Existen, además de las plazas indicadas, seis vacantes de magistratura: cinco en la Sala de lo Contencioso-Administrativo y una en la Sala de lo Social. Las plazas de Letrados/as de Administración de Justicia de la Sala de lo Civil y lo Penal también están vacantes.
Según el artículo 440 de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los Secretarios y Secretarias judiciales pasan a denominarse Letrados y Letradas.
El total no contempla las plazas pendientes de adjudicación.
Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.

Con respecto a 2015, el número de magistradas se ha visto incrementado en dos plazas (20), pero se produce un mínimo descenso en términos relativos (de 29% en 2015 a 28,6% en 2016), al incorporarse un magistrado más en 2016. Se da el mismo fenómeno con el número de Letradas de la Administración de Justicia ya que únicamente se registra una letrada menos en 2016 (10).

3.2.8. Evolución de la representación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas

Consejería de Economía y Conocimiento

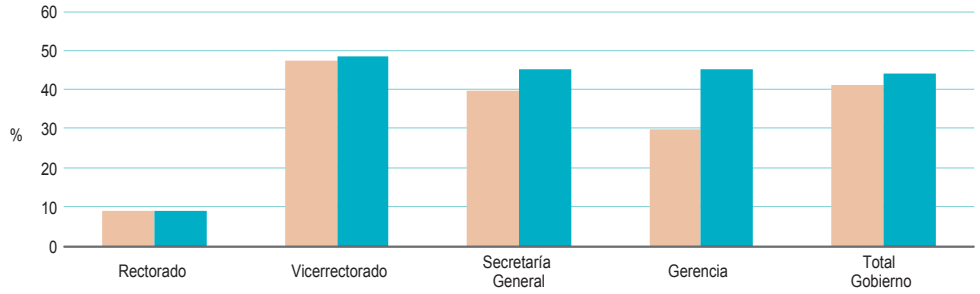
El análisis sobre los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía[2] desde el punto de vista de género muestra que la participación de las mujeres supone un 44,4% del total de personas que ocupan estos órganos, superándose en 3,1 puntos porcentuales el porcentaje del año anterior.

Por órganos, se ha producido un incremento en 2016 de 1,4 puntos porcentuales en el caso de los vicerrectorados (48,8% mujeres), en 5,5 puntos porcentuales en las secretarías generales (45,5% mujeres), y se ha alcanzado una subida de 15,5 puntos porcentuales en las gerencias, pasando de 30% de mujeres en 2015 a 45,5% en 2016, lo que ha supuesto alcanzar la representación equilibrada en todas las instancias, exceptuando en los rectorados.

De las 11 instituciones, sólo la Universidad de Granada cuenta con una rectora, frente a 10 rectores, presentándose un gran desequilibro de género en este órgano unipersonal.

Gráfico 3.2.8.

Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2015 y 2016



	Rectorado	Vicerrectorado	Secretaría General	Gerencia	Total Gobierno
2015	9,1%	47,4%	40,0%	30,0%	41,3%
2016	9,1%	48,8%	45,5%	45,5%	44,4%

Nota: Datos a 24 de mayo de 2016.
Fuente: Universidades andaluzas.

2 El sistema universitario andaluz dispone de una universidad pública en cada provincia, excepto Sevilla que cuenta con dos, además de la Universidad Internacional de Andalucía y las sedes andaluzas de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

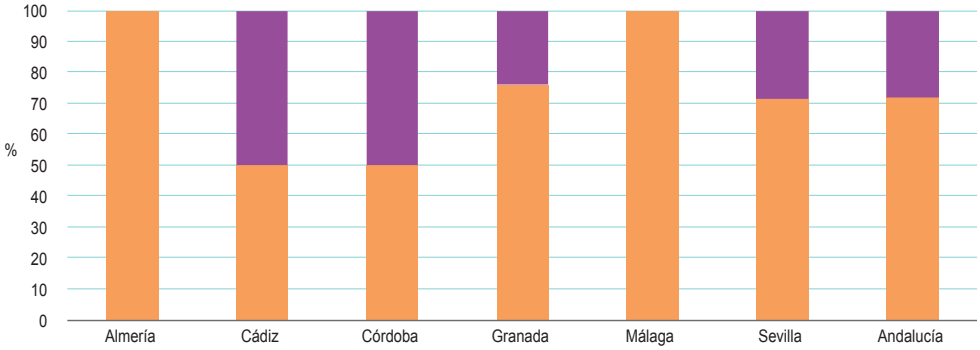
3.2.9. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

Consejería de Economía y Conocimiento

En la composición de los equipos directivos de la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para el conjunto de Andalucía, sigue predominando la presencia de hombres (72%), si bien las mujeres (28%) aumentan su participación en 4,4 puntos porcentuales con respecto a 2015 (23,6%).

Gráfico 3.2.9.1.

Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía según provincia. Año 2016



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Málaga	Sevilla	Andalucía
Mujeres	0	2	4	4	0	11	21
Hombres	3	2	4	13	4	28	54

Nota: Datos a 20 de mayo de 2016.
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

En la composición de estos equipos por provincias, se repiten las cifras del año 2015 para Almería y Málaga (100% hombres), para Cádiz (la presencia de mujeres continúa en el 50%) y para Granada (que mantiene la proporción en desequilibrio de 23,5% mujeres y 76,5% hombres).

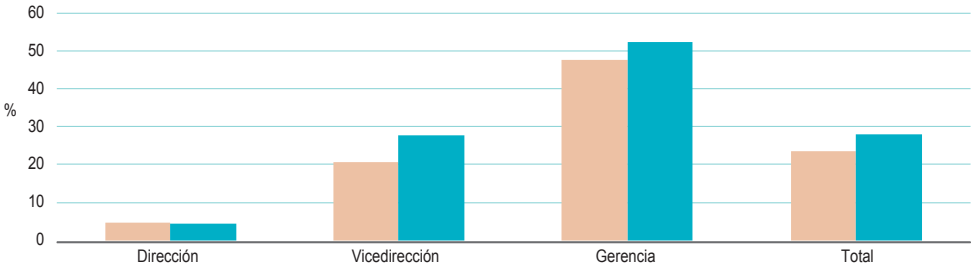
En Sevilla el porcentaje de mujeres sube del 25% en 2015 al 28,2% en 2016 y disminuye por tanto la proporción de hombres, aunque la cifra total de cargos directivos ha descendido en una persona respecto a 2015. Por su parte, en Córdoba se consigue la paridad (50% de hombres y mujeres) mejorando la proporción de 2015 que se situaba en el 25% mujeres y 75% hombres, aunque la cifra total de cargos directivos se ha duplicado en 2016 (de 4 a 8).

Respecto al tipo de cargos directivos, es especialmente significativo que en el de mayor rango, la Dirección, la presencia de mujeres solo alcanza el 4,3%, llegándose al 27,6% en la Vicedirección, y siendo mayoritaria la presencia de mujeres (52,2%) en la Gerencia. En

todos los rangos aumentan los porcentajes de mujeres respecto al ejercicio anterior (6,9 puntos porcentuales en la Vicedirección y 4,6 puntos porcentuales en la Gerencia) salvo en la Dirección, donde desciende (0,2 puntos porcentuales).

Gráfico 3.2.9.2.

Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2015 y 2016



	Dirección	Vicedirección	Gerencia	Total
2015	4,5%	20,7%	47,6%	23,6%
2016	4,3%	27,6%	52,2%	28,0%

Nota: Datos a 20 de mayo de 2016.
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

El análisis sobre los puestos ocupados por mujeres en los órganos directivos de la Agencia CSIC, muestra que su representación es de un 28%, aumentando en 4,4 puntos porcentuales respecto al año anterior, aunque continúa lejos del equilibrio.

Se mantiene al alza (4,6 puntos porcentuales) la representación equilibrada en los puestos de Gerencia, pero en los puestos de Vicedirección y de Dirección no se observa representación equilibrada, a pesar del aumento en puntos porcentuales de la presencia de mujeres, importante en el primer caso (6,9 en Vicedirección) y muy leve en el segundo (0,2 en Dirección).

3.2.10. Representación de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias

Consejería de Economía y Conocimiento

El Instituto de Academias de Andalucía es una corporación de derecho público que fue creada por la Ley 7/1985, de 6 de diciembre, y está constituida por todas las academias que tienen su sede central y realizan su actividad dentro del territorio de Andalucía.

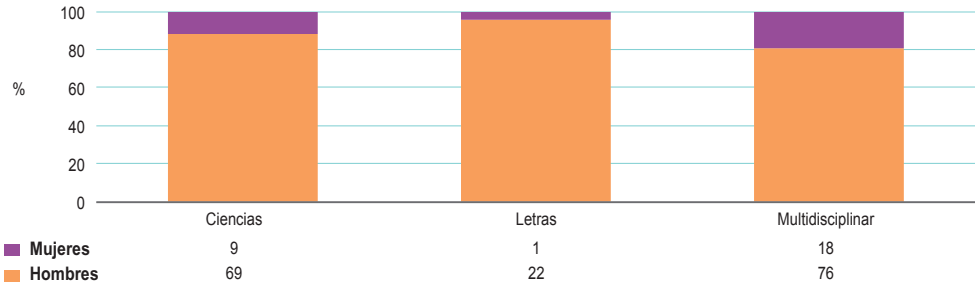
La presencia de mujeres en las Juntas de Gobierno de las 26 academias y en el propio Instituto de Academias sigue siendo escasa (14,4%), aun habiéndose incrementado 1,1 puntos porcentuales respecto al año 2015.

A pesar de que el número de mujeres en 2016 permanece inalterado respecto al año anterior, el peso relativo de las mismas sí ha experimentado variaciones, ya que se ha incrementado en 1,1 puntos porcentuales en las academias de ciencias, y 1,7 puntos

porcentuales en las multidisciplinares, mientras que ha disminuido levemente (0,2 puntos porcentuales) en las academias de letras.

Gráfico 3.2.10.

Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía. Año 2016



Nota: No están disponibles los datos de la Academia de Ciencias, Artes y Letras de Huelva. Pendiente de elección la Vicesecretaría de la Real Academia de Bellas Artes de Nuestra Señora de las Angustias.
Fuente: Academias de Andalucía.

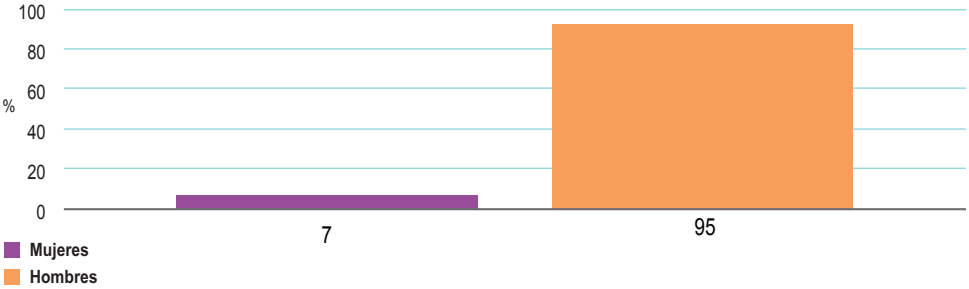
3.2.11. Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El análisis de la representación por sexo de los órganos de gobierno de las nueve Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía, muestra que la presencia de hombres continúa siendo superior (93,1%) mientras que la de mujeres sigue siendo escasa (6,9%) a pesar de haber aumentado en 3,1 puntos porcentuales respecto a 2015.

Gráfico 3.2.11.

Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2015



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015.
Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

3.2.12. Representación de mujeres y hombres en el registro de mediadores de seguros, corredores de seguros y de personas alto cargo

Consejería de Hacienda y Administración Pública

En el Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos, con sede en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, los mediadores de seguros y los corredores de reaseguros residentes o domiciliados en Andalucía y sometidos a la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados y su normativa de desarrollo. Del total de personas inscritas en el registro (a 1 de julio de 2016), se observa un 28,2% de mujeres frente a un 71,8% de hombres, por lo que en términos globales no se alcanza el equilibrio de género.

Continuando con el análisis de los datos, se constata que el porcentaje de mujeres (un 46,6%) que trabajan como mediadoras de seguros (personas físicas) es inferior al de hombres (53,4%). Por el contrario, cuando la mediación es desarrollada por personas jurídicas, la presencia de mujeres desciende, especialmente en el caso de los altos cargos (18,1% de mujeres frente a un 81,9% de hombres), manteniéndose brechas similares a las de 2015.

En el caso de los socios y socias con participaciones significativas, también se repiten niveles similares a los de 2015 (70,6% de hombres y 29,4% de mujeres). En el apartado de los titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, se ha producido una disminución significativa de la presencia de mujeres de 13,5 puntos porcentuales entre 2015 y 2016 (33,1% en 2015 y 19,7% en 2016).

3.2.13. Representación de mujeres y hombres en los equipos directivos de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)

Consejería de la Presidencia y Administración Local

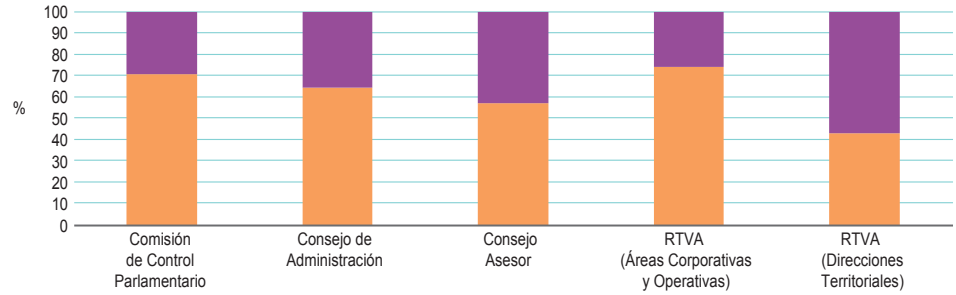
En 2016, la ocupación de puestos en los órganos de dirección de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., presenta una distribución según sexo de un 65,3% de los puestos ocupados por hombres y un 34,7% por las mujeres (1,5 puntos porcentuales menos que en 2015).

Estos datos, pese a la cercanía a la representación equilibrada, suponen un nuevo descenso en la ocupación femenina en relación a ejercicios anteriores: 38,5% registrado en 2014 y 36,1% en 2015.

El motivo de este leve retroceso en la distribución equilibrada por sexo de los puestos directivos de esta Agencia Pública Empresarial y sus sociedades filiales se debe al descenso de 6,2 puntos porcentuales de la presencia femenina en las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA. El resto de ámbitos analizados en la Agencia Pública han registrado los mismos datos que en 2015. En este sentido, al igual que ocurrió durante el pasado ejercicio, solo el Consejo Asesor y las Direcciones Territoriales registran una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos.

Gráfico 3.2.13.

Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2016



	Comisión de Control Parlamentario	Consejo de Administración	Consejo Asesor	RTVA (Áreas Corporativas y Operativas)	RTVA (Direcciones Territoriales)
Mujeres	5	5	6	6	4
Hombres	12	9	8	17	3

Nota: Datos a 18 de mayo de 2016. Faltan cuatro nombramientos en la Comisión de control parlamentario, uno en el Consejo de administración y uno en el Consejo asesor. No se consideran la Dirección Territorial de Madrid ni las corresponsalías en Bruselas y Rabat.
Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA

Por ámbito de análisis, la Comisión de Control Parlamentario ha repetido los peores registros de la serie histórica. Así, en 2016, al igual que en 2015, la presencia de las mujeres solo alcanza el 29,4%, dato preocupante si se considera que en 2013 y en 2014 se registraba en este ámbito de análisis una composición paritaria (50%).

La presencia de las mujeres en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA repite los registros de 2015 (35,7%), consolidando la ruptura con los años 2011 a 2014, en que se registraron datos equilibrados por sexo (40% mujeres, 60% hombres).

Por su parte, el Consejo Asesor de la RTVA mantiene en 2016 la representación equilibrada por sexo alcanzada durante 2015, año en el que la presencia femenina ascendió al 42,9%, tras los descensos producidos entre 2011 y 2014: 41,2% en 2011, 37,5% en 2012, y 31,3% en 2013 y 2014.

Como se ha comentado anteriormente, las áreas corporativas y operativas de la RTVA han visto cómo la presencia femenina se ha reducido en más de 6 puntos porcentuales, registrando una bajada por segundo año consecutivo, pues en 2016 las mujeres ocupan el 26,1% de los puestos directivos, frente al 32,3% de 2015, y el 32,4% registrado en 2013 y 2014.

Asimismo, en 2016 se repiten los buenos datos registrados en 2014 y 2015 de presencia femenina en los equipos directivos de las Direcciones Territoriales de la RTVA (57,1%), consolidando en este ámbito la representación equilibrada por sexo. Este último es el único ámbito de los analizados en el que la presencia de las mujeres en los puestos directivos y de coordinación es superior a la de los hombres, como ya ocurrió en 2014 y 2015.

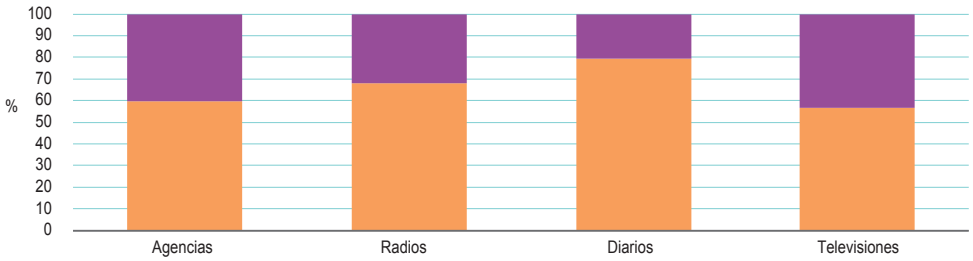
3.2.14. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía

Consejería de la Presidencia y Administración Local

Según la información disponible a junio de 2016 en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz, la participación femenina en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía es de un 30,8%, experimentando un descenso de 1,4 puntos porcentuales respecto a 2015 (32,1%). Esta caída rompe la tendencia de crecimiento iniciada en el año 2014, situándose en niveles similares a los registrados en ese ejercicio (30%).

Gráfico 3.2.14.

Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2016



	Agencias	Radios	Diarios	Televisiones
Mujeres	10	34	16	16
Hombres	15	73	62	21

Nota: Datos a junio de 2016.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local. Agenda de la Comunicación de Andalucía.

Este hecho tiene su origen en el descenso generalizado de presencia femenina en todos los ámbitos comunicativos, salvo en el sector de la televisión. Además, esta menor presencia de mujeres vuelve a alejar al sector de la representación equilibrada de ambos sexos en los equipos directivos. En este sentido, solo el mundo de las agencias de comunicación y el ámbito de la televisión alcanzan la representación equilibrada por sexos.

En 2016, la distribución por sexo de los equipos directivos de las agencias de comunicación es de un 60% de mujeres y un 40% de hombres, alcanzando, como se ha comentado anteriormente, una representación equilibrada por sexto año consecutivo. Aun así, ha sufrido un descenso de 5,5 puntos porcentuales respecto a 2015 y 2014 (45,4%), repitiendo los registros de los años 2012 y 2013. Pese a la representación equilibrada que alcanza el sector, se ha dado un paso atrás en la búsqueda por alcanzar la paridad en la representación ya registrada en 2011 (50%).

En el ámbito de la televisión, las mujeres ocupan el 43,2% de los puestos de dirección, 0,7 puntos porcentuales más que en 2015, continuando la senda de crecimiento y consolidando la representación equilibrada por sexo alcanzada durante el pasado ejercicio (42,5% en 2015, 34,2% en 2014 y 29,7% en 2013).

La presencia femenina en los equipos directivos de las radios ha disminuido en 2016 en 0,6 puntos porcentuales respecto a 2015 (31,8% y 32,4% respectivamente), rompiendo una tendencia creciente iniciada en 2011 (20,4%) y alejando el pretendido objetivo de la representación equilibrada.

En lo relativo a la ocupación de puestos de equipos directivos de los diarios por parte de las mujeres, la tendencia alcista de los últimos años se frena en 2016, ya que la presencia femenina alcanza el 20,5%, frente a los mejores registros de la serie histórica alcanzados el pasado año 2015 (22,8%), y que dejaban atrás el peor registro de la serie histórica alcanzado en 2013, con un 17,3%. Este ámbito es el que cuenta con las cifras más alejadas de la representación equilibrada, por lo que el sector deberá hacer mayores esfuerzos para alcanzarla en los próximos ejercicios.

Estos datos suponen un pequeño paso atrás en los resultados del esfuerzo realizado por el conjunto del sector de los medios de comunicación radicados en Andalucía para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus equipos de dirección. En este sentido, solo el mundo de la televisión ha visto incrementar la presencia femenina en sus equipos de dirección, y solo las agencias de comunicación y las televisiones registran datos de representación equilibrada por sexo.

3.3. Empleo, Renta y Pensiones

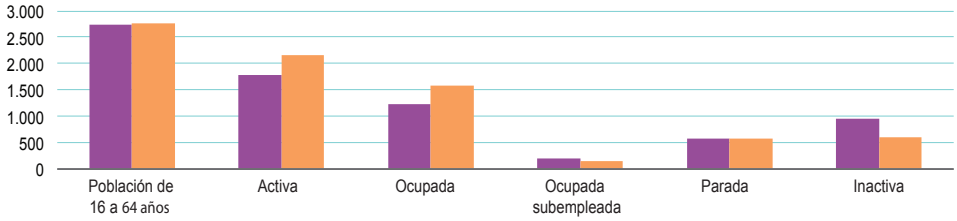
3.3.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada y parada

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La Encuesta de Población Activa es una encuesta de periodicidad trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), cuyo principal objetivo es conocer la situación de las personas en edad de trabajar en relación con el empleo. En concreto, agrupa a estas personas en dos grandes categorías: las personas activas y las personas inactivas. Las personas activas son, básicamente, aquellas que se encuentran trabajando (población ocupada) o las que sin trabajar, desean hacerlo (población parada). En contraposición, se clasifican como inactivas a las personas que no trabajan y, aunque están disponibles para trabajar, no buscan empleo; y a aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

Gráfico 3.3.1.1.

Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2016



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Mujeres	2.750,6	1.802,5	1.223,6	206,5	578,9	948,1
Hombres	2.776,9	2.168,3	1.587,6	158,3	580,8	608,6

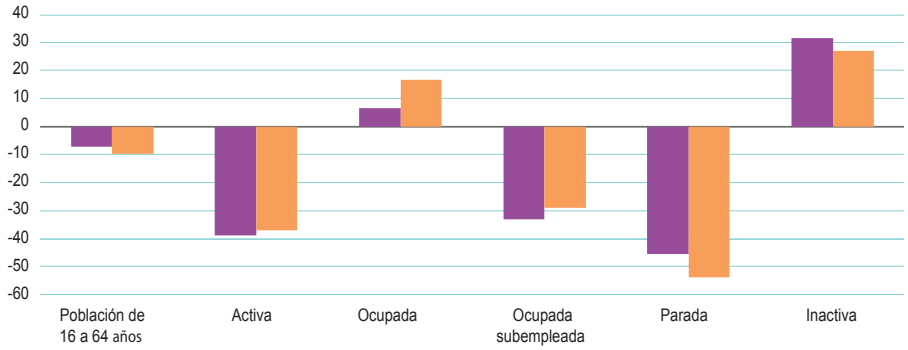
Nota: Miles de personas.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2016, las mujeres representan el 49,8% en la población de 16 a 64 años en Andalucía. Por grandes categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo, se observa que existe una menor presencia de mujeres en la población activa (45,4%) y una mayor proporción de mujeres en la población inactiva en la Comunidad Autónoma (60,9%). Eso evidencia que existen importantes desequilibrios entre hombres y mujeres en cuanto a su acceso e integración en el mercado de trabajo, lo que justifica la necesidad de aplicar medidas encaminadas a la consecución de la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Actualmente la población ocupada en Andalucía está compuesta por 363.993 mujeres menos que hombres, diferencia que contrasta con el hecho de que la proporción de mujeres en la población ocupada subempleada en Andalucía, es decir, de las personas que desean trabajar más horas, es superior a la de los hombres (56,6%). En cuanto a la población parada de 16 a 64 años en Andalucía, se observa que las mujeres suponen el 49,9% del total.

Gráfico 3.3.1.2.

Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2016



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Mujeres	-7,1	-38,7	6,6	-33,0	-45,3	31,6
Hombres	-9,7	-36,8	16,8	-28,7	-53,6	27,1

Nota: Variación interanual en miles de personas.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Comparando el segundo trimestre de 2016 con el mismo periodo del año anterior, se puede apreciar que en términos interanuales se ha producido una evolución positiva de la población ocupada en Andalucía, con 23.406 personas más, de las cuales 6.589 son mujeres y 16.817 son hombres. Asimismo, se produce una disminución del número de personas paradas de 98.896 (45.302 mujeres y 53.594 hombres menos). Sin embargo, sube el número de personas inactivas en 58.655 personas (31.566 mujeres y 27.089 hombres).

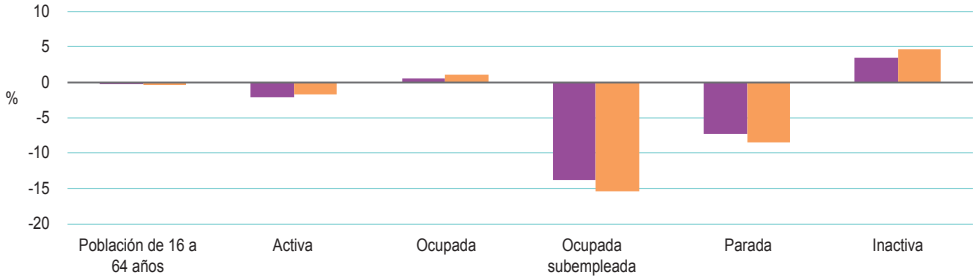
Si nos centramos en la población en edad de trabajar, entre el segundo trimestre de 2015 y el mismo periodo de 2016 la población andaluza de 16 a 64 años ha bajado en 16.835 personas, debido al descenso de la población masculina en 9.688 y de 7.147 en la femenina.

La evolución interanual de la población activa correspondiente al segundo trimestre de la EPA presenta una tendencia a la baja similar en hombres y mujeres, siendo más acentuada en las segundas. Así, la población activa femenina ha disminuido en nuestra Comunidad en 38.713 mujeres, mientras que la población activa masculina lo hace en 36.777 hombres, suponiendo las mujeres más de la mitad de las personas que dejan de contarse entre la población activa en el periodo analizado.

Los datos anteriores muestran un comportamiento desigual en el mercado laboral entre sexos. Si bien en ambos sexos ha crecido la población ocupada y se ha reducido la población parada, se ha dado una mayor salida de mujeres del mercado de trabajo (bajada de población activa), y un incremento superior de creación de empleo masculino respecto al segundo trimestre de 2015.

Gráfico 3.3.1.3.

Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2016



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Mujeres	-0,3%	-2,1%	0,5%	-13,8%	-7,3%	3,4%
Hombres	-0,3%	-1,7%	1,1%	-15,4%	-8,4%	4,7%

Nota: Variación interanual en porcentaje.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Si se analiza la evolución de la situación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres en términos relativos respecto al mismo trimestre del año anterior, se observa en primer lugar que en la población de 16 a 64 años se produce una caída del 0,3% para ambos sexos. Por otro lado, la población activa femenina experimenta una bajada con respecto al mismo trimestre del año anterior del 2,1%, mientras que la masculina baja en un 1,7%.

La evolución de la población empleada también ha seguido la misma tendencia para ambos sexos, ya que se ha registrado un crecimiento con respecto al segundo trimestre de 2015 tanto en el número de hombres trabajando (1,1%), como de mujeres (0,5%). Se produce además una mejora de la calidad del empleo en los dos sexos, al bajar la población subempleada en ambas poblaciones, con un descenso del 15,4% entre los hombres y del 13,8% en el caso de la población femenina.

La población parada ha descendido, tanto hombres como mujeres, con respecto al mismo trimestre del año anterior. La masculina contabiliza un descenso del 8,4%, y la femenina del 7,3%.

En el caso de la población inactiva, se han producido aumentos, tanto entre las mujeres (3,4%) como entre los hombres, que han experimentado un incremento algo más pronunciado (4,7%), entre los periodos analizados.

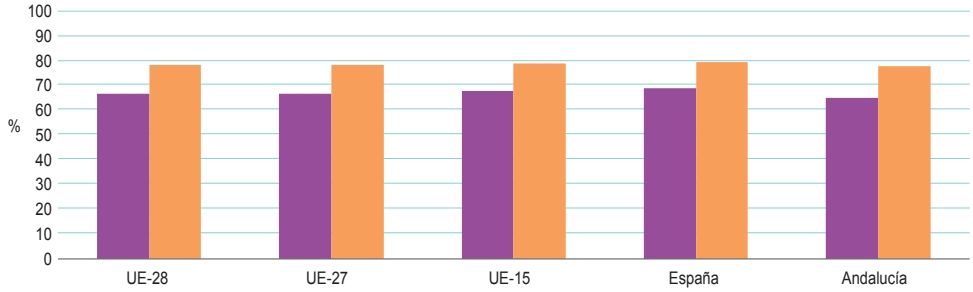
3.3.2. Comparación de las tasas de actividad de Andalucía, España, UE-15, UE-27 y UE-28

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Si se compara la tasa de actividad de las diferentes regiones europeas en media anual para el año 2015 con las registradas en Andalucía y España, se observa que en nuestra Comunidad la diferencia entre hombres y mujeres se sitúa por encima de la media de las regiones europeas, con 12,3 puntos porcentuales. Sin embargo, en España este diferencial entre sexos es inferior al del conjunto de regiones de Europa, con 10,5 puntos porcentuales. En la Unión Europea la diferencia se cifra en 11,5 puntos porcentuales (para los grupos UE-28 y UE-27), y en 10,9 puntos para el grupo de los 15. En todos los casos la diferencia es por una mayor presencia masculina en la tasa de actividad.

Gráfico 3.3.2.

Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2015



	UE-28	UE-27	UE-15	España	Andalucía
Mujeres	66,8%	66,8%	68,0%	69,0%	65,2%
Hombres	78,3%	78,3%	78,9%	79,5%	77,5%

Nota: Media anual.
Fuentes: Andalucía: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE). Resto: Eurostat.

Si el análisis se efectúa por sexo y territorio se observa que en el caso de los hombres en Andalucía, la tasa de actividad es menor que en el resto de territorios analizados. Así, se tiene una diferencia de 0,8 puntos porcentuales menos en la tasa de actividad de los andaluces respecto al valor de la Unión Europea teniendo en cuenta tanto los 28 países miembros, como la UE-27. En la Unión Europea de los 15 y en España, las tasas son también más elevadas que para Andalucía, de 1,4 puntos en el primer caso y de 2 puntos en el segundo.

La tasa de actividad femenina andaluza también es menor que la de los distintos grupos de la Unión Europea y que la de España. Con respecto a la UE-28 y la UE-27 el diferencial es de 1,6 puntos porcentuales, llegando a los 2,8 puntos si se compara con el grupo de los 15 y a 3,8 puntos porcentuales en relación con España.

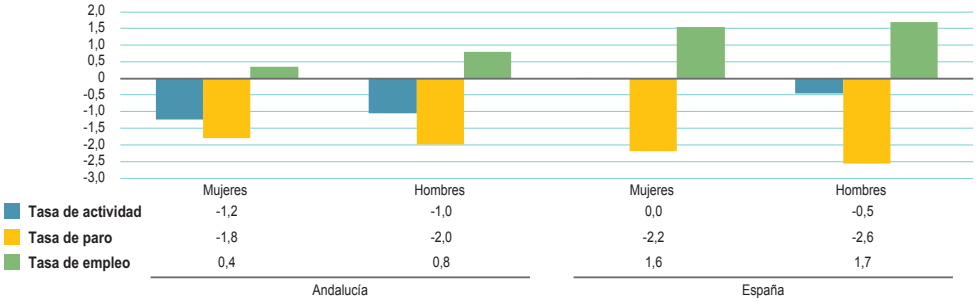
3.3.3. Evolución interanual de las tasas de actividad, empleo y paro de Andalucía y España

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

En el último año se ha producido en Andalucía un descenso de la tasa de actividad[3] masculina de un punto porcentual y de 1,2 puntos porcentuales en el caso de la tasa de actividad femenina debido a la evolución tanto de la población de 16 a 64 años como de la población activa. En el contexto nacional decrece la tasa de actividad en la población masculina 0,5 puntos porcentuales, mientras que la femenina se mantiene.

Gráfico 3.3.3.1.

Variación de las tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2016



Nota: Variación interanual en puntos porcentuales.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por otro lado, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, ha descendido la tasa de paro[4] en Andalucía pero con menor intensidad a como lo ha hecho en España. En la población femenina, la mejora que se ha dado en la Comunidad Autónoma de Andalucía ha sido de 1,8 puntos porcentuales menos, frente al descenso del paro nacional en 2,2 puntos porcentuales. En el caso de los hombres, los descensos de la tasa de paro se cifran en 2 y en 2,6 puntos porcentuales para Andalucía y el total nacional, respectivamente.

De igual modo, las tasas de empleo[5] masculina y femenina en Andalucía y en España han crecido, aunque en ambos casos este crecimiento ha sido menor para Andalucía. La tasa de empleo en los hombres andaluces crece en 0,8 puntos porcentuales, frente a la subida de 1,7 puntos en la totalidad del territorio nacional, y la femenina aumenta en 0,4 puntos porcentuales, y en 1,6 puntos a nivel nacional.

3 Población activa (ocupada o parada) de 16 a 64 años dividido por la población total de esas mismas edades.

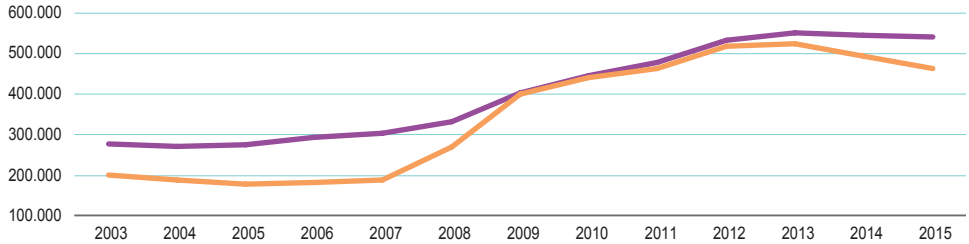
4 Población parada de 16 a 64 años dividida entre la población activa de esas mismas edades. En esta tasa se toma como referencia la población en disposición de trabajar, es decir, se excluye la población inactiva.

5 Población ocupada de 16 a 64 años dividida entre la población total de esas mismas edades.

En resumen, se ha dado una evolución de signo semejante en ambos territorios, y se reproduce igualmente el hecho de que las mejoras en el empleo y desempleo han favorecido más a los hombres que a las mujeres, observándose que las variaciones interanuales ligadas a estas mejoras han sido mayores en el conjunto nacional que en Andalucía.

Gráfico 3.3.3.2.

Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2003-2015



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujeres	277.426	273.238	275.794	293.857	302.960	331.968	402.467	444.775	476.861	531.721	551.816	545.351	540.965
Hombres	201.091	189.077	180.729	183.467	189.350	270.920	401.180	440.686	462.965	518.917	525.051	494.355	463.527

Nota: Metodología SISPE. Media anual calculada a partir de los doce meses del año.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Elaboración propia a partir de SPEE y SAE.

Se puede observar en el gráfico evolutivo que se produce un incremento pronunciado en las medias anuales del paro registrado en el Servicio Público de Empleo estatal, a partir de 2008, coincidiendo con el inicio de la crisis económica, que se mantiene hasta 2014, año en que comienza a descender.

Conviene recordar que la cifra de personas inscritas en los servicios públicos de empleo no necesariamente recoge a todas las personas que se encuentran desocupadas, dada que dicha inscripción no es obligatoria ni automática pero sí ilustra fielmente sobre todas las personas que tienen relación con la Administración Pública por acudir a servicios relacionados con la inserción en el mercado de trabajo. En cualquier caso, previsiblemente la gran mayoría de personas trabajadoras por cuenta ajena pasarán por una oficina de empleo pública tras haber finalizado un contrato, dado que la inscripción es requisito obligatorio si se quiere percibir una prestación contributiva o subsidio; con lo que los datos se acercan bastante a la realidad.

Teniendo en cuenta el periodo 2003-2015, destaca el hecho de que, como ya se ha mencionado, a partir de 2014 el paro comienza a descender, manteniéndose ese comportamiento en 2015, aunque con diferencias destacables según se trate de mujeres o de hombres.

Al analizar el gráfico se observan cuatro tramos bien diferenciados. En el primero, entre 2003 y 2007, no se producen grandes variaciones manteniéndose el desempleo femenino por encima del masculino. El inicio de la crisis conduce a un acusado incremento del paro entre los hombres, que produjo una equiparación del número de personas paradas de ambos sexos. Así, en el segundo, entre 2007 y 2009, la cifra de paro masculino se duplicó (un 111,9%) y la de las mujeres subió en un 32,8%, llegando el desempleo de ambos sexos a equipararse en el 50% del total. Esta proporción se mantiene hasta 2012, al crecer las medias de paro de forma similar para hombres y mujeres.

En el tercer tramo, a partir de 2013 empieza a cambiar la tendencia, pero lo hace de forma notablemente diferenciada. Se atenúa el crecimiento del paro registrado en ambos sexos, pero sobre todo entre los hombres, que sube en 2013 en 6.134 personas frente a las 20.095 mujeres que se suman al desempleo. Por último, en 2014, comienza a bajar el paro en ambos sexos, aunque de forma más pronunciada entre los hombres: 30.696 en 2014 y 30.828 en 2015, frente a descensos de 6.464 en 2014 y 4.386 en 2015, entre las mujeres. En el último periodo, desde 2013, comienza de nuevo a agrandarse la diferencia entre la proporción de mujeres y hombres parados, desde el 51,2% de mujeres en 2013, al 53,9% en 2015.

Como resumen, podemos afirmar con este gráfico que en la época de bonanza económica se estaba en un contexto ventajoso para los hombres en el mercado de trabajo, que al llegar el periodo de crisis económico financiera, ha dado lugar a una pérdida de empleo superior entre ellos, y al empezar a cambiar la tendencia, vuelven a ser los hombres los que primero se ven beneficiados de la mejoría.

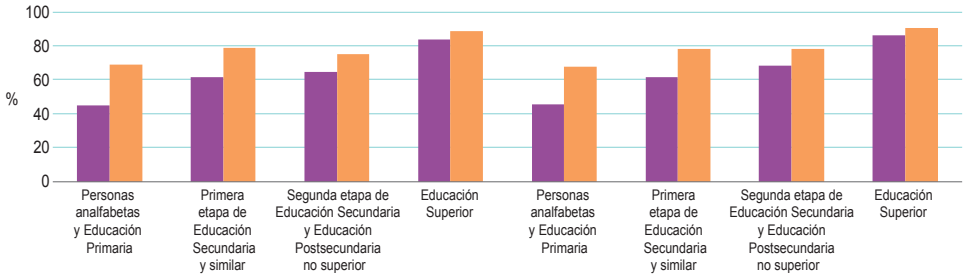
3.3.4. Tasa de actividad según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Los resultados de la Encuesta de Población Activa para el año 2015 muestran que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es superior cuando el nivel formativo alcanzado es más alto. Así, la tasa de actividad femenina de las andaluzas oscila entre el 44,9% entre las que no cuentan con estudios o han terminado estudios primarios y el 84,2% entre las mujeres con educación superior.

Gráfico 3.3.4.

Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2015



	Andalucía				España			
	Personas analfabetas y Educación Primaria	Primera etapa de Educación Secundaria y similar	Segunda etapa de Educación Secundaria y Educación Postsecundaria no superior	Educación Superior	Personas analfabetas y Educación Primaria	Primera etapa de Educación Secundaria y similar	Segunda etapa de Educación Secundaria y Educación Postsecundaria no superior	Educación Superior
Mujeres	44,9%	62,1%	65,1%	84,2%	45,7%	61,6%	68,3%	86,3%
Hombres	68,9%	79,2%	75,2%	88,6%	68,1%	78,3%	78,3%	90,8%

Nota: Media anual. CNED 2014.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Asimismo, las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad se reducen a medida que aumenta el nivel formativo, superando la tasa masculina a la femenina en 24 puntos entre las personas sin estudios o con estudios primarios mientras solo lo hace en 4,4 puntos porcentuales en la población con estudios superiores.

Comparando los resultados en 2015 entre Andalucía y España se aprecia que la tasa de actividad masculina andaluza supera a la nacional en los dos niveles de enseñanza inferiores, siendo inferior en los dos superiores. Entre las mujeres andaluzas la participación en el mercado laboral es en general inferior a la estimada a nivel nacional, exceptuando el caso del nivel formativo de Primera etapa de Educación Secundaria y similar, para el que en Andalucía la tasa de actividad es ligeramente superior.

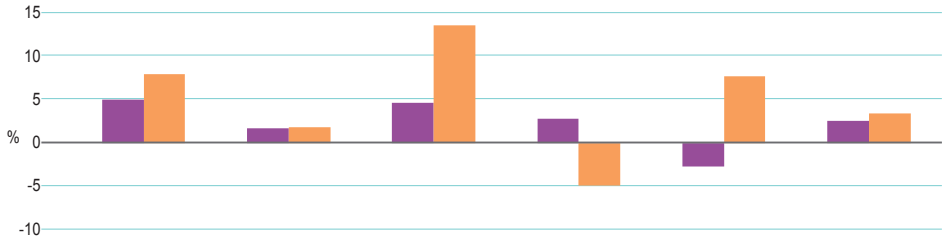
3.3.5. Evolución interanual de la inactividad en el mercado laboral según tipo de actividad

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La población inactiva es aquella que no trabaja y, aunque está disponible para trabajar, no busca empleo; o que no trabaja ni está disponible para hacerlo. La Encuesta de Población Activa (EPA) permite conocer los motivos por los que estas personas no participan en el mercado de trabajo.

Gráfico 3.3.5.

Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2016



	Estudiante	Percibiendo una pensión de jubilación	Labores del hogar	Incapacitado/a permanente	Otras situaciones	Total
Mujeres	4,9%	1,6%	4,6%	2,8%	-2,8%	2,6%
Hombres	8,0%	1,8%	13,5%	-5,0%	7,7%	3,4%

Nota: Variación interanual en porcentaje. Otras situaciones incluye: otra situación, trabajos sin remuneración y percibiendo pensión distinta a la jubilación.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En el segundo trimestre de 2016 el motivo de inactividad que concentró un mayor número de personas fue el estar percibiendo una pensión de jubilación. Distinguiendo por sexo los motivos de inactividad se diversifican, ya que en el caso de las mujeres el principal motivo por el que no se trabaja ni se busca empleo es la dedicación a las tareas del hogar (causa citada por el 40,5% de las mujeres andaluzas inactivas). En el caso de los hombres, al igual que para el cómputo global, la razón mayoritaria de inactividad es el cobro de una pensión de jubilación, con el 54,9% de los casos.

Analizando la evolución de la población inactiva en el mercado laboral según el tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior, se observa cómo aumenta en un 2,8% el número de mujeres que dan como motivo para su inactividad el estado de incapacidad permanente, decreciendo entre los hombres un 5%.

En el caso de inactividad por realización de las labores del hogar, el crecimiento respecto al año anterior es mayor entre los hombres que declaran su inactividad por esta causa en un 13,5% que entre las mujeres, que lo hacen en un 4,6%. Al mismo tiempo, aumenta en un 8% la población inactiva masculina que no trabaja ni busca trabajo porque está estudiando, siendo menor el incremento por esta causa en la población inactiva femenina, que crece por este motivo un 4,9%.

El estar percibiendo una pensión de jubilación es un motivo de inactividad que se incrementa de manera similar en ambos sexos, siendo esta subida en la población inactiva femenina del 1,6% y entre la masculina del 1,8%. Por último, la inactividad motivada por otras situaciones aumenta en el caso de los hombres en un 7,7% y decrece entre las mujeres en un 2,8%.

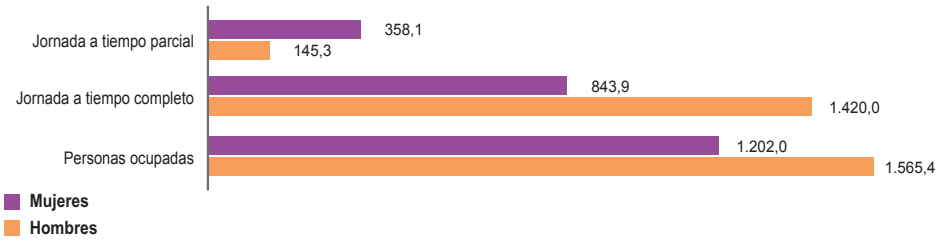
3.3.6. Tasa de ocupación en Andalucía según tipo de jornada de trabajo, sector y ocupación

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Como se puede observar en el gráfico inferior, el alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial es una característica que distingue a la ocupación femenina en Andalucía ya que el 29,8% de las mujeres ocupadas en Andalucía trabajan a jornada parcial, frente al 9,3% de los hombres.

Gráfico 3.3.6.1.

Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2015



Nota: Miles de personas, media anual.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La jornada laboral, o las horas de trabajo ordinarias a realizar por el trabajador diariamente, semanalmente, mensualmente o anualmente, es una de las condiciones que se pactan con el empleador en el contrato de trabajo. Se distingue entre jornada completa (la ordinaria laboral de la empresa) y jornada parcial (la inferior a la habitual en la empresa).

En ambos sexos, es habitual que el motivo por el que se trabaja a jornada parcial es no haber encontrado un trabajo de jornada completa. Sin embargo, en el caso de las mujeres, hay otra causa que suele darse de forma bastante generalizada, que es el cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores) siendo menos común que ocurra así en el caso de los hombres. En cualquier caso este fenómeno muestra la mayor precariedad laboral femenina.

Personas ocupadas según ocupación

El análisis de la distribución de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones revela resultados interesantes desde la perspectiva de género ya que se hace visible de manera clara la segregación tanto horizontal como vertical en el mercado laboral. La segregación horizontal se refiere a la concentración mujeres y hombres en ciertas ocupaciones y sectores de actividad mientras la segregación vertical supone la concentración de uno y otro sexo en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Cuadro 3.3.6. Personas ocupadas según sexo y ocupación (CNO11). Año 2015

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Directores y gerentes	28,5	70,0	98,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	171,1	87,0	258,0
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	65,2	101,6	166,7
Técnicos; profesionales de apoyo	87,6	163,0	250,6
Empleados de oficina que no atienden al público	59,0	50,8	109,8
Empleados de oficina que atienden al público	89,9	42,6	132,5
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	245,0	216,0	461,0
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	142,7	43,5	186,2
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	5,4	77,2	82,6
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13,7	64,9	78,7
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2,1	115,9	118,0
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	24,9	145,8	170,6
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	10,9	28,1	39,1
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1,3	134,4	135,8
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	192,0	46,5	238,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	61,1	157,0	218,1
Ocupaciones militares	1,6	21,2	22,7
TOTAL	**1.202,0**	**1.565,4**	**2.767,4**

Nota: Miles de personas, media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos muestran que existen profesiones que generalmente presentan una mayor especialización masculina o femenina, a causa del tipo de empleo a desempeñar o de la desigualdad en las oportunidades de acceso al empleo para uno y otro sexo.

Esta especialización del sistema productivo explica que entre el empleo cualificado en la construcción o en la conducción y operación de maquinaria móvil se contabilicen sólo un 1,7% y un 1% de mujeres respectivamente, mientras que en los servicios de salud y el cuidado de personas o en el del empleo no cualificado en servicios[6] se invierte esta situación, siendo mujeres el 76,6% de las personas ocupadas en el primer caso y el 80,5% en el segundo.

Es además significativo que en puestos de dirección[7], en los que debería primar la formación superior al requerir alta cualificación y no teniendo que haber por tanto diferencias importantes entre sexos, la proporción de mujeres es muy inferior a la de hombres (concretamente, un 28,9% de mujeres y un 71,1% de hombres).

En cambio entre el personal técnico y profesional científico e intelectual de la salud y la enseñanza (segundo grupo en cuanto nivel de cualificación laboral), se da la situación contraria, de tal forma que un 66,3% de las personas empleadas en 2015 eran mujeres.

Personas empleadoras según sexo

La Encuesta de Población Activa incluye entre sus dimensiones de estudio la situación profesional de la población ocupada. Esta variable ofrece información para determinar la situación en el empleo de una persona, según la 'Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo' adoptada por la decimoquinta conferencia de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993 (CISE-93). De esta forma puede cuantificarse el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral.

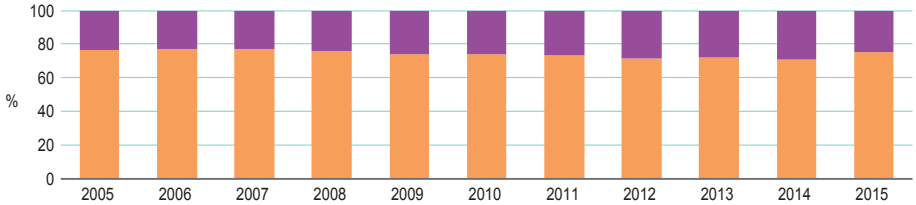
El análisis de esta variable tiene especial importancia en cuanto a que la creación de nuevas empresas, un elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza, y en el que las mujeres tienen dificultades añadidas.

6 En este grupo principal de ocupación se encuadran empleos con una tradicional especialización femenina e importante peso en nuestro tejido productivo como "Empleados Domésticos" o "Personal de Limpieza de Oficinas, Hoteles y otros establecimientos similares".

7 Incluidos en el gran grupo de ocupación 1 "Directores y gerentes" de la CNO-11.

Gráfico 3.3.6.2.

Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2015



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujeres	23,2%	22,4%	22,8%	23,8%	25,6%	25,7%	26,7%	28,6%	27,4%	29,0%	24,8%
Hombres	76,8%	77,6%	77,2%	76,2%	74,4%	74,3%	73,3%	71,4%	72,6%	71,0%	75,2%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tomando por tanto como referencia los datos que se desprenden de la Encuesta de Población Activa, el número de personas empleadoras en Andalucía en 2015 es de 140.900, lo que supone 5.600 menos que en 2014. Esta evolución es consecuencia del descenso del número de mujeres empleadoras, que se cifra en 7.500, mientras que se produce un incremento en 1.900 hombres. Por tanto, el aspecto más positivo a destacar de 2015 es que ha crecido un 4,2% el número de hombres empleadores. De entre las personas empleadoras, 35.000 eran mujeres en 2015, es decir un 24,8% del total.

Según se observa en el gráfico, no puede concluirse que se hayan producido cambios significativos en los últimos años en cuanto al papel emprendedor de las mujeres en Andalucía. Sigue dándose una situación en la que en torno a las tres cuartas partes de estos emprendedores son hombres. Sin embargo, aunque bien es cierto que en el año 2015 ha disminuido el porcentaje de mujeres empleadoras, cabe reseñar que se detecta una mejor evolución entre las mujeres empleadoras si comparamos con los hombres desde 2008 hasta 2014. De forma concreta la proporción de mujeres empleadoras subió en 2014 en cinco puntos porcentuales, llegando al 29%. Así pues, al finalizar este periodo había en Andalucía en torno a 44.900 hombres empleadores menos, mientras que la caída en el caso de las mujeres empleadoras se establece en 4.000 personas, que en términos relativos, se traducen en bajadas del 30,9% y el 8,7% respectivamente.

Personas ocupadas según sector

Por sectores productivos, el sector que mayor número de personas empleadas concentra en Andalucía en 2015 es el de los servicios, que representa el 78,4% del empleo en la Comunidad. La distribución por sexo en el conjunto del sector servicios es prácticamente paritaria, aunque se observan diferencias por subsectores. Los hombres son mayoría en transportes y comunicaciones (83,5%), servicios a las empresas (52,8%) y comercio y reparaciones (52,7%). Por otro lado, las mujeres son más numerosas en los servicios públicos (57%), y en el grupo de otros servicios (68%). En este sentido, es importante tener en cuenta que en el grupo de otros servicios, se encuentran las actividades de los hogares como personas empleadoras de personal doméstico y otros servicios personales, actividades que tradicionalmente se han vinculado al mercado laboral femenino.

En el resto de sectores de actividad económica (agricultura y pesca, industria y construcción) se localiza el 21,6% del empleo de Andalucía. Los tres sectores se caracterizan por su masculinización, ya que en la construcción el 95,8% de las personas empleadas son hombres, y éstos suponen igualmente el 77,6% en la industria y el 72,6% en la agricultura.

Esta situación es similar a la de años anteriores en cuanto a la distribución por sexo en cada sector y actividad. Se aprecia, en general, una evolución positiva entre 2015 y 2014 en la creación de empleo en ambos sexos. Entre las mujeres, las mejoras más destacadas se producen en servicios públicos y en comercio y reparaciones, con un incremento de 29.139 puestos de trabajo en el primero de estos subsectores y de 19.203 en el segundo. Entre los hombres, las mayores subidas se dan en transporte y comunicaciones, con 18.633 empleados más, y en la construcción, que registró 15.014 trabajadores más. En total, en 2015 se contabilizó un aumento de 58.857 empleos femeninos y 74.513 masculinos.

3.3.7. Tipo de contrato o relación laboral según sexo

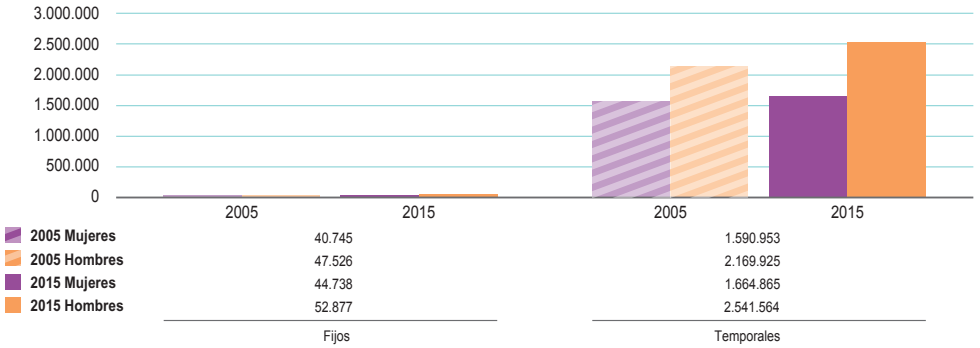
Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Tipo de contrato registrado

La alta temporalidad en la contratación registrada, es decir, el alto porcentaje de contratos temporales, es una característica del mercado laboral tanto en España como en Andalucía. Esto es común si tenemos en cuenta que el acceso a un puesto de trabajo –aunque sea para largos periodos de tiempo– no suele hacerse mediante un contrato indefinido en origen, sino que el modo más habitual es la conversión de una contratación de tipo eventual. En concreto, de cada cien contratos registrados en 2015 en centros de trabajo ubicados en nuestra Comunidad Autónoma, 98 son de carácter temporal y sólo 2 son indefinidos. Esta proporción se observa tanto en hombres como en mujeres, aunque en el caso de las mujeres (97,4%) la temporalidad es algo menor comparada con la de los hombres (98%).

Gráfico 3.3.7.1.

Tipo de contrato registrado según sexo. Años 2005 y 2015



Nota: La suma de los distintos tipos de contratos no coincide con el total de contratos debido a la existencia de otros contratos no clasificables, dentro de los cuales se ha incluido el contrato de "Sustitución por jubilación a los 64 años", para todos los años.
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

En 2005, las cifras de temporalidad eran muy similares a las de 2015 tanto para el total de la contratación como en su distribución por sexo. En esta última década ha crecido tanto la contratación fija como la temporal, siendo en el caso de las mujeres el incremento de los contratos fijos (9,8%) mayor que el de los temporales, que se ha cifrado en un 4,6%. En el caso de los hombres, la contratación temporal ha sido la que ha experimentado un mayor incremento, ya que en 2015 es un 17,1% mayor que en 2005, mientras que la fija sube un 11,3%.

Tasa de temporalidad

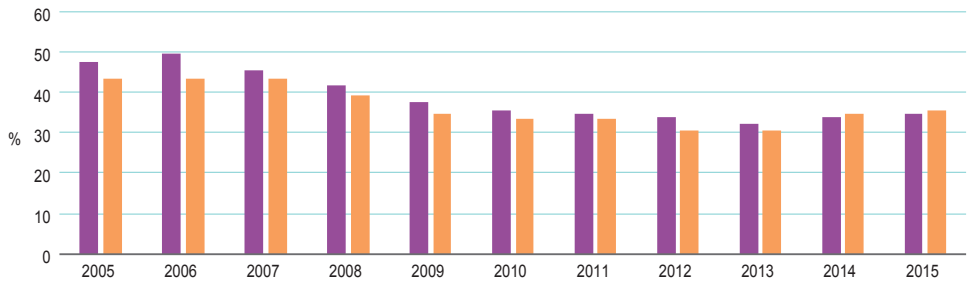
La temporalidad en el empleo de personas asalariadas ha sido habitualmente tenida en cuenta como un indicador de precariedad laboral. No obstante, se debe tener en cuenta que el propio sistema productivo presenta un comportamiento estacional, que conlleva que se alternen periodos de alta demanda de trabajadores con otros de baja.

En este sentido, y en contra de lo que a priori se pudiera pensar, la crisis económica no incrementó la tasa de temporalidad en el mercado laboral andaluz, debido a que la pérdida de puestos de trabajo afectó en primera instancia y en mayor medida a aquellos trabajadores que tenían una menor estabilidad laboral, haciendo por tanto que la población asalariada que conservó su empleo –o tardó más en perderlo– desde 2008 fuera aquella con contratación indefinida, y en consecuencia, que bajara la tasa de temporalidad.

Así, esta tasa que comenzó a descender en 2007 presenta sus mayores bajadas en 2008 y 2009, cayendo más de 8 puntos porcentuales si comparamos 2009 con 2007, y continuando la tendencia a la baja hasta 2013.

Gráfico 3.3.7.2.

Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2015



Nota: Media anual.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).
Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

No obstante, es significativo que aunque la tasa de temporalidad en las mujeres ha sido históricamente algo superior a la de los hombres, en 2014 y 2015 (años en los que vuelve a subir) se ha invertido esta situación, haciendo que el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal sea menor al de hombres contratados en esa modalidad.

De este modo, en 2015, el 35,6% de los hombres asalariados tenían en Andalucía un contrato temporal, frente al 34,6% de las mujeres, decreciendo esta tasa en 7,9 puntos porcentuales desde 2005 para ellos y 12,9 puntos entre ellas.

Tipo de contrato o relación laboral según sexo y sector público o privado

Según los resultados de la EPA para el año 2015, entre las personas asalariadas del sector público andaluz existe la misma proporción de hombres (50%) que de mujeres (50%). En el caso del sector privado, el porcentaje de hombres está por encima del de las mujeres, suponiendo así los hombres el 55,6% de estas personas asalariadas.

Al analizar la tasa de temporalidad según se trate del sector público o privado, se observa que, en 2015, esta tasa es mayor para las personas que trabajan en el sector privado (39,3%) que para las del sector público (22,3%). No obstante, aunque la temporalidad sea mayor en la empresa privada, esta situación afecta prácticamente de igual manera tanto a hombres como a mujeres, estando la diferencia en esta tasa en 3 puntos porcentuales por encima para los hombres. En el sector público en cambio, la tasa de temporalidad es de 7,8 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres (26,2%).

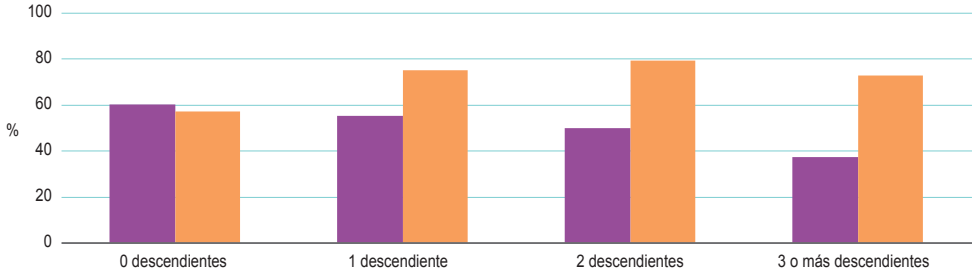
3.3.8. Tasa de empleo según número de descendientes

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

En este apartado se analiza la tasa de empleo de la población entre 25 y 49 años en función del sexo y del número de descendientes en Andalucía. Como se observa en el gráfico, solo en caso de ausencia de descendientes, la tasa de empleo femenina es más elevada, llegando al 60,1% mientras que la masculina se cifra en el 57,2%.

Gráfico 3.3.8.

Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2015



	0 descendientes	1 descendiente	2 descendientes	3 o más descendientes
Mujeres	60,1%	55,2%	50,0%	37,5%
Hombres	57,2%	75,1%	79,1%	72,6%

Nota: Media anual

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La tasa de empleo femenina disminuye conforme aumenta el número de descendientes. La diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres crece en torno a diez puntos porcentuales al pasar de uno a dos hijos (de 19,9 puntos porcentuales a 29,1), y en el caso de tres o más hijos ese diferencial crece aún más (en 35,1 puntos) respecto a quienes tienen dos hijos.

3.3.9. Empleo de las personas con discapacidad

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

El número de personas con certificado de discapacidad en edad laboral en Andalucía en 2014 era de 232.600 (54,6% de hombres y 45,4% de mujeres[8]), lo que representa un 4,2% de la población de 16 a 64 años.

En 2014, los indicadores básicos de empleo para las personas con discapacidad en Andalucía se comportan de la siguiente forma: En primer lugar, la tasa de actividad es del 33,3%, un 34,1% en el caso de los hombres y un 32,4% para las mujeres; En segundo lugar, la tasa de empleo total se sitúa en el 19,3%, distribuyéndose en un 19,4% para hombres y para las mujeres, el 19,1%; Por último, la tasa de paro baja en un año 0,8 puntos porcentuales, situándose en el 42,1%, lo que supone el 43% en el caso de los hombres y el 41% para las mujeres.

En 2009, la tasa de actividad fue del 33,9% para los hombres y del 24,9% para las mujeres, mientras que la tasa de empleo alcanzó un valor del 25,1% en los hombres y del 17,9% en las mujeres. Por último, la tasa de paro fue del 25,6% para los hombres y del 28,2% para las mujeres.

Del estudio comparativo de estos datos destaca la reducción de la diferencia entre hombres y mujeres en este ámbito, siendo cada vez más parejos los porcentajes desagregados por sexo, así como la continuidad en el aumento de la tasa de actividad en la población con discapacidad, especialmente en las mujeres, debido fundamentalmente a las políticas desarrolladas por el Gobierno andaluz. En este sentido, cabe reseñar el Proyecto de Ley de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, aprobado en el Consejo de Gobierno de 26 de agosto de 2016, donde expresamente se recogen políticas activas de empleo en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo así como instrumentos de planificación permanentes sobre empleabilidad de las personas con discapacidad.

3.3.10. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

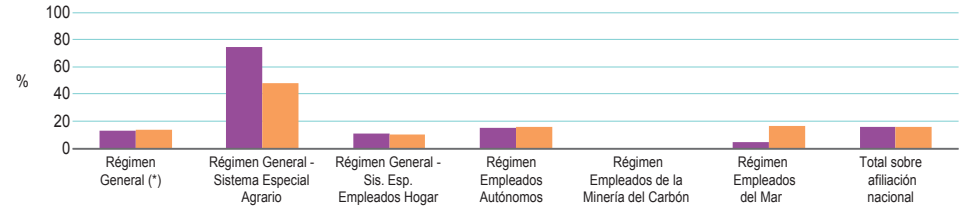
Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Al analizar la proporción de hombres y mujeres andaluces en el total de personas trabajadoras afiliadas en alta en el Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional, se observa que ambos sexos suponen idéntico porcentaje en relación al conjunto nacional, el 16,1%.

8 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2016), *El empleo de las personas con discapacidad*.

Gráfico 3.3.10.1.

Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2016



	Régimen General (*)	Régimen General - Sistema Especial Agrario	Régimen General - Sis. Esp. Empleados Hogar	Régimen Empleados Autónomos	Régimen Empleados de la Minería del Carbón	Régimen Empleados del Mar	Total sobre afiliación nacional
Mujeres	13,5%	74,9%	10,9%	15,5%	0,0%	4,6%	16,1%
Hombres	14,1%	48,5%	10,2%	16,0%	0,0%	17,0%	16,1%

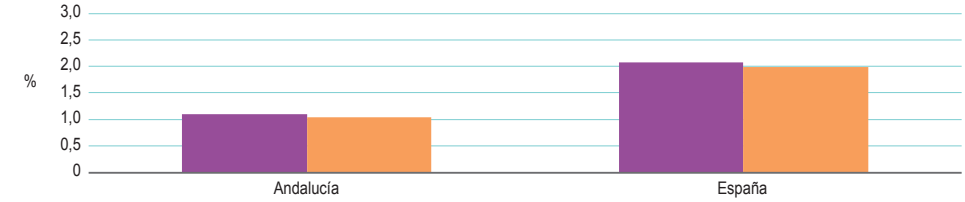
Nota: Datos a 31 de mayo de 2016. * No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados de Hogar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Por regímenes, destaca la presencia de mujeres andaluzas a nivel nacional entre las trabajadoras afiliadas al Régimen Especial Agrario, alcanzando el 74,9% del total de mujeres en este régimen. Por el contrario, existe subrepresentación de las mujeres andaluzas en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar ya que solo llegan al 4,6% de la afiliación femenina en este régimen en el conjunto de España mientras en el caso de los hombres esta proporción asciende al 17%.

Se observa una mínima diferencia entre sexos en el resto de los regímenes en cuanto a su presencia en el total nacional. En el caso del Régimen General la representación de hombres andaluces es del 14,1% sobre el total de personas afiliadas, y la de mujeres 0,6 puntos porcentuales menos que los hombres. En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la proporción de la afiliación de las mujeres es del 15,5% frente al 16% de los hombres; y en el Régimen Especial de Empleados del Hogar la representación de la afiliación de las mujeres en Andalucía respecto al total en el territorio nacional es 0,7 puntos porcentuales superior que la representación masculina, 10,9% frente al 10,2%.

Gráfico 3.3.10.2.

Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2016 sobre el mismo mes del año 2015



	Andalucía	España
Mujeres	1,1%	2,1%
Hombres	1,0%	2,0%

Nota: Datos a 31 de mayo de 2016.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La evolución de la afiliación tanto de hombres como de mujeres ha sido positiva entre mayo de 2015 y el mismo mes de 2016 con una subida similar: del 1% para los hombres, y del 1,1% para las mujeres. Por su parte, en el ámbito nacional se observa para el mismo periodo que la afiliación masculina sube un 2% y la femenina, un 2,1%.

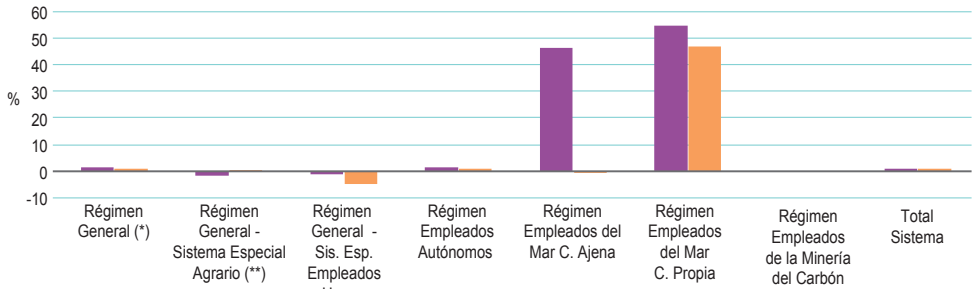
3.3.11. Evolución interanual del número de afiliaciones a la Seguridad Social según régimen

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Analizando la evolución interanual de la afiliación por Regímenes y tomando como referencia la situación en el mes de mayo de 2016, se puede observar cómo dicha evolución ha sido favorable para ambos sexos en el Régimen General[9], el Régimen de Empleados Autónomos y en el Régimen de Empleados del Mar por cuenta propia, destacando por su incremento este último.

Gráfico 3.3.11.

Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2015 y mayo de 2016



	Régimen General (*)	Régimen General - Sistema Especial Agrario (**)	Régimen General - Sis. Esp. Empleados Hogar	Régimen Empleados Autónomos	Régimen Empleados del Mar C. Ajena	Régimen Empleados del Mar C. Propia	Régimen Empleados de la Minería del Carbón	Total Sistema
Mujeres	1,9%	-1,6%	-1,0%	1,7%	46,5%	55,0%	0,0%	1,1%
Hombres	1,1%	0,4%	-4,7%	1,3%	-0,5%	47,0%	0,0%	1,0%

Nota: mayo 2016 / mayo 2015
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. * No Incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar.
** La comparación interanual se hace con el extinguido R.E. Agrario.

Se puede destacar además el crecimiento interanual en la afiliación femenina en el Régimen de Empleados del Mar por cuenta ajena, de un 46,5%, en contraposición a la evolución de la de los hombres, que presenta una caída del 0,5%.

En el Sistema Especial Agrario la afiliación masculina, con respecto a mayo de 2015, ha presentado una evolución positiva del 0,4%, mientras que entre las mujeres, se ha dado una bajada en la afiliación del 1,6%.

9 No Incluye los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

En el Sistema Especial de Empleados de Hogar, se producen descensos en la afiliación para ambos sexos, siendo sin embargo superior la bajada en el caso masculino, un 4,7% menos (un 1% entre las mujeres) aunque en cifras netas, suponen 107 hombres y 455 mujeres menos.

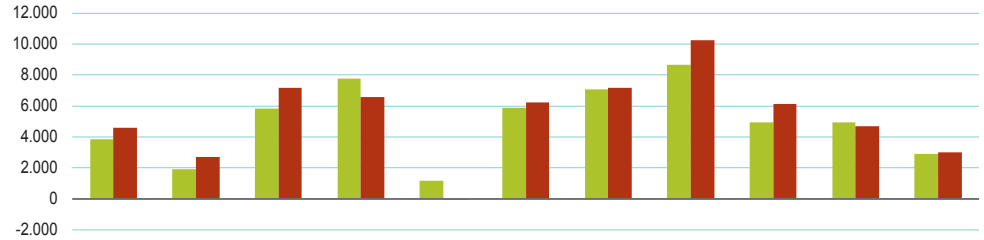
3.3.12. Salario Bruto Anual

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Otro rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre sus salarios. Esta diferencia salarial por sexo se cifra en Andalucía en 3.888€ anuales, por debajo de los 4.620€ de diferencia que se dan a nivel nacional.

Gráfico 3.3.12.1.

Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre mujeres y hombres en Andalucía y España según sectores. Año 2014



	Total	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria extractiva, energía y agua	Industria	Construcción y activ. inmobiliarias	Comercio, reparaciones y transporte	Información y comunicaciones	Entid. financieras y aseguradoras	Servicios a las empresas	Servicios sociales	Otros servicios personales y de ocio
Andalucía	3.888	1.942	5.869	7.780	1.220	5.910	7.108	8.672	4.953	4.948	2.925
España	4.620	2.732	7.206	6.601	-41	6.243	7.183	10.272	6.146	4.718	3.036

Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009.
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

Las mayores diferencias retributivas por sexo en nuestra Comunidad se producen en el sector de las Entidades financieras y aseguradoras, en la Industria y en el sector de la Información y comunicaciones. Por el contrario, la menor diferencia salarial se observa en la construcción y las actividades inmobiliarias, así como en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

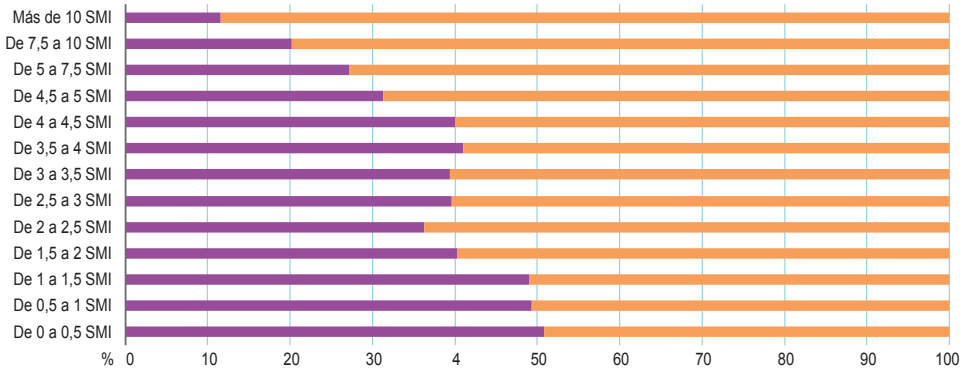
Exceptuando la construcción y las actividades inmobiliarias, la agricultura, y los otros servicios personales y de ocio, en el resto de sectores las diferencias retributivas superan la cifra media de 3.888€ anuales que se da de forma genérica en nuestra Comunidad Autónoma.

Para medir las diferencias salariales, se analiza la distribución por sexo de las personas asalariadas en función de la retribución por su trabajo, permitiendo así observar desequilibrios existentes entre hombres y mujeres.

La escala utilizada para la distribución de los sueldos se relativiza en función del Salario Medio Interprofesional (SMI[10]) de cada país. Esto permite, en primer lugar, que los cambios en esta distribución de la población en los distintos tramos sean comparables en el tiempo y ver así cambios estructurales evolutivos y en segundo lugar, hace esta distribución de los sueldos comparables en ámbitos internacionales.

Gráfico 3.3.12.2.

Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2014



	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
Mujeres	517.130	225.273	176.917	136.381	92.281	70.017	60.663	47.697	33.186	14.431	24.575	4.194	925
Hombres	500.754	232.118	184.323	202.434	162.551	107.072	93.521	68.678	49.877	31.694	66.015	16.640	7.111

Nota: Los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interporfesional. El SMI de 2014 ascendió a 9.034,20 euros anuales.
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias.

En el gráfico se hace patente la diferencia entre hombres y mujeres a medida que van siendo más altos los salarios. Se pueden establecer tres tramos retributivos que marcan las diferencias por sexo. El primero de estos tramos recoge los rangos salariales inferiores (menos del 1,5 SMI) en los que prácticamente no hay diferencias. Se detecta así un primer salto cualitativo en los intervalos que van desde el 1,5 a 4,5 veces el SMI, en los que el número de mujeres se sitúa en torno al 40% en todos los tramos. El segundo tramo es el que concentra a las personas que perciben las mayores rentas (a partir de 4,5 veces el SMI), observándose que apenas llega al 30% el número de mujeres que cobran estos sueldos, sólo se sobrepasa en el caso más bajo de dicho escalón.

10 El SMI en 2014 ascendió en España a 9.034,20 euros anuales.

3.3.13. Pensiones de carácter contributivo

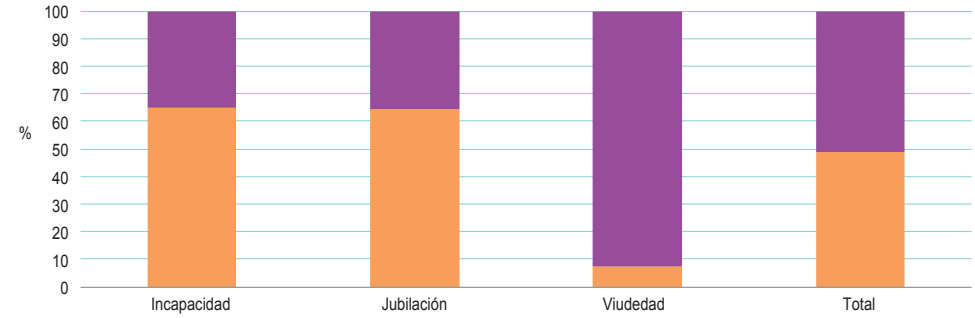
Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

El Sistema público de pensiones se establece en nuestro país como un seguro social principalmente frente a los riesgos laborales, contra la vejez o jubilación, y otras circunstancias sobrevenidas por dependencia como la discapacidad o viudedad.

Como consecuencia de los efectos de la crisis económica, que ha mermado notablemente los ingresos de las arcas de la Administración Pública, empeorando con ello la capacidad de solvencia de este sistema de protección, y del progresivo envejecimiento de la población que se está dando en las últimas dos décadas, el Gobierno Central ha tomado medidas para contener el gasto en esta materia.

Gráfico 3.3.13.1.

Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2015



	Incapacidad	Jubilación	Viudedad	Total
Mujeres	71.094	291.062	357.492	719.648
Hombres	132.652	533.926	29.462	696.040

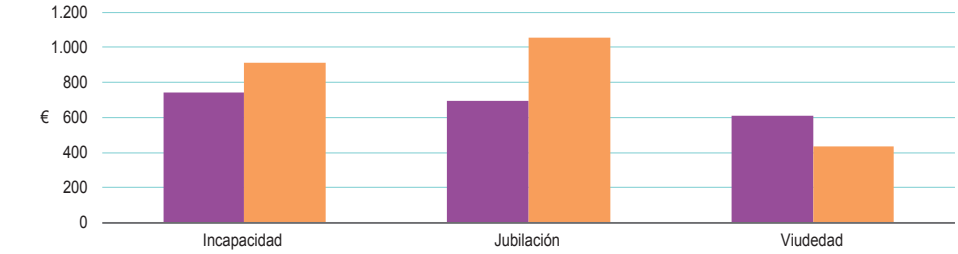
Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Actualmente, el número de personas beneficiarias de este sistema público de protección social se distribuye a partes prácticamente iguales entre hombres y mujeres. No obstante, debe destacarse la diferencia existente en función del tipo de pensión percibida, máxime si tenemos en cuenta que la cuantía de la misma dependerá de la naturaleza de dicha pensión. De este modo, mientras casi la totalidad de las pensiones por viudedad las perciben las mujeres (casi el 92,4%), en el caso de las procedentes de incapacidad o jubilación son en mayor medida destinadas a hombres (en torno al 65% en ambos casos).

Existen también diferencias entre hombres y mujeres en las cuantías recibidas por las pensiones contributivas.

Gráfico 3.3.13.2.

Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo y clase en Andalucía. Año 2015



	Incapacidad	Jubilación	Viudedad
Mujeres	746	700	610
Hombres	914	1.060	439

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2015 (en euros/mes).
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

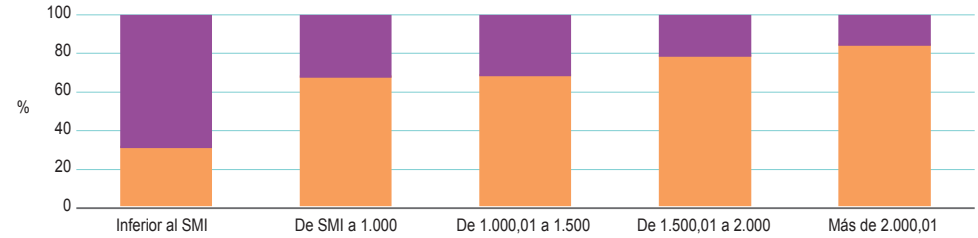
Los hombres perciben una media de 168,5 euros más que las mujeres en las pensiones por discapacidad (un 22,6% más), y de 359,8 euros más en las pensiones por jubilación (un 51,4% más). Teniendo en cuenta el carácter contributivo de las pensiones por jubilación, la diferencia salarial a lo largo de la vida laboral de hombres y mujeres es el motivo de esta importante diferencia que perjudica claramente a las mujeres.

Es sólo en el caso de las pensiones por viudedad donde el importe percibido por las mujeres supera al de los hombres, concretamente perciben 171 euros más (un 28,1% más que los hombres).

Por su parte, las pensiones contributivas son aquellas cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan una serie de requisitos exigidos, y son de carácter indefinido.

Gráfico 3.3.13.3.

Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2015



	Inferior al SMI	De SMI a 1.000	De 1.000,01 a 1.500	De 1.500,01 a 2.000	Más de 2.000,01
Mujeres	534.678	101.522	54.291	16.845	12.312
Hombres	242.668	210.811	117.065	61.208	64.288

Nota: El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2015 ascendió a 648,60€. Datos a 31 de diciembre de 2015. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Dado que el importe de las pensiones contributivas es el resultado directo de las aportaciones durante la vida laboral, la brecha entre hombres y mujeres en Andalucía se refleja en importantes diferencias. Así, en diciembre de 2015, el 68,8% de las personas que reciben las pensiones contributivas más bajas, por debajo de los 648,6 euros que fija el Salario Mínimo Interprofesional, son mujeres.

Si nos centramos en los cuatro siguientes tramos salariales que muestra el gráfico, en los dos primeros de estos rangos (de 1 SMI a 1.000€, el primero, y de 1.000,01€ a 1.500€ el segundo), el número de mujeres se sitúa en torno al 32%, descendiendo este porcentaje al 21,6% en el siguiente intervalo (1.500,01€ a 2.000€) y bajando hasta el 16,1% en el colectivo de las rentas superiores. Otro dato que resume la desfavorable situación de las mujeres en cuanto a las cuantías percibidas es el hecho de que sólo el 4,1% de éstas cobran más de 1.500 euros (aproximadamente 2,3 veces el SMI), mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje sube al 18%.

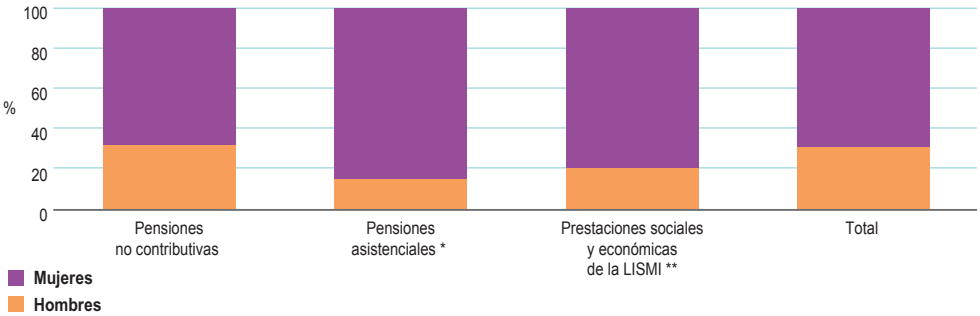
3.3.14. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Las pensiones no contributivas o asistenciales son principalmente aquellas en las que cumpliendo todos los requisitos para una prestación contributiva, no se ha generado derecho a la misma por no cumplir el periodo mínimo de carencia, es decir, el tiempo exigido de cotización, de tal forma que se presentan como un medio de ayuda a todas las personas que carezcan de recursos suficientes, complementando así a las ayudas de naturaleza contributiva.

Gráfico 3.3.14.1.

Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2015



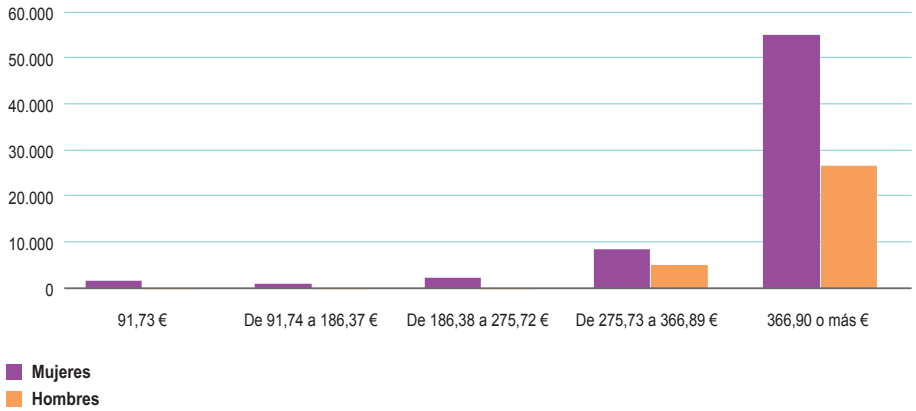
Nota: Datos a diciembre de 2015.
* Personas beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo de Asistencia Social, reguladas por el R.D. 2620/81.
** Prestaciones socioeconómicas para personas con discapacidad.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

La existencia de una mayor dificultad para las mujeres en el cumplimiento de los requisitos establecidos para obtener prestaciones contributivas, consecuencia de las menores posibilidades de acceso al mercado laboral, determina que sean mujeres quienes mayoritariamente perciben este tipo de prestaciones. En 2015, el número de mujeres beneficiarias llegó casi al 68% del total de personas perceptoras.

Por tipo de ayuda, sin embargo, se observa que en el caso de las Pensiones asistenciales y las Prestaciones sociales y económicas de la LISMI[11], estas diferencias entre hombres y mujeres se agrandan, alcanzando las mujeres un porcentaje del 84,2% en las primeras (2.071 beneficiarias), y del 79,4% en las segundas (2.412 perceptoras).

Gráfico 3.3.14.2.

Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2015



Nota: Datos a diciembre de 2015.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En lo que se refiere a las cuantías percibidas, el 54,3% del total de personas beneficiarias de pensiones no contributivas son mujeres que perciben la cuantía máxima de 366,9€€o más (concretamente 55.165 mujeres), mientras que el número de hombres que reciben esta misma cantidad suponen el 26,9%. El resto de cuantías –inferiores– agrupan sólo al 19,5% de los perceptores.

11 Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI).

3.4. Tributos

3.4.1. Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas

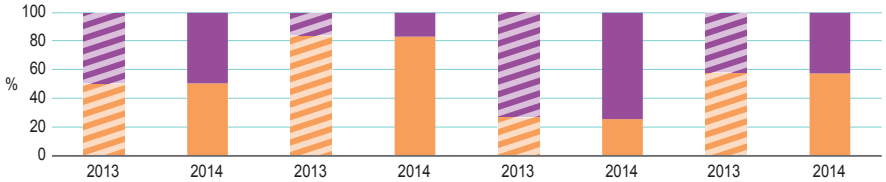
Consejería de Hacienda y Administración Pública

El IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, entendida como la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley.

El número de declaraciones de este impuesto presentadas en el ejercicio 2015 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, correspondientes a la campaña de IRPF 2014, ascendió a un total de 3.243.402. De ellas, el 42,3% corresponden a personas físicas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.370.789 declaraciones) y el 57,7% a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.872.613 declaraciones).

Gráfico 3.4.1.

Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2013 y 2014



	Individual		Conjunta casado		Conjunta monoparental		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Mujeres	1.149.237	1.178.899	125.584	126.667	65.565	65.223	1.340.386	1.370.789
Hombres	1.176.742	1.204.757	656.132	645.439	24.336	22.417	1.857.210	1.872.613
% sobre total de declaraciones	72,7	73,5	24,4	23,8	2,8	2,7	100,0	100,0
% mujeres/total de modalidad	49,4	49,5	16,1	16,4	72,9	74,4	41,9	42,3
% hombres/total de modalidad	50,6	50,5	83,9	83,6	27,1	25,6	58,1	57,7

Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al sexo del primer declarante.
Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

En la campaña de 2013 se produjeron un total de 3.197.596 declaraciones, de las cuales el 58,1% correspondieron a declarantes hombres con 1.857.210 declaraciones, y el 41,9% a declarantes sujetos pasivos mujeres con 1.340.386 declaraciones presentadas.

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña de IRPF 2014 con las declaradas en la campaña de IRPF 2013, se observa que en la campaña de renta 2014 (presentadas en 2015) ha aumentado el número de declaraciones en un 1,4% respecto a la campaña anterior (45.806 declaraciones). Tal aumento se ha producido tanto en hombres

(15.403 declaraciones) como en mujeres (30.403 declaraciones) aunque el crecimiento de estas últimas es porcentualmente más destacable (2,3% en mujeres frente a un 0,8% en hombres).

A este respecto, se puede concluir que la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña 2014 ha aumentado tal y como venía siendo la tendencia de años anteriores, con la excepción del año pasado donde descendió levemente. No obstante, en ambas campañas, 2013 y 2014, las cifras se encuentran dentro de los márgenes considerados de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40%-60%).

Atendiendo a las formas de presentación[12] según la situación familiar, se puede observar que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2014, 2.383.656 correspondieron a declaraciones individuales (el 73,5%), mientras que las presentadas en la campaña 2013 de forma individual fueron 2.325.979 declaraciones (72,7%), produciéndose por tanto un aumento de 57.677 declaraciones en esta modalidad (2,5%).

Si se analizan estas declaraciones individuales de la campaña 2014 según el sexo de las personas declarantes, el 50,5%, fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.204.757 declaraciones) y el 49,5% por sujetos pasivos mujeres (1.178.899 declaraciones). Por su parte, las declaraciones de rentas presentadas de forma individual en la campaña de IRPF 2013 por hombres representaron el 50,6% (1.176.742 declaraciones) frente al 49,4% presentadas por mujeres (1.149.237 declaraciones). Entre 2014 y 2013, en las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres se ha producido un aumento de un 2,4% (28.015 declaraciones) mientras que las de sujetos pasivos mujeres han crecido en un 2,6% (29.662 declaraciones).

Las declaraciones de renta en la campaña 2014 de forma conjunta casado[13] y conjunta monoparental[14], representaron el 26,5% del total de declaraciones de ese ejercicio (859.746 declaraciones) mientras que en la campaña 2013 alcanzaron un 27,3% (871.617 declaraciones). Estos datos confirman la tendencia de descenso de campañas anteriores.

En la campaña 2014, en modalidad conjunta casado, el número de sujetos pasivos hombres como primer declarante ascendió a 645.439 (83,6%) frente al 16,4% de mujeres (126.667 declaraciones). En la campaña de IRPF 2013 este porcentaje fue del 83,9% para hombres (656.132 declaraciones) frente al 16,1% de mujeres (125.584 declaraciones). Se evidencia en esta modalidad de declaración que siguen existiendo diferencias entre mujeres y hombres como primer declarante de la renta, pues los porcentajes de mujeres como primeras declarantes son del 16,1% y 16,4% en las campañas IRPF 2013 y 2014 respectivamente, por lo que se está aún muy lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio de género.

12 Declaración Individual (único declarante); declaración conjunta monoparental (único declarante, estado civil no casado con hijos/as); declaración conjunta casado (declarante y cónyuge casados con hijos).

13 Las declaraciones conjunta casado en la variable sexo adoptan el correspondiente al primer declarante de la renta.

14 Las declaraciones conjunta monoparental adoptan el sexo de la persona declarante.

Las declaraciones de la campaña de IRPF 2014 presentadas de forma conjunta monoparental alcanzaron el 2,7% del total (87.640 declaraciones) frente al 2,8% (89.901 declaraciones) en la campaña de renta 2013, con un descenso del 2,5% (2.261 declaraciones menos) en esta modalidad, continuando la misma tendencia de ejercicios anteriores. Del total de estas declaraciones de 2014, corresponden a sujetos pasivos hombres el 25,6% (22.417 declaraciones) frente al 74,4% (65.223 declaraciones) de mujeres. Por su parte, en la campaña de IRPF 2013 el 27,1% (24.336 declaraciones) fueron realizadas por sujetos pasivos hombres y el 72,9% (65.565 declaraciones) por mujeres. Se observa por tanto que, en conjunto, la presentación de esta forma de declaración ha disminuido en proporción respecto a la campaña de IRPF 2013, de forma más acusada en hombres (1.919 declaraciones menos, lo que supone un descenso del 7,9%) que en mujeres (342 declaraciones menos, lo que supone un descenso del 0,5%), continuando así la tendencia de años anteriores y alejándose de los márgenes de equilibrio entre mujeres y hombres.

Como se ha comentado anteriormente, en la campaña 2013 la representación de las mujeres en las declaraciones conjunta monoparental alcanzó el 72,9%, incrementándose en la del 2014 al 74,4%, siguiendo la tendencia de los últimos años de alejarse de los márgenes considerados paritarios. Y de igual forma, en las declaraciones conjunta casado tanto el porcentaje del 16,1% de la campaña 2013 como el del 16,4% de la campaña 2014 para las mujeres, distan mucho de lograr los márgenes equilibrados. Por todo ello, en las declaraciones conjunta, monoparental y casados, las desigualdades de género son manifiestas.

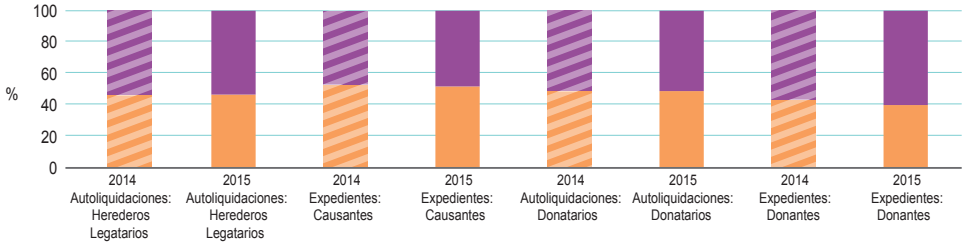
3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La modalidad “mortis causa” grava las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio. También grava la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando la persona contratante sea distinta de la beneficiaria. Por otra parte, la modalidad “inter vivos” grava la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito “inter vivos”.

Gráfico 3.4.2.

Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2015



	2014 Autoliquidaciones: Herederos Legatarios	2015 Autoliquidaciones: Herederos Legatarios	2014 Expedientes: Causantes	2015 Expedientes: Causantes	2014 Autoliquidaciones: Donatarios	2015 Autoliquidaciones: Donatarios	2014 Expedientes: Donantes	2015 Expedientes: Donantes
Mujeres	137.398	144.812	34.648	37.720	6.401	6.358	7.099	7.507
Hombres	118.443	125.661	39.414	40.852	6.110	6.082	5.412	4.933
	Transmisiones mortis causa				Transmisiones intervivos			
% tipo autoliquid. sobre total	95,3	95,6			4,7	4,4		
Var. 2014/2015	5,7%				-0,6%			
% mujeres/tipo de autoliquidación	46,3	46,5	53,2	52,0	48,8	48,9	43,3	39,7
% hombres/tipo de autoliquidación	53,7	53,5	46,8	48,0	51,2	51,1	56,7	60,3

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

En relación a las transmisiones “mortis causa”, durante el ejercicio fiscal 2015 el total de autoliquidaciones presentadas mediante el modelo 650, personas herederas y legatarias, ascendió a 270.473, de las cuales correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres el 53,5% (144.812 autoliquidaciones) y el 46,5% por sujetos pasivos hombres (125.661 autoliquidaciones). El total del mismo tipo de transmisiones “mortis causa” en el ejercicio 2014 ascendió a 255.841 autoliquidaciones. De éstas, el 53,7% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (137.398 autoliquidaciones) y el 46,3% a sujetos pasivos hombres (118.443 autoliquidaciones).

Comparando los datos de ambos ejercicios se desprende que en 2015 hay un ascenso del número total de autoliquidaciones del 5,7% respecto al 2014 (14.632 autoliquidaciones). Este aumento afecta tanto por las realizadas por sujetos pasivos mujeres (7.414 autoliquidaciones más) como por las de sujetos pasivos hombres (aumento de 7.218 autoliquidaciones).

A partir de estos datos se observa que son las mujeres sujeto pasivo las que soportan el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, y que dicha pauta persiste en el tiempo. Sin embargo, la representación de hombres y mujeres en las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio en igualdad.

Si analizamos la transmisión "mortis causa" desde el punto de vista de la persona causante se puede observar que en el ejercicio 2015 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total (78.572), el 52% ha correspondido a causantes hombres (40.852 expedientes) y el 48% a causantes mujeres (37.720 expedientes). En una comparativa respecto al ejercicio 2014 de los mismos datos, del total de expedientes (74.062) los porcentajes han variado levemente ya que correspondieron a mujeres un 46,8% y a hombres un 53,2%.

En cuanto al hecho imponible por las operaciones de transmisiones "inter vivos", ya sea por donaciones o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito, correspondiente al modelo de autoliquidación 651 presentadas por personas donatarias, ascendieron en 2015 a un total de 12.440 autoliquidaciones frente a 12.511 autoliquidaciones en 2014. De las operaciones realizadas en el ejercicio fiscal 2015, el 51,1% corresponden a sujetos pasivos mujeres (6.358 autoliquidaciones) frente al 48,9% de sujetos pasivos hombres (6.082 autoliquidaciones). Por su parte, en el ejercicio fiscal 2014, el 48,8% correspondieron a sujetos pasivos hombres (6.110 autoliquidaciones) y el 51,2% a sujetos pasivos mujeres (6.401 autoliquidaciones).

Si analizamos los datos de ambos ejercicios resulta que en 2015 se produce un leve descenso en el número de las autoliquidaciones por transmisiones "inter vivos" respecto al 2014 del 0,6% (71 autoliquidaciones). Este es el resultado de un mínimo descenso tanto en las autoliquidaciones donde los sujetos pasivos son mujeres (43 autoliquidaciones) como en las presentadas por sujetos pasivos hombres (28 autoliquidaciones). Respecto a la igualdad de género, la representación de mujeres y hombres en las autoliquidaciones "inter vivos", en la modalidad de personas donatarias, también se encontraría dentro de los márgenes de equilibrio.

Continuando con las transmisiones "inter vivos", pero desde el punto de vista del donante, en el año 2015 se han registrado un total de 12.440 expedientes, de los cuales el 60,3% pertenecen a donantes mujeres (7.507) y el 39,7% a donantes hombres (4.933), frente a los 12.511 expedientes en el 2014, de los cuales el 56,7% pertenecían a donantes mujeres (7.099) y el 43,3% a donantes hombres (5.412). No se encuentran, por tanto, grandes desigualdades entre mujeres y hombres en esta modalidad.

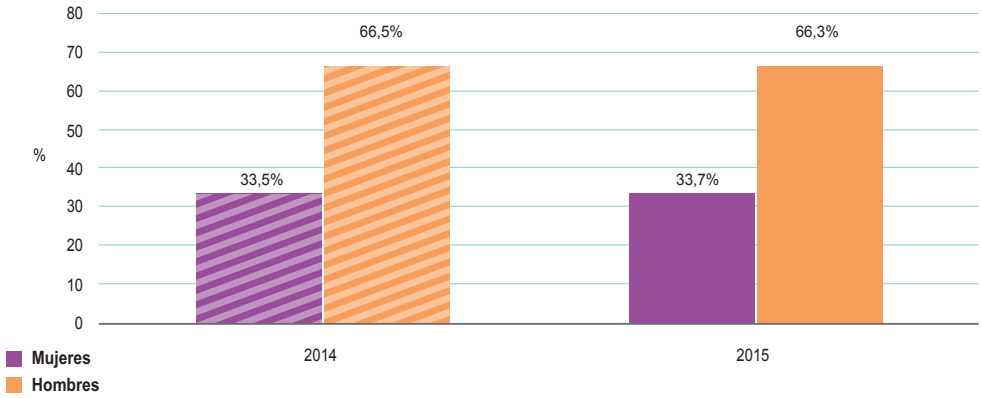
3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Este impuesto grava las Transmisiones Patrimoniales Onerosas por actos "inter vivos" de toda clase de bienes y derechos que integren el patrimonio de las personas físicas o jurídicas. También afecta a la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas. Constituyen hechos imponibles las Operaciones Societarias (constitución de sociedades, aumento y disminución de su capital social, así como la disolución de sociedades) y Actos Jurídicos Documentados por documentos notariales (escrituras, actas y testimonios notariales), documentos mercantiles y documentos administrativos.

Gráfico 3.4.3.

Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD según sexo. Años 2014 y 2015



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Durante el ejercicio 2015, el total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades, tanto por sujetos pasivos personas físicas (mujeres y hombres) como jurídicas, ascendió a 445.160. Del total, el 71% (316.330) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 29% (128.830) a personas jurídicas. Del conjunto de autoliquidaciones presentadas por personas físicas (316.330), el 33,7% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (106.508) y el 66,3% correspondieron a sujetos pasivos hombres (209.822).

De igual manera, en el ejercicio 2014 el número total de autoliquidaciones, en sus tres modalidades de hechos imponibles, tanto de sujetos pasivos personas físicas (de ambos sexos) como jurídicas, por ITP (Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales) y AJD (Actos Jurídicos Documentados) ascendió a 420.759. La mayor parte de ellas, el 68,5% (288.210), son hechos imponibles realizados por personas físicas. De las 288.210 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 33,5% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (96.590) y el 66,5% por sujetos pasivos hombres (191.620).

Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en el año 2015 han aumentado respecto al 2014 en un 5,8% (24.401 autoliquidaciones). Este aumento se debe al número de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, ya que han aumentado tanto en hombres (18.203 más) como en mujeres (9.917 más). En cambio, las presentaciones de sujetos pasivos personas jurídicas han disminuido en 3.719.

De todo ello se puede concluir que ha sido más elevado el número de personas físicas que jurídicas las que han realizado autoliquidaciones por ITP y AJD en el ejercicio 2015, y que dentro de las primeras, el mayor número se encuentra representado por sujetos pasivos hombres, en tal proporción que no se alcanza un equilibrio entre mujeres y hombres.

3.5. Empresas, Universidad y TIC

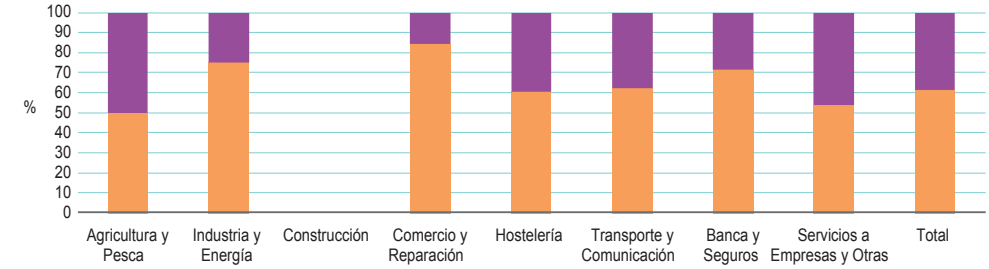
3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Economía y Conocimiento

En Andalucía, durante 2015, ha habido 146 hombres (61,6%) y 91 mujeres (38,4%) que han participado en la constitución de sociedades laborales. Respecto a los datos de 2014, ha mejorado la representación de mujeres y hombres, con un crecimiento de mujeres de 4 puntos porcentuales. No obstante, el número total de personas ha disminuido un 54,7% respecto al año anterior y este descenso afectó en mayor medida a los hombres (un 57,7%) que a las mujeres (48,9%).

Gráfico 3.5.1.

Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2015



	Agricultura y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Transporte y Comunicación	Banca y Seguros	Servicios a Empresas y Otras	Total
Mujeres	4	5	-	3	11	25	2	41	91
Hombres	4	15	-	16	17	41	5	48	146

Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento.

Por sectores de actividad, sólo hay dos sectores que se aproximan a una participación equilibrada en la constitución de sociedades laborales; en primer lugar, el sector de la agricultura y pesca es plenamente paritario (50% hombres y 50% mujeres) y, en segundo lugar, en el sector de los servicios a empresas hay una representación equilibrada (53,9% hombres y 46,1% mujeres).

En el resto de sectores, la proporción de socias constituyentes se aleja más de este equilibrio significando desde un 39% en hostelería hasta un 28% en banca y seguros, un 25% en industria y energía e incluso un 15,8% en comercio y reparaciones, siendo éstos tres los sectores en que la participación de mujeres continúa siendo minoritaria.

Respecto al año 2014, los sectores en los que ha aumentado la proporción de mujeres entre quienes constituyen sociedades laborales han sido la hostelería, pasando de 9 a 11 mujeres que suponen un aumento del 22,2% y, especialmente significativo es el incremento en el número de mujeres en el sector de transportes y comunicaciones, de 12 a 25 mujeres que suponen un aumento del 108%. Por el contrario, la participación de las mujeres ha descendido de forma aguda, un 64% en industria y energía (descenso de 14 a 5) y un 94% en comercio y reparaciones (descenso de 50 a 3).

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Economía y Conocimiento

En el año 2015 se ha experimentado un leve descenso del 4,3% en el número de personas que han participado en la constitución de estas entidades respecto al año anterior.

Ha descendido un 7,5% el número de hombres socios constituyentes, respecto a 2014, mientras que el número de socias constituyentes se ha incrementado un 2,1%.

Esta variación que rompe la tendencia de años anteriores, sitúa la representación de mujeres y hombres en la constitución de sociedades cooperativas en 64,7% hombres y 35,3% mujeres, disminuyendo la brecha de género y aproximando el cómputo total a la representación equilibrada.

Si se analizan los datos por sectores de actividad, cabe señalar que el número total de personas constituyentes de cooperativas ha disminuido en el sector de servicios a empresas y otras, con 111 personas menos, en el sector de industria y energía, con 38 personas menos y en el sector de comercio y reparación, con 13 personas menos, aumentando en el resto de sectores.

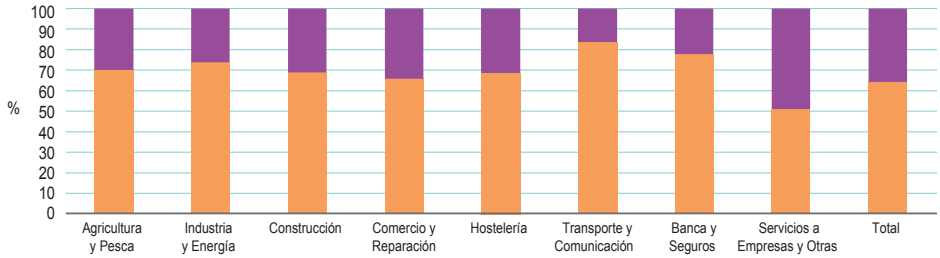
Respecto al año 2014, la participación de las mujeres se ha incrementado en sectores tradicionalmente masculinizados: en el sector de la banca y seguros el incremento es de 22 puntos porcentuales; en el de la construcción el aumento es de 15 puntos porcentuales; y en agricultura y pesca de 9,8 puntos porcentuales. En los sectores de comercio y reparación y de servicios a empresas y otras, no ha habido tanto incremento en la participación de las mujeres, 4,5 y 4,7 puntos porcentuales, respectivamente.

Por otra parte, los sectores en los que desciende la participación de las mujeres son Hostelería, con 12,4 puntos porcentuales, Transportes y Comunicación con 7 puntos, e Industria y Energía con casi 2 puntos porcentuales.

El sector que en términos globales está más equilibrado es el sector servicios, con un 49% mujeres.

Gráfico 3.5.2.

Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2015



	Agricultura y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Transporte y Comunicación	Banca y Seguros	Servicios a Empresas y Otras	Total
Mujeres	51	26	57	45	27	20	2	212	440
Hombres	119	73	126	86	59	101	7	221	792

Nota: Datos correspondientes a las cooperativas de consumo, servicio, trabajo y especiales.
Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento.

3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadoras y trabajadores autónomos

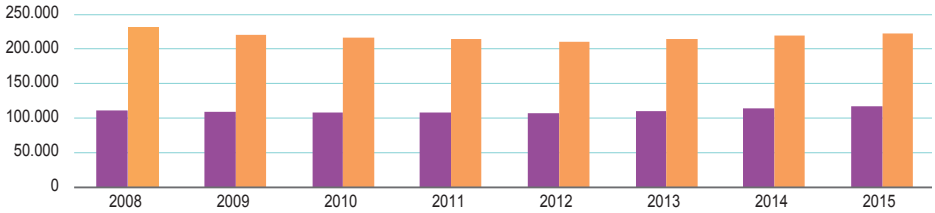
Consejería de Economía y Conocimiento

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2015, el empleo autónomo se ha incrementado en Andalucía un 1,6% respecto a 2014, por lo que se trata del tercer año consecutivo en que crece esta cifra en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tras el descenso continuado durante el período 2008-2012. De hecho, pese al crecimiento experimentado en los tres últimos años, si se toma en consideración el período 2008-2015 la cifra total de altas descendió un 1,4%.

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dado que el crecimiento en las mujeres ha sido de un 2%, frente a un 1,4% en los hombres.

Gráfico 3.5.3.

Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Años 2008-2015



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujeres	110.751	108.691	107.558	107.386	106.503	109.654	114.292	116.609
Hombres	232.693	220.841	215.955	213.950	210.693	214.675	218.927	221.885

Nota: Datos a 31 de diciembre de cada año.
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los datos relativos a la evolución del período 2008-2015 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, de forma que en dicho período se ha registrado un incremento global de las mujeres en un 5,3%, frente a un descenso global de los hombres en un 4,6%.

Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres.

Sin embargo, en 2015 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 65,6%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 34,4%).

No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2015, dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias

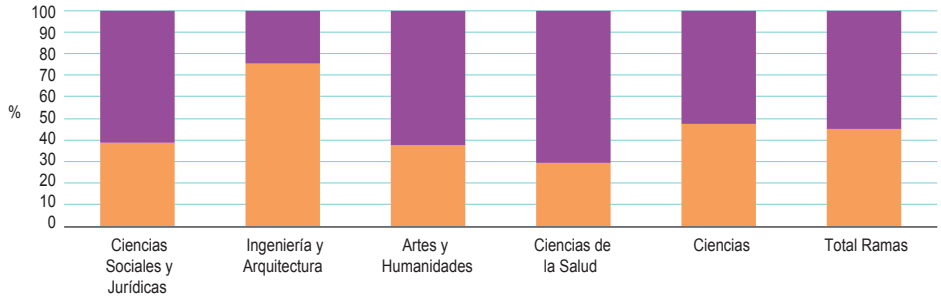
Consejería de Economía y Conocimiento

Examinando la composición por sexo del alumnado universitario del curso académico 2014/2015, se observa que es mayor el número de nuevas matrículas de mujeres que de hombres.

En términos globales, hay menos matrículas que el curso pasado, con una representación de mujeres y hombres en las distintas ramas de conocimiento similar a los años anteriores. Las mujeres se han matriculado más que los hombres en todas las ramas, a excepción de Ingeniería y Arquitectura.

Gráfico 3.5.4.

Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2014/2015



	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias	Total Ramas
Mujeres	66.518	11.204	13.964	22.412	8.345	122.443
Hombres	42.046	34.431	8.428	9.553	7.669	102.127

Nota: Alumnado de universidades presenciales.
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Estudiantes Universitarios.

Por ramas de conocimiento, las mujeres tienen mayor presencia en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (61,3%), Ciencias de la Salud (70,1%), Arte y Humanidades (62,4%), y menor en Ingeniería y Arquitectura (24,6%), área en la que se matriculan mayoritariamente hombres (75,4%).

También se observa menor participación de hombres en ramas como Ciencias Sociales y Jurídicas (38,7%), Arte y Humanidades (37,6%) y Ciencias de la Salud (29,9%). Por el contrario, la participación está equilibrada en Ciencias, si bien la representación masculina es ligeramente inferior (47,9%).

Para el curso académico 2014/2015, son mujeres el 54,5% del total del alumnado matriculado que cursa sus estudios de Grado, Primer y Segundo Ciclo en las Universidades Públicas de Andalucía, y los hombres representan el 45,5%, manteniéndose la misma proporción que en el curso 2013/2014.

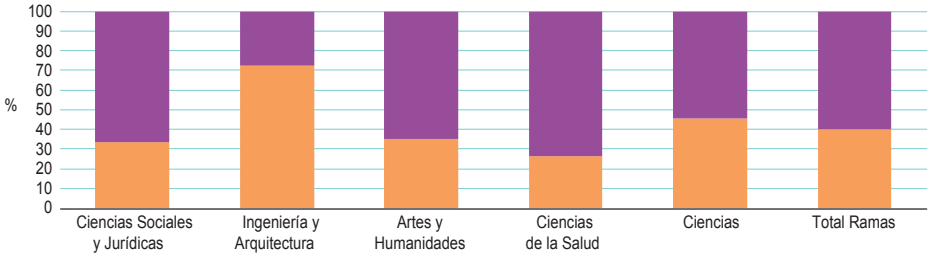
3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2015 según tipo de estudios

Consejería de Economía y Conocimiento

En el curso 2014/2015, el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios en Andalucía con respecto al curso anterior se ha incrementado en 2.048 personas, de un total de 37.497 estudiantes, manteniéndose la tendencia al alza del curso anterior. La presencia de hombres y mujeres es similar entre el alumnado egresado y el alumnado matriculado, ya que las mujeres obtienen el 59,5% de las nuevas titulaciones y los hombres el 40,5%.

Gráfico 3.5.5.

Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2014/2015



	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias	Total Ramas
Mujeres	12.784	1.890	2.040	4.359	1.242	22.315
Hombres	6.470	4.951	1.107	1.600	1.054	15.182

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Estudiantes Universitarios.

Según las distintas ramas de conocimiento, se mantienen tendencias similares en la composición por sexo del alumnado matriculado. Del total de las personas egresadas en las diferentes ramas de conocimiento, finalizan los estudios de Grado y Primer y Segundo ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas un 66,4% de alumnas y un 33,6% de alumnos y en la rama de Artes y Humanidades, lo hacen un 64,8% de alumnas y un 35,2% de alumnos.

Finalmente, entre las ramas de conocimiento con mayor número de alumnos egresados destaca Ingeniería y Arquitectura, con una representación masculina del 72,4%.

3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según área de conocimiento en el curso 2014/2015

Consejería de Economía y Conocimiento

La representación de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en estudios de Máster en el curso 2014/2015 es equilibrada, si bien con mayor presencia de mujeres que alcanza un 56,7% y un 43,3% la de hombres. El porcentaje de mujeres disminuye levemente con relación al año anterior que se situaba en un 58,7%.

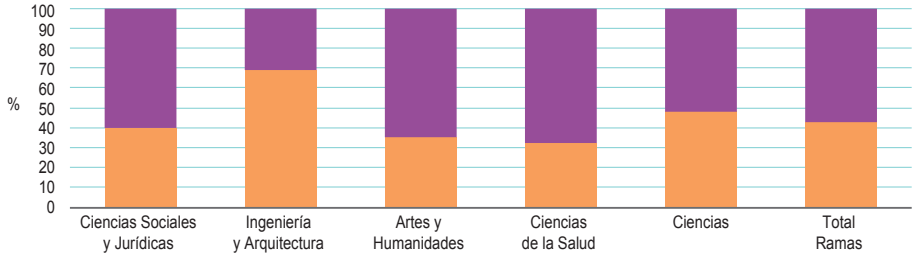
Por rama de conocimiento, es mayoritaria la presencia de mujeres en Ciencias de la Salud (67,7%), Artes y Humanidades (64,5%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (59,9%), con

una distribución similar al curso 2013/2014. Además cabe señalar que se mantiene, como en cursos anteriores, una presencia masculina mayoritaria en la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde hay un 69,2% de hombres y un 30,8% de mujeres.

Por último, la participación de las mujeres en los másteres de la rama de Ciencias ha ascendido un 1,4 punto porcentual con relación al curso 2013/2014, pasando de un 50,6% a un 52%.

Gráfico 3.5.6.

Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2014/2015



	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias	Total Ramas
Mujeres	4.989	689	1.298	1.384	704	9.064
Hombres	3.333	1.551	715	661	649	6.909

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Estudiantes Universitarios.

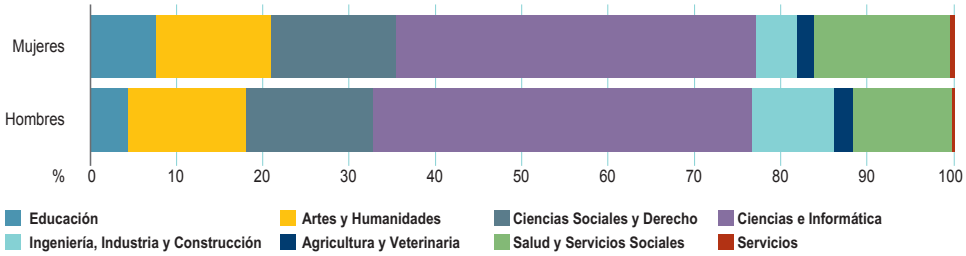
3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en el año 2014

Consejería de Economía y Conocimiento

Durante el año 2014, se aprobaron 1.746 tesis doctorales en Andalucía, significando un 15,4% del total nacional y registrando un incremento del 2,3% con respecto al año 2013.

Gráfico 3.5.7.

Tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis en Andalucía. Año 2014



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Coordinación y Seguimiento Universitario. Explotación estadística de la base de datos TESEO.

Durante 2014, 879 mujeres y 867 hombres aprobaron sus tesis doctorales, mostrando una situación paritaria, si bien se observan diferencias en las temáticas elegidas por cada sexo. Las preferencias de los hombres se centran en el ámbito de estudio de Ciencias e Informática (42,2%) e Ingeniería, Industria y Construcción (9,3%), y las mujeres prefieren el ámbito de estudio de Salud y Servicios Sociales (15%).

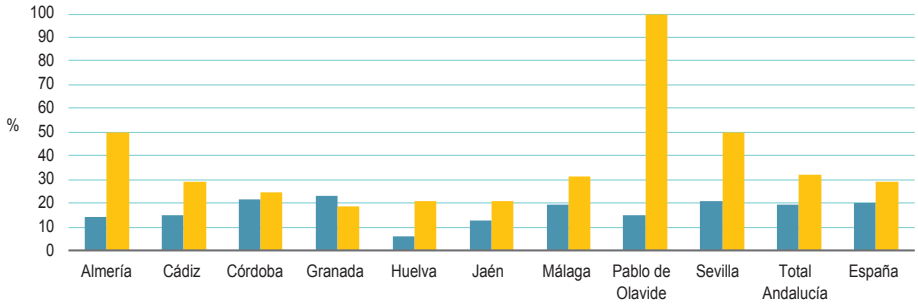
3.5.8. Titulares de Cátedras de universidad y escuela universitaria de Andalucía y España en el curso 2014/2015

Consejería de Economía y Conocimiento

En el curso 2014/2015, la proporción de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 0,3 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 20,1%. Y por lo que se refiere a la representación de las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, ha aumentado mínimamente (0,1 punto porcentual) con relación al curso anterior, pasando a ser un 32,8% del total.

Gráfico 3.5.8.

Mujeres catedráticas de universidad y de escuela universitaria en Andalucía y España. Curso 2014/2015



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Pablo de Olavide	Sevilla	Total Andalucía	España
Catedráticas de Universidad	14,8%	15,5%	22,0%	23,3%	6,3%	13,3%	19,4%	15,4%	21,6%	20,1%	20,8%
Catedráticas de Escuela Universitaria	50,0%	29,7%	25,0%	18,8%	21,1%	21,4%	31,8%	100,0%	50,0%	32,8%	29,7%

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades.

Con respecto al ámbito nacional, el porcentaje de mujeres catedráticas de universidad se mantiene y continúa con valores similares a los registrados en Andalucía para el curso 2013/2014, manteniéndose en el 20,8% de representación para el curso 2014/2015. A diferencia de ello, la representación de las catedráticas de escuela universitaria que asciende levemente con relación al año anterior, siendo un 29,7% de mujeres frente a un 70,3% de hombres.

En el ámbito provincial, durante el curso 2014/2015, las universidades en las que la presencia de mujeres catedráticas es más elevada son Granada (23,3%), Córdoba (22%) y la de Sevilla (21,6%), manteniéndose estos porcentajes con relación al curso 2013/2014. En cuanto a las escuelas universitarias, destacan la de Almería (50%), la Pablo de Olavide (100%) y la de Sevilla (50%).

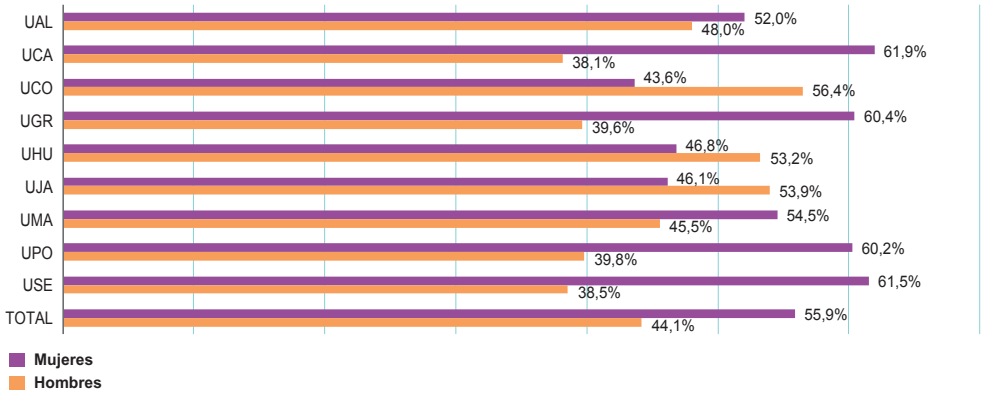
3.5.9. Evolución del alumnado de Instituciones con becas Erasmus

Consejería de Economía y Conocimiento

El objetivo del programa Erasmus es atender las necesidades de enseñanza y aprendizaje de quienes participan en la Educación superior formal y en Formación profesional de grado superior, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación, incluyendo los estudios de doctorado, así como a las instituciones que imparten este tipo de formación.

Gráfico 3.5.9.

Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus. Curso 2014/2015



Nota: Datos provisionales.
Fuente: Consejería de Economía y Cononocimiento.

Para el curso 2014/2015, según datos provisionales de la Consejería de Economía y Conocimiento, las mujeres son el 55,9% del alumnado de las universidades andaluzas con becas Erasmus, y los hombres el 44,1%, mostrando un equilibrio representativo, con leve mayoría de mujeres.

Por provincias, en todas las universidades andaluzas hay más alumnas, salvo en las universidades de Córdoba, Huelva y Jaén, donde los porcentajes mayoritarios de hombres son 56,4%, 53,2% y 53,9%, respectivamente.

La mayor brecha de género se observa entre el alumnado becado de la Universidad de Cádiz, donde las mujeres son el 61,9% y los hombres el 38,1%, por tanto existe una diferencia de 23,8 puntos porcentuales. Le sigue la Universidad de Sevilla con 61,5% de mujeres y 38,5% de hombres.

3.5.10. Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

3.5.10.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

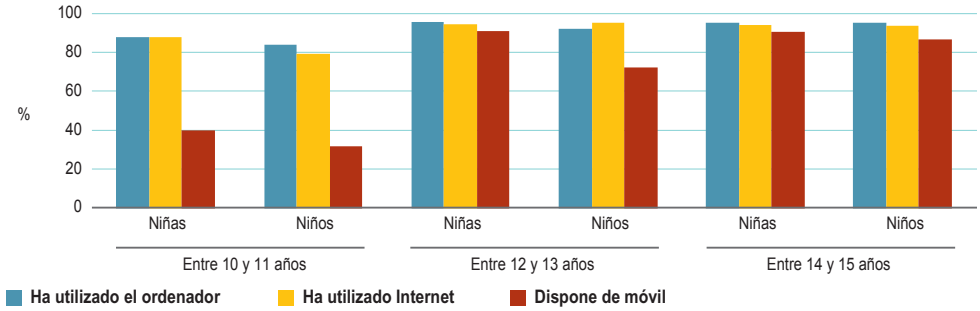
En términos generales, existe un uso equitativo de los productos TIC entre los niños y las niñas correspondientes a los grupos de edad entre los 10 y 15 años, observándose que la brecha de género existente se ha visto reducida en los últimos meses hasta llegar a ser prácticamente inexistente, según se recoge en la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

Respecto a la utilización del ordenador, en el tramo de edad entre los 10-15 años se muestra un uso más elevado por parte de las niñas que de los niños, con una diferencia de 2,3 puntos porcentuales, mostrando en la frecuencia del uso de Internet una diferencia en el mismo sentido (2,8 puntos porcentuales). En cuanto a la telefonía móvil se observa una utilización más elevada por parte de las niñas, siendo la diferencia de 10,3 puntos porcentuales respecto a los niños.

A pesar del uso de los productos TIC cada vez más igualitario, se observa que entre los 12 y 13 años hay una diferencia significativa en función del sexo (de 18,6 puntos porcentuales) en la disponibilidad de dispositivos móviles de niños y niñas, representando el 72,5% y 91,1% respectivamente.

Gráfico 3.5.10.1.

Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2015



Nota: Porcentaje sobre el total.
Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la Información y comunicación en los hogares de Andalucía.

Con los datos analizados para el segmento de edad entre 10 y 15 años se constata que ha aumentado el uso de la telefonía móvil respecto al uso de Internet. La existencia de esta diferencia muestra una tendencia cada vez más elevada del uso de dispositivos móviles con acceso a Internet (wifi o datos móviles), además el uso de los mismos está más equilibrado

entre niños y niñas de edades comprendidas entre los 14 y 15 años, con una pequeña diferencia de 3,9 puntos porcentuales.

3.5.10.2. Uso de Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

En cuanto al uso avanzado de Internet de las personas adultas en el tramo de edad de 16 a 74 años, en términos generales, se observa que persisten las diferencias en función del sexo con mayor frecuencia de uso masculino, aunque en el uso de determinados servicios vía Internet, como la utilización de servicios relacionados con viajes y alojamiento, se mantiene en valores prácticamente paritarios.

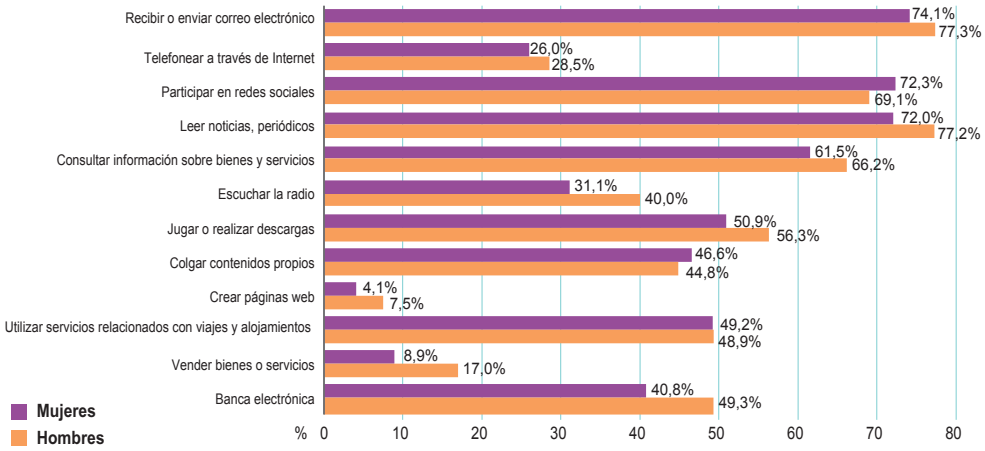
No obstante, la brecha digital de género se incrementa en asuntos relacionados con la venta de bienes y servicios, el uso de banca electrónica o escuchar la radio, que alcanzan unas diferencias de 8, 8,5 y 8,9 puntos porcentuales, respectivamente, en los cuales el uso es superior entre los hombres.

Por el contrario, entre los usos de Internet que realizan las mujeres, destacan la participación en redes sociales, con una diferencia entre sexos de 3,2 puntos porcentuales y la subida de contenidos propios (1,7 puntos porcentuales).

Finalmente, cabe resaltar el aumento de la frecuencia en la lectura de noticias y periódicos online por las mujeres, con respecto al año 2014, disminuyendo la brecha de género que se sitúa en 5,2 puntos porcentuales.

Gráfico 3.5.10.2.

Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Año 2015



Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

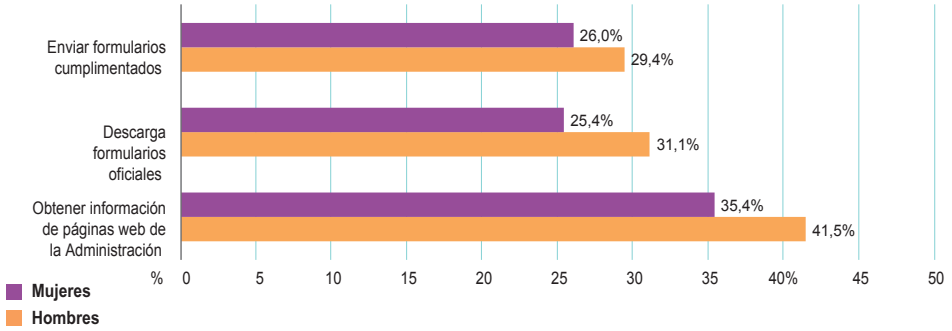
3.5.10.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

En el año 2015, y en relación con la interacción de la población con las administraciones públicas por Internet por motivos particulares, los hombres obtuvieron información de páginas web de la Administración en mayor medida que las mujeres, observándose una brecha digital de género de 6,1 puntos porcentuales.

Gráfico 3.5.10.3.

Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción. Año 2015



Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía.

En cuanto a la gestión relacionada con formularios oficiales, de igual modo, la proporción de su uso por parte de los hombres es superior tanto en la descarga de formularios oficiales como en el envío de formularios cumplimentados, con una diferencia de 5,7 y 3,4 puntos porcentuales, respectivamente. En general, las mujeres interactúan menos con las administraciones a través de Internet.

3.5.10.4. Razones por las que las personas usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las administraciones públicas a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

En respuesta a la pregunta de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la Información y comunicación en los hogares de Andalucía, el principal motivo por el que la población adulta usuaria de Internet no ha interactuado en los últimos doce meses con la Administración en el envío de formularios cumplimentados, es que la tramitación se deriva a otras personas. Este motivo fue utilizado por un mayor número de hombres que de mujeres, con una diferencia de 4 puntos porcentuales.

La respuesta más frecuente entre los hombres para no realizar estas gestiones por Internet es la falta de habilidades o conocimientos, con una diferencia de 4,7 puntos porcentuales respecto a las mujeres.

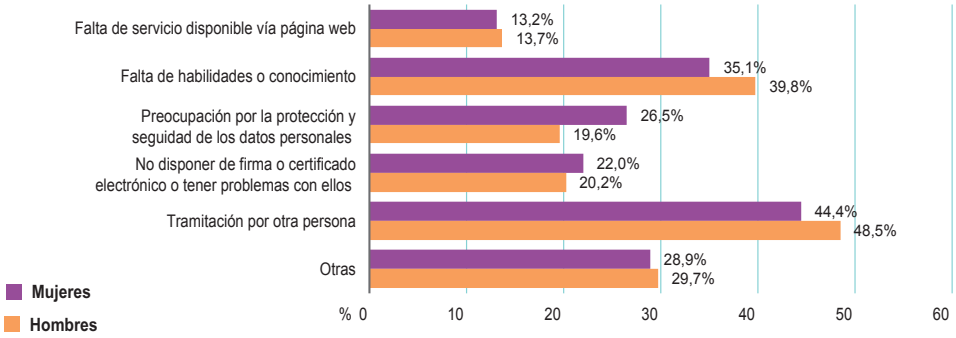
Cabe señalar que las mujeres interactúan menos con la administraciones públicas a través de Internet, por lo que existe una mayor proporción de hombres que de mujeres que declaran algún motivo para no usar la Administración electrónica.

Entre los motivos que llevan a las mujeres a no enviar formularios a la Administración, destaca la preocupación por la protección y seguridad de los datos personales, con una diferencia de 7 puntos porcentuales respecto a los hombres, que ha aumentado con respecto al 2014, cuando era de 4,4 puntos porcentuales.

También las mujeres argumentan la carencia de firma o certificado electrónico o la existencia de problemas con ellos, con una diferencia de 1,8 puntos porcentuales respecto a los hombres.

Gráfico 3.5.10.4.

Razones por las que las personas de 16 a 74 años usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las administraciones públicas a través de Internet, teniendo la necesidad de presentar tales documentos, según sexo en Andalucía. Año 2015



Fuente: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

3.6. Educación

3.6.1. Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil

Consejería de Educación

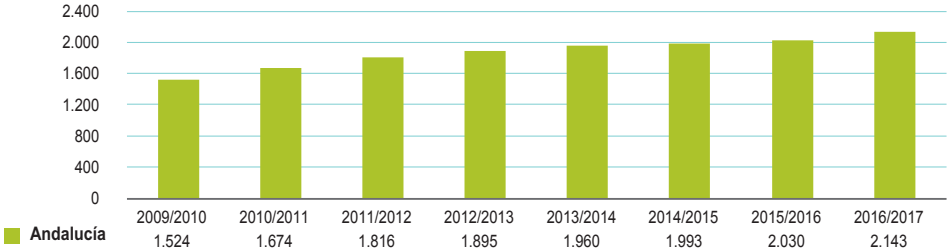
Partiendo de la realidad social y tomando como referencia los principios que orientan la educación infantil, los objetivos propios de esta etapa educativa y la finalidad de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas, durante estos últimos años se ha desarrollado una red de centros de primer ciclo de Educación Infantil para garantizar gradualmente la existencia de puestos escolares, con objeto de atender la demanda de las familias y asegurar la escolarización de niños y niñas menores de 3 años.

En el Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía, se regula el calendario, horario y jornada de atención socioeducativa poniendo especial atención al carácter asistencial de esta etapa educativa. Asimismo, prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que imparten exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil. Dicha norma contribuye, de esta forma, a la eliminación de las desigualdades de género, fomentando una mayor autonomía de las mujeres desde el punto de vista financiero y personal, facilitando su acceso al mercado laboral.

En este sentido, se continúa con la apuesta de aumentar el número de centros que imparten este nivel educativo. Desde el curso 2007/2008 hasta el curso 2016/2017, se observa esta tendencia evolutiva de carácter positivo al pasar de 1.020 a 2.143 centros, lo que supone un incremento del 110%.

Gráfico 3.6.1.1.

Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2016/2017

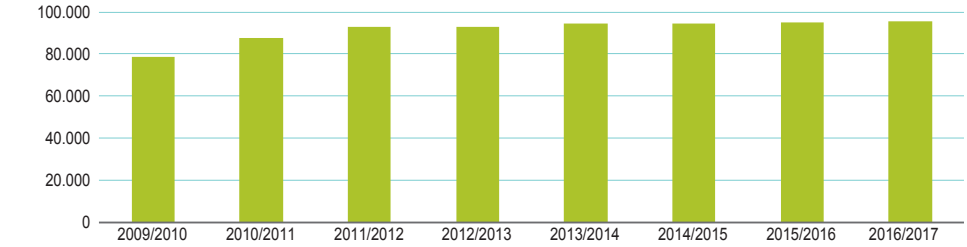


Nota: Datos avances para el curso 2015/2016 y datos estimados para el curso 2016/2017.
Fuente: Consejería de Educación.

Las familias ven en la escolarización temprana una excelente fórmula para compaginar el trabajo y la atención a los hijos y las hijas. Como consecuencia directa, el alumnado matriculado en los centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando paulatinamente desde el curso 2007/2008 hasta el 2016/2017. Las plazas educativas financiadas con fondos públicos han pasado de 54.752 a 95.978, este aumento de 41.226 plazas supone un incremento del 75,3%. En el último curso se ha incrementado en 634 el número de plazas.

Gráfico 3.6.1.2.

Evolución del número de plazas de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2016/2017



	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Andalucía	79.002	87.956	93.387	93.349	94.683	94.816	95.344	95.978

Nota: Datos avances para el curso 2015/2016 y datos estimados para el curso 2016/2017.
Fuente: Consejería de Educación.

3.6.2. Centros educativos que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

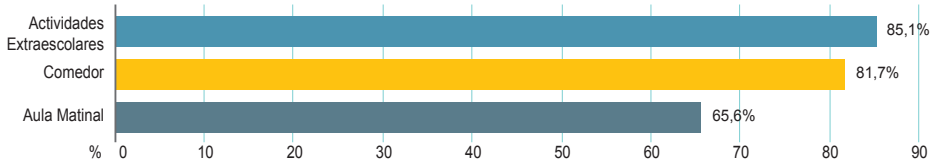
Consejería de Educación

Para facilitar la vida familiar, así como la integración de las mujeres y los hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, se han desarrollado un conjunto de medidas a favor de las familias andaluzas, permitiendo un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.

Una de las medidas impulsadas es la adopción del Plan de apertura de los centros educativos mediante horarios ampliados, ofreciendo servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.

Gráfico 3.6.2.

Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2016/2017



Nota: Porcentajes sobre el total de centros acogidos al Plan de Apertura.
Fuente: Consejería de Educación.

Del total de centros acogidos al Plan de Apertura para el curso escolar 2016/2017, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, prestan servicios de aula matinal, comedor y de actividades extraescolares el 65,6%, 81,7% y 85,1%, respectivamente.

Ello viene a corroborar el aumento paulatino de la prestación de estos servicios respecto a años anteriores y responde a una mayor demanda de los mismos por parte de las familias, fruto de las nuevas necesidades producidas en la sociedad, a raíz de los logros conseguidos en igualdad de género.

3.6.3. Tasa de escolarización del alumnado de 3 a 5 años

Consejería de Educación

La tasa neta de escolarización del alumnado de 3 a 5 años, permite conocer en qué medida la población que por su edad, entre 3 y 5 años, podría estar asistiendo a la educación infantil de segundo ciclo, efectivamente está escolarizada en ese nivel educativo. Es la relación porcentual que existe entre el alumnado de la edad de referencia con respecto al total de población de dicha edad.

En este sentido, se viene observando que esta tasa viene incrementándose continuadamente en los últimos años y que roza el 97%. A ello contribuye la política por parte de la Consejería de Educación de fomentar la incorporación de niños y niñas a la escuela desde los primeros años de vida, elemento clave para el posterior éxito escolar, adoptando para ello medidas como la mejora de infraestructuras, el incremento de recursos humanos y ampliando la gratuidad de la enseñanza en estos niveles educativos.

Gráfico 3.6.3.

Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2014/2015

	3 años	4 años	5 años
Público	79,5%	84,4%	76,4%
Concertado	19,3%	19,1%	17,8%
Privado	2,7%	2,9%	2,7%
Total	95,6%	97,0%	96,9%

Nota: Los datos corresponden a tasas netas. Población obtenida de proyecciones de población a corto plazo 2011-2021 del Instituto Nacional de Estadística (INE). Si la población real es superior a la proyección de población, la tasa puede ser superior al 100%.
Fuente: Consejería de Educación.

Según los datos de la Consejería de Educación sobre las tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil, del total del alumnado matriculado, algo más del 79% lo está en centros públicos, seguido de los centros concertados con un 18% y, por último, algo menos del 3% en centros privados.

3.6.4. Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria

Consejería de Educación

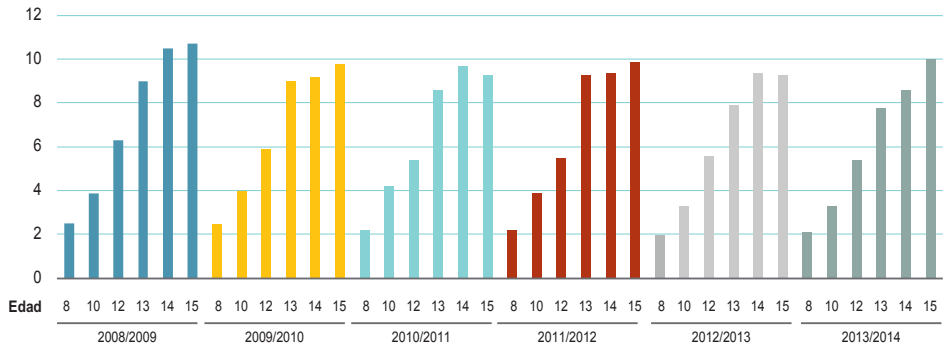
Uno de los medios disponibles para conocer los resultados obtenidos en el Sistema Educativo es el estudio de las tasas de idoneidad en diferentes edades del alumnado, que es determinar el porcentaje de alumnas y alumnos matriculados en el curso que les corresponde por su edad.

En la Enseñanza educativa obligatoria, se observa que la tasa de idoneidad de las alumnas es siempre superior a la de los alumnos, es decir, el número de alumnas matriculadas en el nivel que le corresponde a su edad es mayor que el de alumnos. Esta brecha de género es menor en edades más tempranas y aumenta a medida que se progresa en los distintos niveles educativos.

Cabe señalar que, tomando como referencia los cursos escolares 2008/2009 hasta el 2013/2014, se viene produciendo una minoración de la brecha de género como consecuencia de los mejores resultados académicos de los alumnos. Aun así, se observan algunas excepciones, como un incremento de la brecha de género a la edad de 15 años de 10 puntos porcentuales en el curso 2013/2014, respecto del curso anterior 2012/2013 cuando era de 9,3 puntos.

Gráfico 3.6.4.

Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2008/2009 - 2013/2014



Nota: Puntos porcentuales alumnas-alumnos.
Fuente: Consejería de Educación.

3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

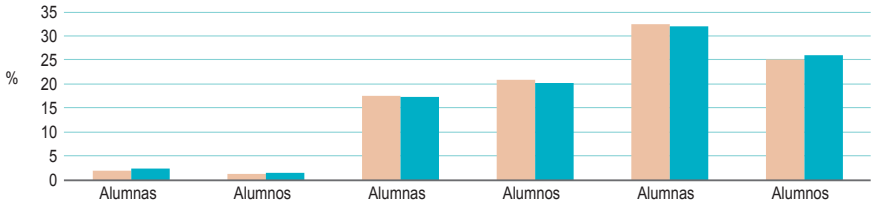
Consejería de Educación

El Bachillerato es una etapa educativa postobligatoria que comprende de los 16 a los 18 años. Según el Decreto 110/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta etapa se caracteriza por presentar una organización de las enseñanzas flexible aunque ajustada a las expectativas del alumnado, con objeto de permitir su especialización en función de sus necesidades e intereses para el futuro y de su incorporación a estudios posteriores o a la vida laboral. Se organiza en tres modalidades: Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales y la modalidad de Artes.

En el curso 2014/2015 se matricularon 147.258 estudiantes de Bachillerato, de los cuales 76.261 fueron alumnas y 70.997 alumnos, lo que representan respectivamente el 51,8 % y el 48,2% del total del alumnado.

Gráfico 3.6.5.

Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía.
Cursos 2010/2011 y 2014/2015



	Artes		Ciencias y Tecnología		Humanidades y Ciencias Sociales	
	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos
2010/2011	2,2%	1,5%	17,6%	21,1%	32,5%	25,2%
2014/2015	2,4%	1,6%	17,3%	20,4%	32,0%	26,2%

Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso.
Fuente: Consejería de Educación.

Según las distintas modalidades de Bachillerato contempladas anteriormente, se observa que en el curso 2014/2015 el volumen de estudiantes matriculado en Ciencias y Tecnología, 55.602 estudiantes, es menor que el matriculado en Humanidades y Ciencias Sociales con 85.674 estudiantes. Con respecto al alumnado matriculado en el curso 2010/2011, se ha producido incremento entre el alumnado de Bachillerato de un 6,1%.

Siguiendo la evolución de años anteriores, se mantiene una mayor presencia de alumnos en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología (17,3% de alumnas y 20,4% de alumnos) y de alumnas en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales (32% de alumnas y 26,2% de alumnos).

La modalidad menos demandada sigue siendo el Bachillerato de Artes, con una representación de un 1,6% de alumnos y 2,4% de alumnas del total del alumnado.

3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

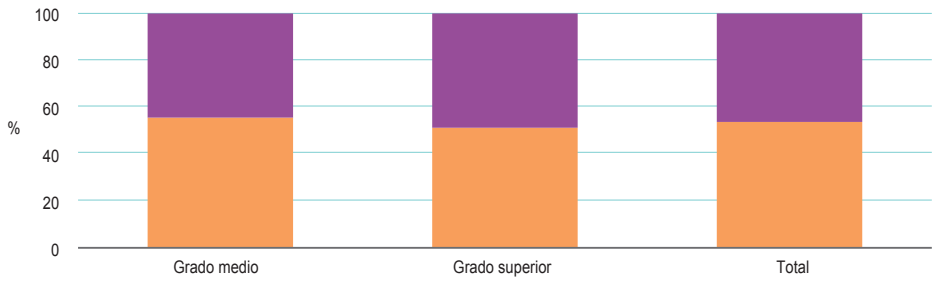
Consejería de Educación

La Consejería de Educación se ha comprometido a potenciar la formación profesional como forma de garantizar la igualdad de oportunidades y el progreso social, acercando la oferta formativa al sector productivo andaluz y adecuando estas enseñanzas a las demandas del mercado laboral.

En el curso 2014/2015, se matricularon en Ciclos formativos un total de 120.347 estudiantes. Por niveles, en los Ciclos formativos de grado medio se matricularon 63.392 alumnos y alumnas, frente a 56.955 que lo hicieron en el grado superior, representando respectivamente el 52,7% y el 47,3% del total de alumnado de Formación profesional en Andalucía.

Gráfico 3.6.6.1.

Alumnado de ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2014/2015



	Grado medio	Grado superior	Total
Alumnas	28.110	27.883	55.993
Alumnos	35.282	29.072	64.354

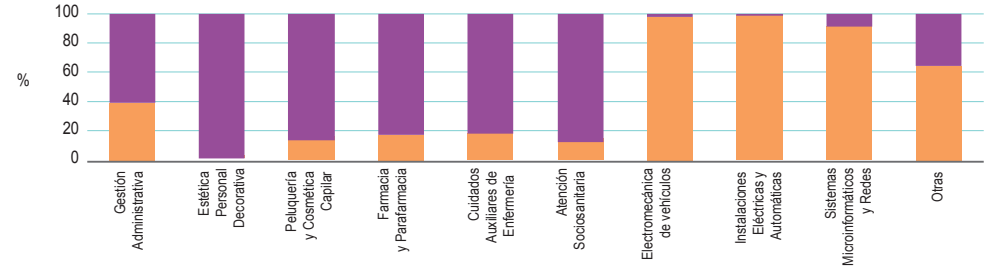
Fuente: Consejería de Educación.

La presencia de alumnas y alumnos matriculados en los diferentes grados de los Ciclos formativos está equilibrada, al igual que en cursos anteriores, si bien el número de alumnos es superior al de alumnas en ambos grados. Entre el alumnado de los Ciclos de grado medio, el 55,7% son hombres y el 44,3% son mujeres, mientras que en los Ciclos formativos de grado superior esta diferencia se reduce, siendo el 51% hombres y el 49% mujeres, proporción que se mantiene con respecto al curso 2013/2014.

Analizando las diferentes familias profesionales, en los Ciclos formativos de grado medio se advierte que existen importantes diferencias en la representación debido a que persisten estereotipos de género en la elección de especialidades, que condicionan a alumnos y a alumnas.

Gráfico 3.6.6.2.

Alumnado de ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2014/2015



	Gestión Administrativa	Estética Personal Decorativa	Peluquería y Cosmética Capilar	Farmacia y Parafarmacia	Cuidados Auxiliares de Enfermería	Atención Sociosanitaria	Electromecánica de vehículos	Instalaciones Eléctricas y Automáticas	Sistemas Microinformáticos y Redes	Otras
Alumnas	7.385	1.593	1.579	1.944	5.686	312	67	50	496	8.998
Alumnos	4.771	20	243	409	1.271	44	3.107	4.070	5.194	16.153

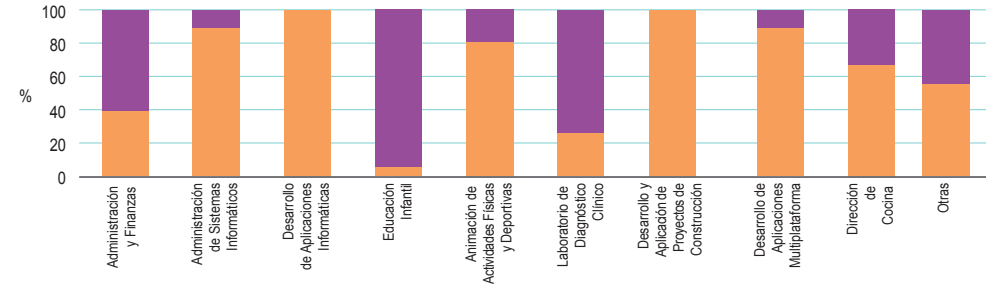
Fuente: Consejería de Educación.

En este sentido, el número de alumnos es mayor en Electromecánica de Vehículos, en Instalaciones Eléctricas y Automáticas y en Sistemas Microinformáticos y Redes donde representan el 97,9%, 98,8% y 91,3% de cada familia profesional respectivamente. Sin embargo, en Estética Personal Decorativa, en Farmacia y Parafarmacia, en Cuidados Auxiliares de Enfermería y en Atención Sociosanitaria es significativamente mayor la presencia de alumnas suponiendo el 98,8%, el 82,6%, el 81,7% y el 87,6% del alumnado matriculado respectivamente.

Siguiendo la evolución de cursos académicos precedentes, los Ciclos formativos de grado superior, relacionados con la Administración y Finanzas, Administración de Sistemas Informáticos, la Educación Infantil, la Animación de Actividades Físicas y Deportivas y el Laboratorio de Diagnóstico Clínico, acaparan el mayor volumen de matrículas que se realizan con respecto al total de las familias profesionales y en conjunto suponen el 38,6%.

Gráfico 3.6.6.3.

Alumnado de ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2014/2015



	Administración y Finanzas	Administración de Sistemas Informáticos	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Educación Infantil	Animación de Actividades Físicas y Deportivas	Laboratorio de Diagnóstico Clínico	Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	Dirección de Cocina	Otras
Alumnas	5.720	328	-	4.318	546	1.488	-	186	184	15.483
Alumnos	3.727	2.841	2	252	2.258	522	1	1.610	372	19.469

Fuente: Consejería de Educación.

De estos Ciclos de grado superior, el número de alumnas es mayor en las familias profesionales de Administración y Finanzas, Laboratorio de Diagnóstico Clínico y, especialmente en Educación Infantil, donde la brecha de género se manifiesta con mayor relevancia, llegando a alcanzar un 94,5% del total del alumnado.

Las familias profesionales con alumnado masculinizado son Animación de Actividades Físicas y Deportivas, Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción, Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y Administración de Sistemas Informáticos, alcanzándose en ésta última las mayores diferencias porcentuales de alumnos y alumnas, concretamente el 89,7%.

3.6.7. Tasa de aprobados en diversos ciclos de la educación según sexo y materia

Consejería de Educación

El curso académico 2013/2014 mantiene la dinámica de años anteriores, y, en términos generales el número de aprobados en los distintos niveles educativos es mayor entre las alumnas. En el tercer ciclo de Educación Primaria, no existen diferencias significativas en la distribución de aprobados por sexo en las distintas materias, siendo siempre superior el número de alumnas aprobadas que el de alumnos. La materia de Lengua Castellana y Literatura concentra el mayor número de aprobados, manteniéndose en el 91,7% de alumnas aprobadas frente al 84,3% de alumnos, como en el curso anterior 2012/2013.

En cuarto curso de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), las alumnas siguen manteniendo un mayor porcentaje de aprobados y en la disciplina de Lengua Castellana y Literatura la diferencia es mayor (86,3% alumnas y 76,2% alumnos). Al contrario, en la materia de Tecnología las tasas de aprobados prácticamente se equiparan en alumnos y alumnas.

Entre las tasas de aprobados en las materias comunes de segundo de Bachillerato se mantiene el mayor éxito en los resultados obtenidos por las alumnas, siendo en idiomas donde la diferencia es menor: 1,9 puntos porcentuales en Francés y 3,3 puntos porcentuales en Inglés.

Por otra parte, la tasa de titulación en los Ciclos de grado superior también es mayor en las alumnas. Excepcionalmente, en determinados Ciclos formativos de grado superior en el curso 2013/2014 esta tendencia se invierte, como ocurre en Administración de Sistemas Informáticos en Red, Desarrollo de Aplicaciones Informáticas, Desarrollo de Aplicaciones Web y Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, entre otras.

Cabe añadir que en otras familias, como Construcciones Metálicas, Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos e Instalaciones Electrotécnicas no se titulan alumnas.

Cuadro 3.6.7.1. Tasa de aprobados por materias de 3er ciclo de Primaria. Curso 2013/2014

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Conocimiento del Medio Natural, Social y Cultural	89,4%	84,4%	86,8%
Inglés	87,4%	78,6%	82,9%
Lengua Castellana y Literatura	91,7%	84,3%	87,9%
Matemáticas	87,2%	83,3%	85,2%

Fuente: Consejería de Educación.

Cuadro 3.6.7.2. Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O. Curso 2013/2014

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	86,0%	80,7%	83,4%
Inglés	86,4%	80,1%	83,2%
Lengua Castellana y Literatura	86,3%	76,2%	81,3%
Matemáticas	79,3%	72,4%	75,9%
Biología y Geología	91,9%	87,9%	90,0%
Física y Química	87,3%	82,8%	84,9%
Tecnología	84,9%	83,8%	84,2%

Fuente: Consejería de Educación.

Cuadro 3.6.7.3. Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato. Curso 2013/2014

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Historia de la Filosofía	87,3%	82,4%	85,0%
Historia de España	85,7%	82,6%	84,3%
Lengua Castellana y Literatura II	86,8%	80,7%	84,0%
Lengua Extranjera II - Francés	93,4%	91,6%	92,7%
Lengua Extranjera II - Inglés	86,9%	83,6%	85,4%

Fuente: Consejería de Educación.

Cuadro 3.6.7.4. Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2013/2014

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Administración de Sistemas Informáticos en Red	62,4%	65,4%	65,1%
Administración y Finanzas	81,6%	75,5%	79,3%
Agencias de Viajes y Gestión de Eventos	74,3%	58,2%	69,4%
Anatomía Patológica y Citología	94,4%	94,0%	94,4%
Animación de Actividades Físicas y Deportivas	86,4%	81,1%	82,2%
Animación Sociocultural	97,8%	98,1%	97,9%
Animación Turística	100,0%	85,7%	95,7%
Asesoría de Imagen Personal	91,0%	75,0%	89,3%
Audiología Protésica	89,0%	95,6%	91,0%
Automoción	92,3%	88,1%	88,2%
Comercio Internacional	61,5%	51,0%	56,5%
Construcciones Metálicas		85,5%	85,5%
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	75,0%	85,7%	83,3%
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	63,0%	65,4%	65,2%
Desarrollo de aplicaciones web	60,0%	61,4%	61,3%
Desarrollo de Productos Electrónicos	80,0%	65,7%	66,0%
Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	100,0%	81,3%	87,5%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos		89,8%	89,8%
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	76,8%	69,6%	71,4%
Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	0,0%	100,0%	70,0%
Dietética	90,8%	79,2%	88,0%
Dirección de cocina	75,9%	69,0%	71,4%
Dirección de servicios de restauración	65,2%	69,9%	68,2%
Diseño en Fabricación Mecánica	100,0%	87,5%	88,0%
Diseño y Producción Editorial	78,9%	82,1%	80,5%
Documentación Sanitaria	98,2%	100,0%	98,6%
Educación Infantil	92,1%	91,6%	92,1%
Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica	83,3%	64,0%	66,3%
Estética	87,7%	100,0%	87,9%
Gestión Comercial y Marketing	95,0%	96,7%	95,8%
Gestión de Alojamientos Turísticos	81,1%	77,6%	80,1%
Gestión del Transporte	65,6%	67,1%	66,7%
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	73,1%	75,0%	74,6%
Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos	74,4%	67,4%	68,7%
Guía, Información y Asistencias Turísticas	77,3%	68,7%	74,7%
Higiene Bucodental	99,5%	97,6%	99,1%
Imagen	74,6%	77,2%	76,0%

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Imagen para el Diagnóstico	90,8%	91,1%	90,9%
Instalaciones Electrotécnicas		66,7%	66,7%
Integración Social	97,5%	98,4%	97,7%
Interpretación de la Lengua de Signos	62,4%	59,5%	62,1%
Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad	85,4%	75,3%	81,8%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	88,4%	87,3%	88,1%
Mantenimiento Aeromecánico	100,0%	95,2%	95,2%
Mantenimiento de Aviónica	100,0%	82,9%	84,1%
Mantenimiento de Equipo Industrial	100,0%	77,9%	78,1%
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	66,7%	68,3%	68,2%
Navegación, Pesca y Transporte Marítimo	100,0%	84,6%	85,2%
Óptica de Anteojería	85,7%	88,2%	86,8%
Ortoprotésica	95,0%	50,0%	75,0%
Patronaje y Moda	69,0%	100,0%	71,9%
Prevención de Riesgos Profesionales	88,3%	81,7%	84,4%
Procesos y calidad en la industria alimentaria	90,9%	77,8%	85,0%
Producción Acuícola	66,7%	75,0%	73,3%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	86,5%	84,7%	85,6%
Producción en Industrias de Artes Gráficas	50,0%	53,3%	52,6%
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	66,7%	84,9%	84,2%
Prótesis Dentales	87,0%	92,2%	89,2%
Proyectos de edificación	72,6%	69,0%	70,1%
Química Ambiental	100,0%	94,7%	96,8%
Química Industrial	82,1%	54,2%	62,0%
Radioterapia	100,0%	100,0%	100,0%
Realización de Audiovisuales y Espectáculos	92,1%	85,8%	87,8%
Realización y Planes de Obra	94,1%	93,8%	93,9%
Restauración	100,0%	83,3%	88,9%
Salud Ambiental	85,6%	88,0%	86,7%
Secretariado	98,0%	95,9%	97,7%
Servicios al Consumidor	100,0%	100,0%	100,0%
Sistemas de Regulación y Control Automáticos	71,4%	68,1%	68,1%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	70,0%	77,7%	77,1%
Sistemas electrotécnicos y automatizados	69,2%	76,6%	76,4%
Sonido	70,0%	76,9%	76,6%
Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque	0,0%	64,2%	63,0%
Vitivinicultura	43,8%	51,4%	49,1%
TOTAL	**84,9%**	**76,0%**	**80,8%**

Fuente: Consejería de Educación.

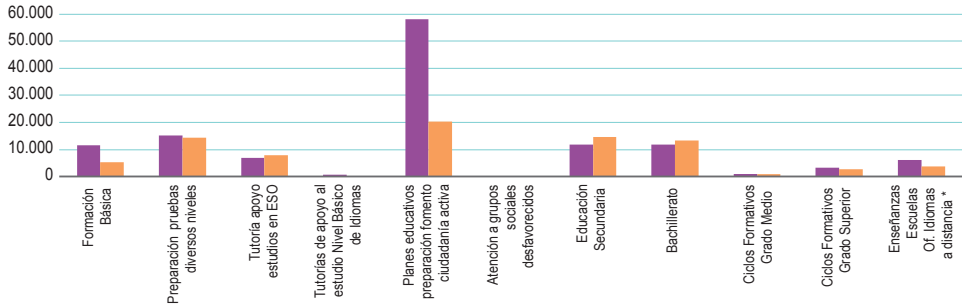
3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación

La Administración educativa ofrece una serie de acciones educativas dirigidas a personas adultas, con vistas a adquirir y actualizar su formación básica y a dar acceso a todos los niveles educativos y profesionales. En la oferta de los centros de formación de personas adultas se incluye una gran variedad de programas y se contempla la flexibilidad de horarios, lo que permite adecuar la actual Red de Centros docentes a las necesidades de la nueva ordenación del sistema educativo y propiciar una educación en condiciones de igualdad.

Gráfico 3.6.8.

Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2014/2015



	Formación Básica	Preparación pruebas diversos niveles	Tutoría apoyo estudios en ESO	Tutorías de apoyo al estudio Nivel Básico de Idiomas	Planes educativos preparación fomento ciudadanía activa	Atención a grupos sociales desfavorecidos	Educación Secundaria	Bachillerato	Ciclos Formativos Grado Medio	Ciclos Formativos Grado Superior	Enseñanzas Escuelas Of. Idiomas a distancia *
Mujeres	11.692	15.132	7.009	807	58.126	142	11.848	11.795	1.059	3.165	6.215
Hombres	5.391	14.533	7.918	288	20.452	86	14.665	13.424	835	2.807	3.710

Nota: * That´s English.
Fuente: Consejería de Educación.

En el curso 2014/2015 se matricularon un total de 211.099 personas adultas en las distintas enseñanzas y planes educativos, 9.907 personas menos que el curso 2013/2014, estando el alumnado muy feminizado, ya que las mujeres representan el 60,2% del total.

La oferta educativa para personas adultas con mayor demanda son los Planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, con un total de 78.578 personas matriculadas, que cuentan con un claro predominio femenino, siendo las alumnas el 74% del total (58.126 mujeres y 20.452 alumnos). Por el contrario, la demanda de formación en Atención a grupos sociales desfavorecidos es muy baja, con 228 personas matriculadas en el curso 2014/2015.

Según los distintos niveles educativos de la Educación de personas adultas, se observa una mayor feminización en las Enseñanzas de Formación básica (68,4%), Enseñanzas en Escuelas oficiales de idiomas (62,6%) y en Ciclos formativos de grado medio y superior (56% y 53% respectivamente). La presencia masculina es mayor en Educación Secundaria (55,3%) y en Bachillerato (53,2%).

No obstante, en los cursos de Preparación de las pruebas de acceso a diversos niveles educativos, se da una situación cercana a la paridad entre el alumnado matriculado, con el 49% de alumnos y el 51% de alumnas.

3.7. Cultura y Deporte

3.7.1. Visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura

Consejería de Cultura

En 2015 se recibieron un total de 1.438.744 visitantes en los museos públicos de Andalucía, según los datos estadísticos oficiales, lo que supone un incremento del 8,4% con respecto al año 2014. En general se observa una ligera recuperación de personas usuarias y muy pocas diferencias entre visitantes hombres y mujeres.

Un año más el número de mujeres visitantes (756.237) supera al de los hombres (682.507), en 5,1 puntos porcentuales, es decir, un punto porcentual por encima de la anualidad anterior. El Museo Arqueológico de Granada es el único que ha registrado más visitantes usuarios hombres que mujeres, con una diferencia de 40,4 puntos porcentuales. La explicación a este fenómeno puede estar en el hecho de que esta institución se encuentra cerrada a la visita pública, atendiendo exclusivamente a la demanda del personal de investigación.

Las mujeres son mayoría entre los visitantes del Museo de Bellas Artes de Sevilla y el Museo de Úbeda (ambos con 8,4 puntos porcentuales más de afluencia femenina con respecto a la masculina), Museo de Artes y Costumbres Populares de Sevilla (9,4 puntos porcentuales) o el de Almería (10,6 puntos porcentuales).

La evaluación por provincias muestra que las provincias que más visitantes reciben son Sevilla (505.573) y Granada (450.560) que suman un total de 956.133, representando el 66,5% de visitantes totales en Andalucía. Aunque esta cifra es bastante elevada, se observa una disminución en la frecuencia de visitas en estas provincias en 1,7 puntos porcentuales respecto al año anterior.

La tendencia en los últimos tres años se mantiene prácticamente inalterada siendo ligeramente superior el porcentaje de visitantes mujeres a los museos.

3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

Consejería de Cultura

Durante 2015, 4.705.741 personas (2.440.523 mujeres y 2.265.218 hombres) han visitado los enclaves y espacios de la Red de Espacios Culturales de Andalucía (RECA), significando un importante aumento con respecto al ejercicio anterior de un 6,9%.

En la distribución por sexo de visitantes a dichos espacios y enclaves, se observa que el número de mujeres supera en 3,7 puntos porcentuales al de hombres, a diferencia del año anterior, en el que los visitantes hombres superaban a las mujeres en 5,3 puntos porcentuales, por lo que se invierten las proporciones en cuanto a mayoría de hombres y mujeres.

El análisis de las personas visitantes según sexo y provincia muestra que se producen más visitas por parte de mujeres en las provincias de Granada, Málaga y Sevilla, con diferencias entre los 5 puntos porcentuales de Granada y los 1,3 de Sevilla. En consecuencia, las provincias de Huelva y Jaén son las que reciben más visitantes hombres, con unas diferencias de 2,7 y 4,9 puntos porcentuales respectivamente. Respecto al año anterior se han producido cambios, ya que en 2014 fueron Almería, Córdoba, Granada y Jaén las provincias que recibieron más visitas por parte de hombres que de mujeres.

3.7.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas

Consejería de Cultura

La Ley 16/2003, de 22 de diciembre, del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación, define a la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía como el conjunto organizado de bibliotecas públicas y de bibliotecas privadas, de uso público general, con ámbito geográfico diverso y escalonado, así como de otros centros de gestión y de apoyo a los servicios bibliotecarios, que disponen principalmente de colecciones y fondos bibliográficos de carácter general.

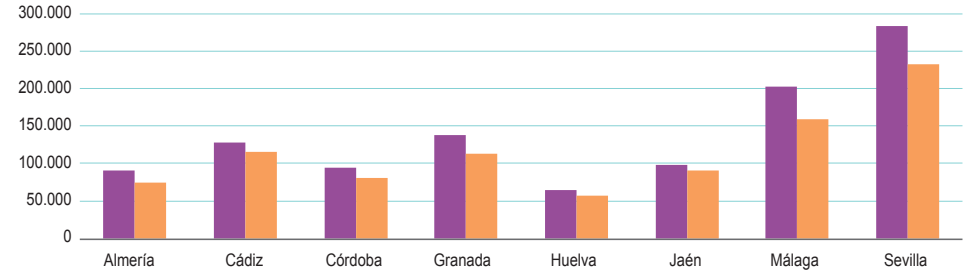
En 2014 figuraban inscritas como personas usuarias en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía un total de 2.030.258 personas, lo que supone un incremento de un 3,7% con respecto al año 2013. Se observa una representación equilibrada de ambos sexos en todas las provincias, así como en el total de personas usuarias, siendo la proporción de mujeres (54,3%) mayor que la de hombres (45,7%), manteniéndose, con respecto a años anteriores, la tendencia de equilibrio en la representación por sexo, con predominio de las mujeres en el número de personas usuarias de la Red.

Las mayores diferencias en el número de personas usuarias aparecen en las provincias de Málaga (44,1% son hombres y 55,9% son mujeres) y Sevilla (45,1% son hombres y 54,9% son mujeres), provincias que a su vez son las que más personas usuarias aportan a la Red de Bibliotecas Públicas.

Una posible explicación de las diferencias por sexo de personas usuarias y un mayor número de mujeres se puede encontrar en motivos socioeconómicos: la menor presencia de mujeres en el mercado laboral le permite acceder a los servicios bibliotecarios durante un mayor número de horas. Ello está unido a una menor capacidad económica que hace que utilicen más los servicios gratuitos que prestan las bibliotecas, además no se debe obviar el papel de cuidadora que aún siguen desempeñando en su mayoría las mujeres haciendo que éstas acompañen a sus hijos/as a la bibliotecas públicas.

Gráfico 3.7.3.

Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2014



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Mujeres	90.540	128.682	95.456	138.032	64.744	98.655	202.702	283.791
Hombres	75.211	115.845	81.835	112.964	58.072	91.195	159.724	232.810

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2014.
Fuente: Consejería de Cultura. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

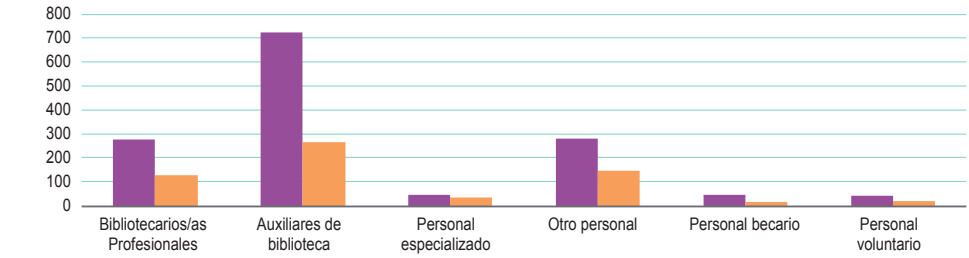
3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura

El personal que presta servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía lo conformaba durante el año 2014 un total de 2.041 personas, siendo 1.422 mujeres (69,7%) y 619 hombres (30,3%). Por tanto se trata de un personal mayoritariamente femenino. En comparación con los datos de 2013, el personal de la Red se ha incrementado en 162 personas, permaneciendo prácticamente en la misma proporción en cuanto a su composición según sexo.

Gráfico 3.7.4.

Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2014



	Bibliotecarios/as Profesionales	Auxiliares de biblioteca	Personal especializado	Otro personal	Personal becario	Personal voluntario
Mujeres	279	726	47	281	47	42
Hombres	131	268	35	147	16	22

Fuente: Consejería de Cultura. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

En el análisis del personal por sexo y categoría profesional se observa que en la mayoría de los casos se dan diferencias significativas, siendo en las categorías profesionales de personal becario (74,6% mujeres y 25,4% hombres) y de auxiliar de biblioteca (73% mujeres y 27% hombres) donde se encuentran las diferencias más acusadas. Sin embargo, en la categoría profesional de personal especializado estas diferencias disminuyen, aunque sigue siendo favorable a las mujeres (57,3% son mujeres y 42,7% son hombres).

Tradicionalmente el sector bibliotecario ha estado siempre bastante feminizado, siendo en la actualidad un ámbito en el que el número de mujeres en formación es también más elevado que el de hombres, lo que perpetúa esa mayor presencia femenina en el futuro mercado de trabajo.

3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

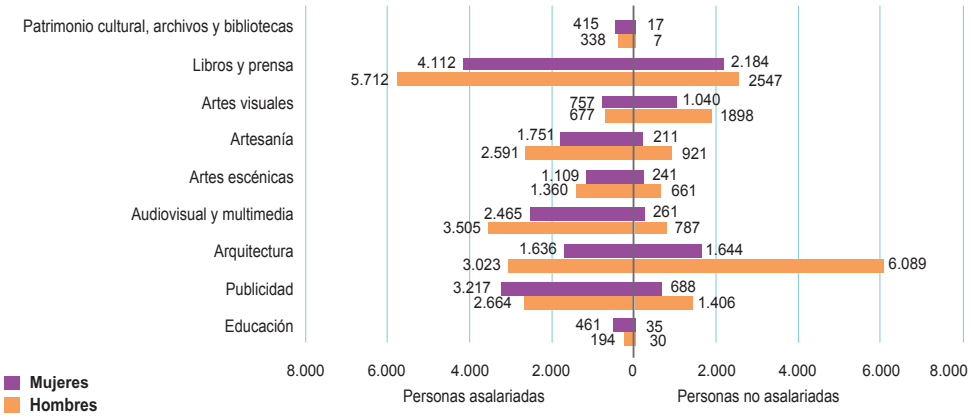
Consejería de Cultura

Los datos sobre el empleo en el sector cultural muestran una mayor presencia masculina en Andalucía de forma general (60,7% hombres). Esta cifra ha aumentado ligeramente desde los últimos datos de 2010, año en el que había un 57,5% de hombres empleados. Es decir, se ha producido un aumento de 3,2 puntos porcentuales, interrumpiendo la tendencia de disminución de la brecha de género que se había estado produciendo entre 2008 y 2010.

Los sectores en los que las mujeres tienen una mayor presencia son patrimonio cultural, archivos y bibliotecas (55,6%) y educación cultural (68,9%), donde se han reducido las diferencias con respecto al porcentaje de hombres en comparación con 2010. También se han reducido las brechas de género en los sectores donde predominan los hombres como arquitectura (73,5% hombres) y artesanía (64,2% hombres).

Gráfico 3.7.5.

Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2014



Fuente: Consejería de Cultura.

Estas cifras hacen suponer que al empleo generado en estos años han accedido más hombres que mujeres dado que, por un lado, aumenta el porcentaje de hombres en el sector en general (60,7% hombres frente a 39,3% mujeres) y, por otro, se reducen las diferencias en sectores donde predominaban las mujeres, por un mayor acceso de hombres. Este hecho quizás sea debido a que tras la crisis económica, en la que se pierden muchos empleos ocupados por ambos sexos, pero especialmente los ocupados por mujeres; los hombres tienden a recuperarlos mucho antes.

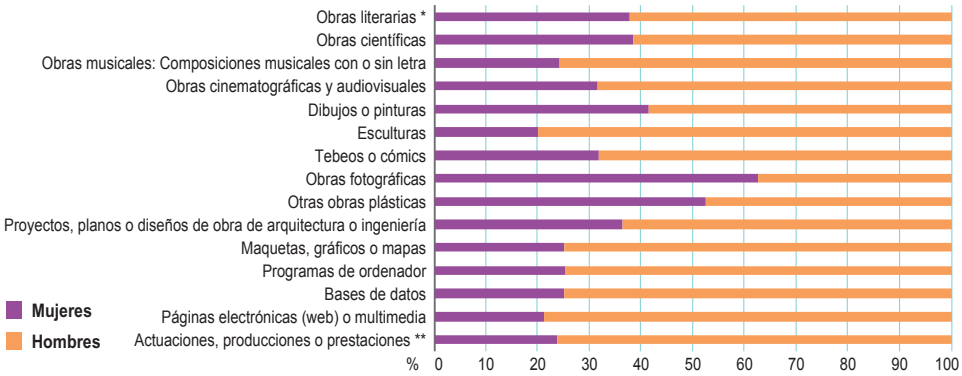
3.7.6. Solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra

Consejería de Cultura

Los datos estadísticos sobre inscripciones en el Registro de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía incluyen el número de personas autoras de obras para las que se solicita la inscripción según el tipo de obra y sexo de las personas, en el caso de las personas físicas. El número de inscripciones tiende a disminuir ligeramente en los últimos años, así entre 2104 y 2015 este descenso ha sido del 4,5%, siendo el número de inscripciones totales de 5.177 en el año 2015. De éstas, 5.168 han sido realizadas por personas físicas: 3.360 por hombres y 1.808 por mujeres.

Gráfico 3.7.6.

Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía según sexo y tipo de obra. Año 2015



Nota: *Obras literarias: Incluye obras literarias, obras dramáticas, coreografías y pantomimas y, en general, las obras teatrales.
** Actuaciones, producciones o prestaciones: Incluye los derechos de actuaciones de intepretación, actuación o ejecución; producciones fonográficas; producciones de grabación audiovisual; meras fotografías; ediciones de obra inédita y en dominio público.
Fuente: Consejería de Cultura.

Con respecto al sexo de las personas autoras, también se mantiene la tendencia de años anteriores en cuanto a que el descenso en número de inscripciones sigue afectando al número de solicitudes presentadas por hombres, produciéndose en 2015 una disminución del 9,3% mientras que el número de solicitudes de mujeres aumenta en un 6,1%. Este dato

hace que la brecha diferencial entre el número de obras inscritas por hombres y mujeres disminuya al acercarse los porcentajes, pasando de un 68,5% para hombres y un 31,5% para mujeres en 2014, a un 65% y un 35% respectivamente en 2015, es decir que la brecha entre mujeres y hombres se reduce en la misma línea que disminuyen las solicitudes de inscripción realizadas por hombres. Se puede asimismo concluir que el porcentaje de obras realizadas por hombres y mujeres sigue la misma tendencia en los últimos años, siendo todavía menor la presencia de las mujeres en este ámbito.

En cuanto al tipo de obra se aprecia al igual que en años anteriores la menor proporción de las mujeres en todas las opciones, a excepción de las obras fotográficas (62,5%) y obras plásticas (52,4%), y sigue siendo mayor la proporción de hombres titulares de obras como maquetas, tebeos, mapas (75%) y obras relacionadas con la tecnología (75,3%), campos en los que es menor la presencia femenina.

3.7.7. Deporte de Rendimiento

Consejería de Turismo y Deporte

La Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía, al igual que anteriormente hizo la Ley 6/1998, de 14 de diciembre, establece entre los principios rectores recogidos en el artículo 5.g) el fomento del deporte de competición y el establecimiento de mecanismos de apoyo al deporte de rendimiento de Andalucía a quienes tengan reconocida la condición de deportista de alto nivel y alto rendimiento para la mejora de su rendimiento.

En 2015 se han publicado tres relaciones de deporte de rendimiento en Andalucía, en las que se incluyen los deportistas que tienen reconocidas las distintas categorías. La primera de ellas, publicada mediante Resolución de 3 de junio de 2015 está integrada por 152 personas, de las cuales 96 son hombres y 56 son mujeres (63,2% y 36,8% respectivamente). Entre ellas hay 129 deportistas, 18 entrenadores y 5 jueces-árbitros. De este total, 12 tienen la condición de Alto Nivel de Andalucía (11 deportistas y 1 persona entrenadora), mientras que 140 (118 deportistas, 17 personas técnicas-entrenadoras y 5 jueces-árbitros) corresponden al nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento de Andalucía.

La segunda relación de deporte de rendimiento de Andalucía correspondiente al año 2015, publicada mediante Resolución de 7 de septiembre de 2015 recoge a 210 personas: 203 deportistas, 6 entrenadores/as y 1 persona juez-árbitro. De las 210 personas incluidas en la relación, 10 tienen la condición de Alto Nivel de Andalucía (9 deportistas y 1 entrenador/a), mientras que 200 (194 deportistas, 5 personas técnicas-entrenadoras y 1 persona juez-árbitro) corresponden al nivel de Alto Rendimiento. Según sexo, son 137 hombres (65,2%) y 73 mujeres (34,8%).

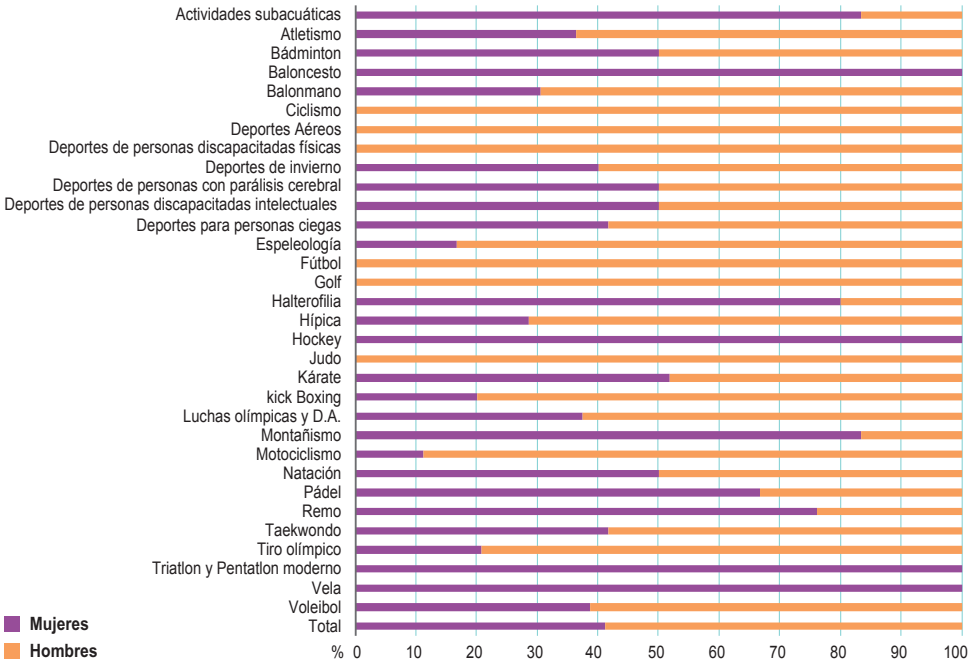
Por último, la tercera relación de deporte de rendimiento de Andalucía de 2015, publicada mediante Resolución de 19 de abril de 2016, incluye a 459 personas (425 deportistas, 27 entrenadores/as y 7 personas juez-árbitro). De las 459 incluidas en la relación, 28 tienen la condición de Alto Nivel de Andalucía (25 deportistas y 3 entrenadores), mientras que 431 (400 deportistas, 24 técnicos-entrenadores y 7 juez-árbitros) corresponden al nivel inmediatamente inferior, denominado Alto Rendimiento. En total, son 303 hombres y 156 mujeres, 66% y 34% respectivamente.

Los y las deportistas, técnicos-entrenadores y jueces árbitro de las tres convocatorias de 2015 suman un total de 821 personas, de las cuales un 34,7% (285) son mujeres y un 65,3% (536) son hombres. En las distintas modalidades deportivas, destacan por tener mayoría femenina, fútbol (72,7%), gimnasia (66,7%), patinaje (66,7%), judo y D.A. (57,1%), pádel (56%), bádminton (55,6%), taekwondo (54,5%), y las disciplinas de surf y deportes para personas ciegas que cuentan solamente con representación femenina (100%). El resto de deportes cuenta con mayor representación de hombres; entre ellos destacan por tener únicamente representación masculina baloncesto, billar, deportes aéreos, espeleología, hockey, motociclismo y tiro a vuelo.

En 2016 se han publicado dos de las tres relaciones de deporte de rendimiento de Andalucía. La primera, mediante Resolución de 16 de junio de 2016 está integrada por 202 personas, 117 hombres y 85 mujeres y una segunda, mediante Resolución de 2 de septiembre de 2016, que incluye a 165 personas, 99 hombres y 66 mujeres. Entre las dos relaciones suman 367 personas, con una desagregación por sexo de 58,9% de hombres (216) y 41,1% de mujeres (151).

Gráfico 3.7.7.

Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2016



Fuente: Consejería de Turismo y Deporte. Resolución de 22 de junio de 2016 (BOJA nº 118 de 22/06/2016) y Resolución de 2 de septiembre de 2016 (BOJA nº 173 de 8/09/2016).

Son diversas las modalidades en las que existe paridad entre mujeres y hombres, como es el caso del bádminton, natación, deportes de personas con parálisis cerebral, así como deportes de personas discapacitadas intelectuales. Por otra parte, los deportes con presencia

totalmente femenina son baloncesto, hockey, triatlón y pentalón moderno, así como vela. Por el contrario, son los deportes aéreos y los deportes para personas discapacitadas físicas, así como ciclismo, fútbol, golf, judo, los que cuentan con un 100% de hombres.

3.7.8. Licencias deportivas federadas

Consejería de Turismo y Deporte

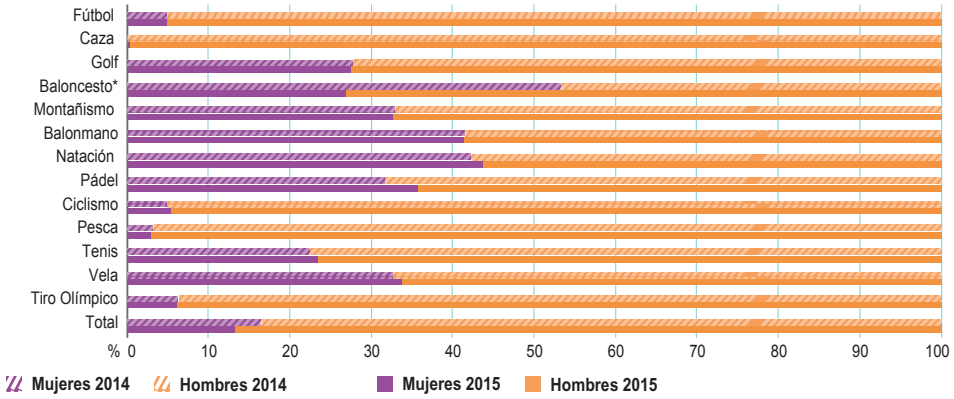
En Andalucía en 2015 al igual que el año anterior existen un total de 61 federaciones deportivas, a las que corresponden otras tantas disciplinas deportivas. En cuanto a las licencias deportivas, en 2014 se expidieron un total de 504.896, un 4,5% menos que en 2013, continuando la tendencia descendente que se venía observando. Estas licencias correspondieron en un 81,2% a hombres y un 18,8% a mujeres. Por el contrario, en 2015 el número de licencias deportivas federadas aumenta en un 0,4% respecto a 2014, alcanzando las 506.675, con una distribución de un 83,5% para hombres y un 16,5% para mujeres.

Tomando las 13 disciplinas deportivas (de las 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía en 2014 se expiden 423.606 licencias deportivas, de las cuales un 83,6% corresponden a hombres (354.124) y un 16,4% a mujeres (69.482). Se produce un descenso de licencias respecto a 2013 de 17.510, lo que representa una reducción de un 3,4% en las licencias de hombres y un 6,8% en las de mujeres.

Como se observa en el gráfico, al analizar las 13 disciplinas deportivas con mayor número de licencias en 2015 (417.742), se observa que 362.441 corresponden a hombres (86,8%) y 55.301 (13,2%) a mujeres. Se produce un nuevo descenso respecto al ejercicio anterior de un 1,4% (5.864 licencias menos), que por sexo supone un aumento de las licencias masculinas en un 2,3% y un descenso de las femeninas en un 20,4%.

Gráfico 3.7.8.

Licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2015



Nota: Selección de 13 disciplinas (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía.
* La cifra de 2015 correspondiente a la Federación Andaluza de Baloncesto ha sido revisada tras un procedimiento de inspección en materia de deporte.
Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

En cuanto a las disciplinas deportivas, en 2013 voleibol se encontraba entre las 13 primeras, pero su puesto es ocupado por ciclismo en 2014 y 2015. En el ejercicio 2014, todas las disciplinas cuentan con una mayor proporción de hombres que de mujeres, salvo baloncesto, deporte en el que las mujeres alcanzan el 53,2% frente al 46,8% de hombres, mientras que en 2015 todas las disciplinas analizadas cuentan con un mayor número de hombres.

3.7.9. Programa Estrella Élite

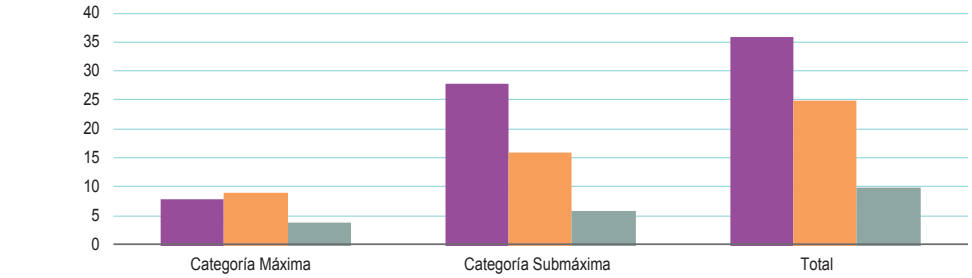
Consejería de Turismo y Deporte

El programa Estrella Élite de Andalucía tiene como objeto el patrocinio de los equipos andaluces que participan en las más relevantes ligas nacionales, con la intención de consolidarlos en sus respectivas competiciones de categoría máxima o submáxima a nivel nacional.

La participación en estas competiciones se realiza mediante equipos femeninos, equipos masculinos y equipos mixtos. En la temporada 2015/2016, se beneficiaron de este patrocinio un total de 71 equipos o clubes, 2 más que en la temporada anterior. Según los datos desagregados por sexo, de estos 71 equipos, 25 fueron masculinos (35,2%), 36 fueron femeninos (50,7%) y 10 mixtos (14,1%).

Gráfico 3.7.9.

Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según sexo y categoría. Temporada 2015/2016



	Categoría Máxima	Categoría Submáxima	Total
Femeninos	8	28	36
Masculinos	9	16	25
Mixtos	4	6	10

Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

El análisis según categoría y sexo de los equipos muestra que en la categoría máxima, es mayor el número de equipos masculinos, alcanzando un 42,9%, frente al 38,1% de los femeninos y un 19% de los mixtos. Por el contrario, en la temporada 2014/2015 era mayor la proporción de equipos femeninos (45,8%). En relación a la categoría submáxima, en la temporada 2014/2015 también eran mayoría los equipos femeninos (57,8%), y esta tendencia se mantiene para 2015/2016 con un 56% de equipos femeninos, un 32% para los masculinos y finalmente los mixtos, que alcanzan un 12%.

3.8. Salud

3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

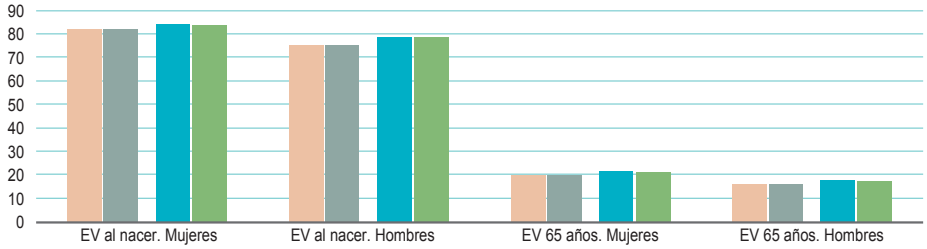
Consejería de Salud

Desde 1975 hay una evolución ascendente de la esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años, manteniéndose estable en los últimos años y siendo más favorable para las mujeres respecto a los hombres.

En 2004 la diferencia de la esperanza de vida al nacer entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía es de 6,5 años (82,2 años para las mujeres y 75,6 años para los hombres). En 2014 esta diferencia se reduce a 5,4 años, acortándose la diferencia entre los dos sexos y elevándose en las mujeres 2,3 años (hasta los 84,4 años), mientras que en los hombres aumenta en 3,4 años (hasta los 79 años). En el último año disponible (2015), la diferencia entre sexos se mantiene prácticamente igual (5,3 años), siendo 84 años para las mujeres y 78,7 años para los hombres.

Gráfico 3.8.1.

Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2004, 2005, 2014 y 2015



	EV al nacer. Mujeres	EV al nacer. Hombres	EV 65 años. Mujeres	EV 65 años. Hombres
2004	82,2	75,6	19,9	16,1
2005	82,2	75,7	19,8	16,0
2014	84,4	79,0	21,7	18,1
2015	84,0	78,7	21,3	17,7

Nota: Años de vida. Datos de 2015 provisionales.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

En 2004, la esperanza de vida para las mujeres a los 65 años es superior a la de los hombres (19,9 y 16,1 años respectivamente), existiendo una diferencia de 3,8 años. La diferencia disminuye en 2014 a 3,6 años, lo que supone un aumento de la esperanza de vida respecto a 2004 de 1,8 años para las mujeres y de 2 años para los hombres.

Por su parte, en 2005, la diferencia de la esperanza de vida entre mujeres y hombres a los 65 años es de 3,7 años y desciende en 2015 a la misma cifra que en 2014, 3,6 años, produciéndose en esos diez años un aumento de la esperanza de vida de 1,6 años para las mujeres y 1,7 años para los hombres.

3.8.2. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

Consejería de Salud

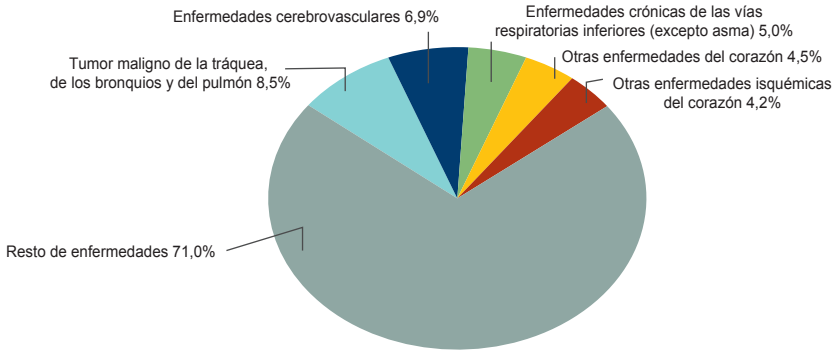
Los datos de mortalidad para Andalucía son aportados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y corresponden al tercer trimestre del año 2015. Estos datos permiten analizar las principales causas de muerte de las defunciones registradas para mujeres y para hombres, tal como se observa en los siguientes gráficos. En ambos sexos las enfermedades cerebrovasculares y otras enfermedades del corazón se encuentran entre las principales causas de muerte.

En los hombres, la principal causa en 2015 son los tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón (8,5% de defunciones), seguidas por las enfermedades cerebrovasculares con un 6,9% de defunciones. En tercer lugar se sitúan las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (5% de defunciones), excluyendo el asma. Como cuarta y quinta causa aparecen otras enfermedades del corazón y otras enfermedades isquémicas del corazón (4,5% y 4,2% de defunciones respectivamente).

Con respecto al mismo trimestre del año 2014, las dos primeras causas siguen siendo los tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón y las enfermedades cardiovasculares, como se ha comentado anteriormente, produciéndose un descenso de 0,4 puntos porcentuales en la primera (de 8,9% a 8,5%), y por el contrario un aumento de 0,2 puntos porcentuales en la segunda (de 6,7% a 6,9%). El infarto agudo de miocardio desaparece en 2015 como una de las cinco primeras causas y es sustituida por otras enfermedades isquémicas del corazón. Además, si en 2014 la cuarta causa de defunción para los hombres eran las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores, en 2015 constituyen la tercera causa aunque su proporción no cambia (5%).

Gráfico 3.8.2.1.

Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2015

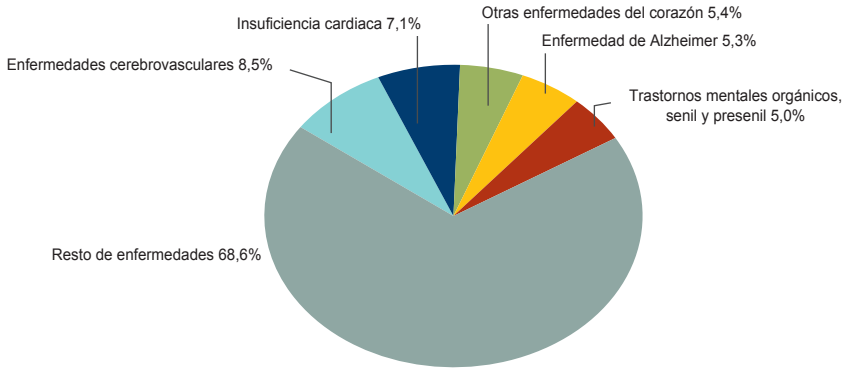


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

Por su parte, en las mujeres la primera causa de defunción son las enfermedades cerebrovasculares (8,5% de defunciones), seguida de la insuficiencia cardíaca que concentra el 7,1% de las defunciones. A continuación se sitúan otras enfermedades del corazón (5,4%), la enfermedad de Alzheimer (5,3%) y los trastornos mentales orgánicos, seniles y preseniles (5%).

Gráfico 3.8.2.2.

Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2015



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas en Andalucía.

Se mantienen las mismas causas de muerte que en el año 2014 y en el mismo orden, aunque se han producido descensos en las enfermedades cerebrovasculares (1,2 puntos porcentuales) y en otras enfermedades del corazón (0,2 puntos porcentuales), mientras que en el resto de las enfermedades aumentan los porcentajes.

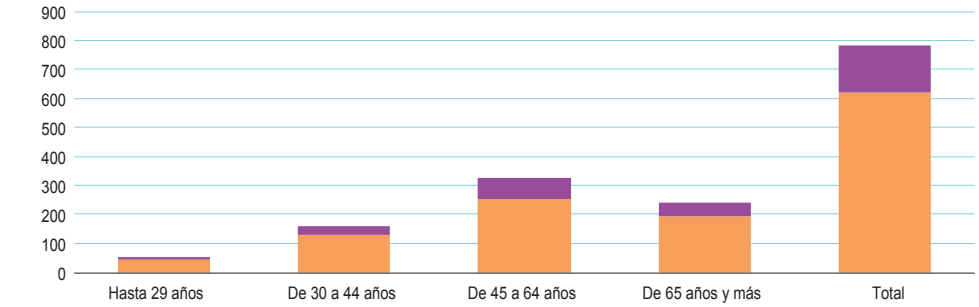
3.8.3. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

Consejería de Salud

En el último año disponible se ha producido una reducción del número de muertes por suicidio en Andalucía pasando de 808 muertes registradas en 2013 a 784 muertes en 2014, lo que supone un descenso del 3%. Este descenso es más acentuado entre las mujeres, donde se reduce en un 13,3% respecto al año 2013, siendo el sexo menos afectado por este problema (163 defunciones). Sin embargo, los hombres aumentan un 0,2% respecto a 2013, alcanzando las 621 defunciones por suicidio en 2014.

Gráfico 3.8.3.

Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2014



	Hasta 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 años y más	Total
Mujeres	11	32	73	47	163
Hombres	45	130	253	193	621

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la distribución por grupos de edad, tanto en hombres como en mujeres se producen más muertes por suicidio en las edades centrales de 45 a 65 años. En dicho grupo sí vemos la variación respecto al año 2013 por sexo, ya que los hombres pasaron de 211 muertes en 2013 a 253 en 2014, lo que supone un incremento del 19,9%, mientras que las mujeres se mantienen en torno a 73 muertes. Otro cambio destacable se produce en las mujeres en la franja de 65 años y más, observándose un descenso respecto a 2013 de un 31,9%.

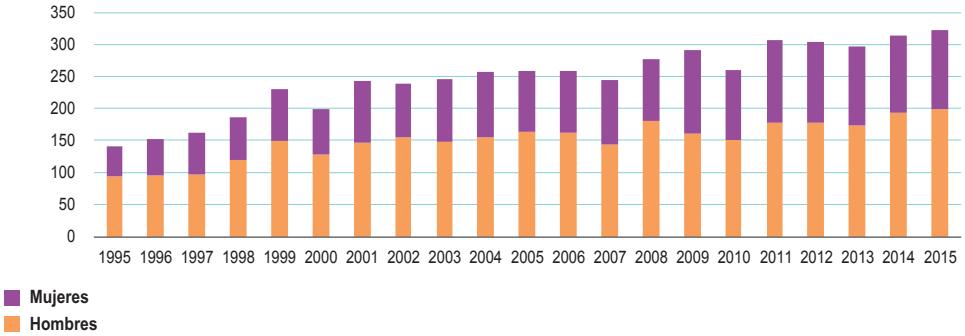
3.8.4. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

Consejería de Salud

En un análisis sobre las donaciones de órganos registradas en Andalucía entre 1995 y 2015, se observa que siempre ha existido un mayor porcentaje de hombres donantes, siguiendo la tendencia del resto de Comunidades Autónomas y la media de España. En 2015 los hombres suponen un 61,6% de las donaciones frente al 38,4% de mujeres. Los principales motivos de esta diferencia son que los hombres sufren mayores accidentes laborales y de tráfico, y tienen un mayor índice de mortalidad por Accidente Vascular Cerebral (AVC), lo que favorece la donación de órganos y tejidos.

Gráfico 3.8.4.

Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1995-2015



Fuente: Centro Coordinador de Trasplantes del Servicio Andaluz de Salud.

En el análisis por edad de fallecimiento de la persona donante, se ha producido un cambio en la tendencia durante el período analizado, siendo ésta cada vez más elevada. En 1995 y 1996 existe una mayor proporción de personas donantes menores de 45 años, pero a partir de 1997 son las personas donantes de más de 45 años las que comienzan a aumentar pasando de un 53,7% en ese año a un 83,6% en 2015. Este cambio en la tendencia se explica por el descenso de la siniestralidad vial, así como por la adquisición de experiencia y buenos resultados alcanzados por los equipos de trasplantes que ha llevado a aceptar a personas donantes de mayor edad. No obstante, el aumento del porcentaje de donantes en asistolia con respecto a años precedentes, que son más jóvenes que los tradicionales donantes en muerte encefálica, determina el leve descenso del porcentaje de donantes de edad avanzada que se observa en el año 2015.

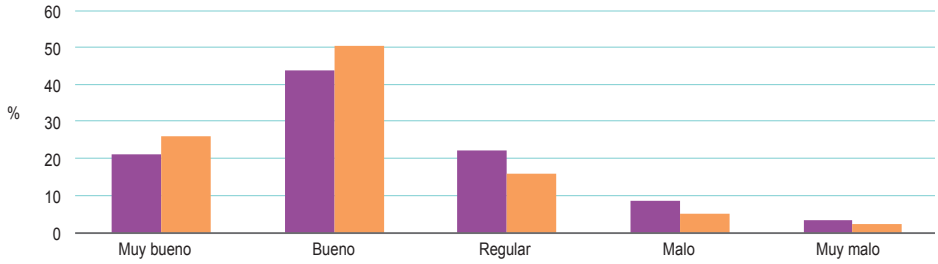
3.8.5. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo

Consejería de Salud

La salud percibida se mide a través de la Encuesta Europea de Salud, realizada en los años 2009 y 2014. El estado de salud percibido es un indicador que mide la calificación que las personas tienen de su estado de salud y que se refleja en diferentes estados posibles, que van desde muy mala, mala, regular, buena y muy buena. Esta medida subjetiva valora la percepción que tiene la persona de su estado de salud y habitualmente se vincula con la predicción sobre la esperanza de vida, de la morbi-mortalidad y de la utilización de servicios sanitarios. Los datos obtenidos en la encuesta hacen referencia a una pregunta realizada a las personas mayores de 15 años sobre cómo autoperciben su estado de salud.

Gráfico 3.8.5.

Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2014



	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Mujeres	21,3%	44,0%	22,3%	8,9%	3,5%
Hombres	26,0%	50,6%	16,0%	5,1%	2,4%

Nota: Población de 15 y más años.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Europea de Salud.

En general, la población andaluza dice tener un estado de salud en 2014 bueno o muy bueno, ligeramente superior en el caso de los hombres. Los resultados se mantienen, comparándolos con la encuesta anterior (2009) sobre todo en el hecho de que las mujeres manifiestan tener peor salud que los hombres en general. El cambio más significativo se produce entre el grupo de hombres que dicen tener muy buen estado de salud, que pasa de un 22% en 2009 a un 26% en 2014.

3.8.6. Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

En 2015 se produjeron un total de 18.535 admisiones a tratamiento, lo que supone un 2,5% menos que respecto a 2014. El alcohol (34,7%), el cannabis (24,4%) y la cocaína (24,2%) son las sustancias que provocan el mayor número de admisiones, al igual que el año anterior.

Los datos por sexo para 2015 reflejan que, siguiendo la tendencia iniciada desde la creación de la red de adicciones, el número de mujeres admitidas a tratamiento (2.763), es bastante inferior al de hombres (15.772), lo que supone un 14,9% del total. Respecto a 2014, se ha producido un descenso en las mujeres de un 3,3%, mientras que en los hombres ha sido del 2,3%. Estudios recientes confirman el menor acceso de las mujeres a los recursos asistenciales y las desigualdades existentes en sus roles sociales.

Solo en el caso de los hipnóticos y sedantes, las mujeres suponen el 46,8% de las admisiones por esa sustancia, habiéndose producido un aumento de 4,1 puntos porcentuales respecto a 2014. En el resto de sustancias, las mujeres no llegan a alcanzar el 20% de las admisiones. El porcentaje más reducido de mujeres se encuentra entre las admisiones por cocaína donde representan solo el 10%.

Como en años anteriores, la diferencia de edad entre hombres y mujeres es escasa, encontrándose ésta alrededor de los dos años. La diferencia más significativa está en el caso de las personas admitidas a tratamiento por hipnosedantes, en el que las mujeres tienen una media de edad de aproximadamente 8 años más que los hombres: 45,9 y 37,8 años respectivamente. Por otra parte y respecto a 2014, la diferencia de edades medias de las personas admitidas a tratamiento por consumo de MDMA y derivados ha descendido de 5,3 a 1,8 años, habiendo pasado la edad media de 19,9 para mujeres y 25,2 para hombres en 2014 a 25,2 y 27 años respectivamente en 2015.

Teniendo en cuenta el nivel de estudios, en general las mujeres presentan mayor nivel de estudios que los hombres en todas las sustancias, siendo el más frecuente en ambos sexos la enseñanza obligatoria seguida de la enseñanza primaria incompleta. En la enseñanza obligatoria, el mayor porcentaje se produce en los hombres consumidores de MDMA y derivados, con un 68,5%, y en las mujeres, el mayor porcentaje lo representan las consumidoras de cannabis con el 63,2%, ambos se encuentran en el nivel de estudios de enseñanza obligatoria. En el año 2014, en MDMA y sus derivados era en la única sustancia en la que existía una mayor proporción de hombres que de mujeres con estudios universitarios, pero en 2015 se invierte esta realidad y hay una mayor proporción de mujeres, lo que supone que en 2015 en todas las sustancias haya una mayor proporción de mujeres universitarias que de hombres.

En lo que respecta a la situación laboral, el desempleo es la situación mayoritaria de las personas admitidas a tratamiento, independientemente del tipo de sustancia que motiva la admisión. El porcentaje mayor en esta situación laboral se da entre las mujeres consumidoras de heroína (75,3%), al igual que entre los hombres (67,5%). La mayor diferencia entre ambos sexos se da en las personas consumidoras de MDMA y derivados, donde las mujeres desempleadas solo son el 18,2% y los hombres el 51,8%.

Por último y en relación a los distintos modelos de convivencia, se observa que independientemente de la sustancia de consumo, los porcentajes de hombres que viven con su familia de origen son más elevados que los de las mujeres. Al igual que en los análisis de años anteriores, el porcentaje de familias monoparentales es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia que motive el tratamiento, existiendo grandes diferencias entre sexos en las admisiones por cocaína (14,4 puntos porcentuales) y por alcohol, con una diferencia de 13,8 puntos porcentuales. Este último hecho avala otros indicadores que sugieren que el consumo de alcohol en mujeres es más frecuente en soledad.

Cuadro 3.8.6. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2015

	Heroína / Rebujao			Cocaína			MDMA y derivados			Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	328	2.334	2.662	451	4.042	4.493	11	54	65	162	184	346	620	3.910	4.530	1.191	5.248	6.439
Edad media	39,1	41,3	41	36	34,2	34,3	25,2	27	26,7	45,9	37,8	41,6	25,3	26,3	26,2	46,5	45	45,2
Nivel de estudios (%)																		
Analfabetos/as	3,7	2,4	2,6	1,8	1,2	1,3	0,0	0,0	0,0	1,9	2,2	2,0	0,5	0,9	0,8	1,4	1,3	1,4
Enseñanza primaria incompleta	34,8	34	34,1	24,2	22,5	22,6	9,1	13,0	12,3	30,2	31,5	30,9	19,5	20,5	20,4	18,7	22,8	22,0
Enseñanza obligatoria	47,3	53,9	53	51,9	61,7	60,7	18,2	68,5	60,0	49,4	54,4	52,0	63,2	64,7	64,4	47,6	52,9	52,0
Secundaria 2º etapa	7,4	5,4	5,7	14,5	10,7	11,2	45,4	16,7	21,5	14,2	5,4	9,5	13,1	10,8	11,1	17,1	13,9	14,5
Estudios Universitarios	3,4	1,3	1,5	6,0	2,4	2,7	27,3	1,8	6,2	4,3	4,3	4,3	2,7	2,1	2,3	12,0	5,9	6,9
Otros	3,4	3,0	3,1	1,6	1,5	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,3	1,0	1,0	1,0	3,6	3,2	3,2
Situación Laboral (%)																		
Empleado/a	8,5	16,1	15,2	25,8	37,8	36,5	45,5	31,5	33,8	22,1	21,3	21,6	14,0	21,5	20,4	30,4	36,9	35,7
Desempleado/a	75,3	67,5	68,5	61,9	51,5	52,7	18,2	51,8	46,1	52,5	58,7	55,8	45,0	47,2	46,9	48,7	44,7	45,5
Otros	16,2	16,4	16,3	12,3	10,7	10,8	36,3	16,7	20,1	25,4	20,0	22,6	41,0	31,3	32,7	20,9	18,4	18,8
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento (%)																		
Solo/a	14,9	15,1	15,1	13,5	8,9	9,4	0,0	5,6	4,6	11,1	7,6	9,2	6,1	6,1	6,1	15,9	18,4	18,0
Únicamente con pareja	21,0	9,4	10,8	13,5	9,1	9,6	18,2	7,4	9,2	16,0	12,5	14,2	8,5	6,0	6,4	17,3	12,3	13,3
Únicamente con hijos/as	8,8	0,9	1,9	15,7	1,3	2,7	0,0	0,0	0,0	14,8	3,3	8,7	5,3	0,4	1,0	16,5	2,7	5,2
Con la pareja e hijos/as	14,0	16,4	16,1	19,7	26,9	26,2	0,0	7,4	6,2	32,7	25,0	28,6	11,3	11,7	11,7	27,7	30,9	30,3
Con la familia de origen	19,1	33,5	31,6	23,9	35,7	34,5	45,4	66,7	63,1	20,4	34,2	27,7	53,6	62,5	61,2	13,4	25,8	23,5
Otros	22,2	24,7	24,5	13,7	18,1	17,6	36,4	12,9	16,9	5,0	17,4	11,6	15,2	13,3	13,6	9,2	9,9	9,7

Fuente: Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones.

3.8.7. Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal

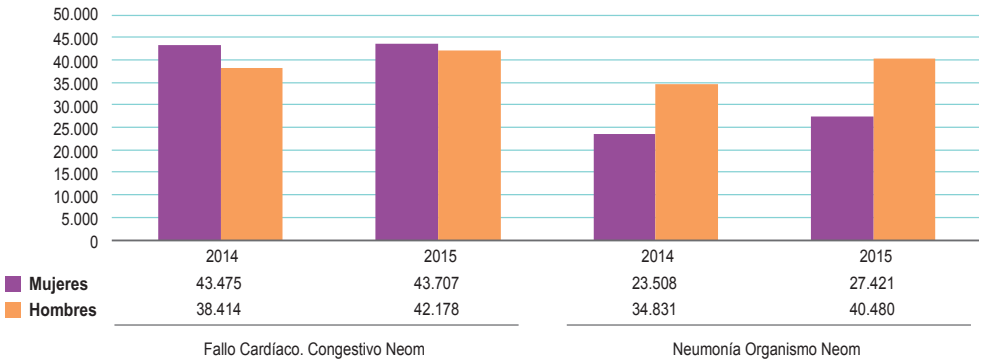
Consejería de Salud

En 2014 se produjeron 81.889 estancias hospitalarias[15] en el SAS por fallo cardíaco, de las cuales un 46,9% (38.414) correspondieron a hombres y un 53,1% (43.475) a mujeres. Respecto a las estancias por neumonía, éstas sumaron 58.339 en 2014, 34.831 (59,7%) por parte de hombres y 23.508 (40,3%) por parte de mujeres.

Se han incrementado los ingresos en personas con estas patologías, tanto en hombres como en mujeres en el año 2015. Las estancias por fallo cardíaco de hombres han aumentado considerablemente respecto a 2014 (9,8%) hasta alcanzar las 42.178, mientras que en mujeres aumentan levemente en ese periodo (0,5%), 43.707 estancias.

Gráfico 3.8.7.

Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal. Años 2014 y 2015



Nota: Patologías que causan mayor número de estancias (excluidas las causas obstétricas).
Fuente: Servicio Andaluz de Salud (SAS). Sistema Sanitario Público de Andalucía (CMBD SSPA).

Las estancias por neumonía también aumentan considerablemente de 2014 a 2015, incrementándose más en mujeres (16,6%) que en hombres (16,2%) en términos relativos, y permaneciendo dentro de los márgenes de equilibrio de género.

En 2015, se observa claramente que existe brecha de género en neumonía, ya que se producen más estancias hospitalarias en hombres que en mujeres, siendo más parecidos los datos entre ambos sexos en personas con fallos cardíacos.

15 Las estancias hospitalarias miden el número de estancias, no el número de personas, de manera que una misma persona puede haber experimentado varias estancias.

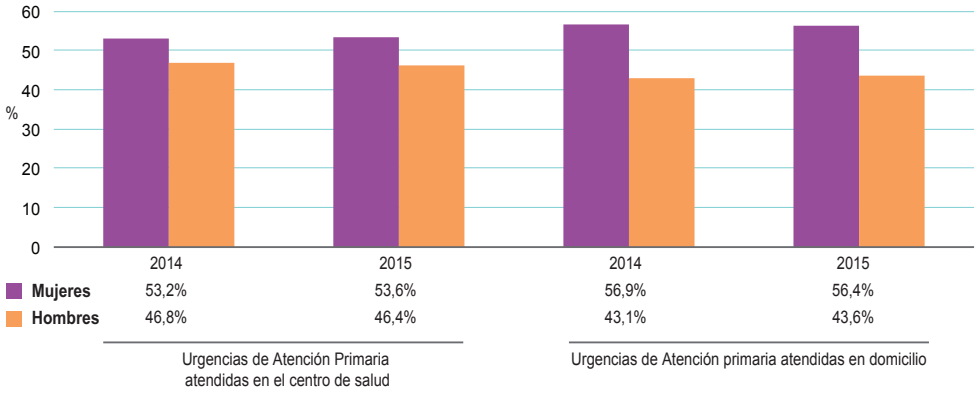
Si se analizan las estancias medias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud en 2014, en el caso de fallo cardíaco éstas eran de 9,7 días en el caso de los hombres y de 9,6 en el caso de las mujeres. Por su parte, en 2015 han disminuido de forma generalizada las estancias medias hospitalarias en mujeres (9,4 días) y ha aumentado en el caso de hombres levemente (9,8), agrandando la brecha de género. En cuanto a las estancias medias hospitalarias por neumonías, del 2014 al 2015 han aumentado en los dos sexos, aunque mayormente en hombres, pasando de 8,9 a 9 días, y en mujeres, de 8,72 a 8,74 días.

3.8.8. Urgencias de Atención Primaria y de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud según sexo

Consejería de Salud

Gráfico 3.8.8.1.

Urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud atendidas en el centro de salud y en domicilio según sexo. Años 2014 y 2015



Nota: Atención primaria incluye medicina de familia y enfermería.
Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).
Diraya Urgencias Andalucía. MTI Urgencias Atención Primaria Andalucía.

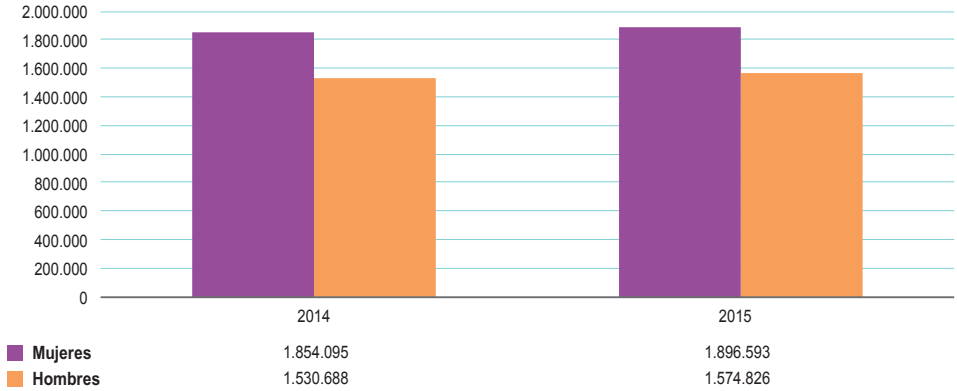
En 2014 se produjeron 6.916.870 atenciones de urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud atendidas en centros de salud y en domicilio. De ellas, 6.725.998 fueron atendidas en centros de salud y 190.872 en domicilio. En el año 2015 desciende el número de casos que acuden a estas urgencias de atención primaria hasta 6.512.799, de las cuales 6.333.992 se atendieron en el centro de salud y 178.807 en domicilio. Hay que tener en cuenta que estos datos incluyen la actividad en urgencias sumando las que realizan los y las profesionales de enfermería y medicina.

Los porcentajes correspondientes a las urgencias de Atención Primaria atendidas en el centro de salud en 2014 son de 46,8% para hombres y 53,2% para mujeres. Se produce una evolución descendente de un 5,8% en total en 2015 respecto al año anterior, pasando de 6.725.998 a 6.333.992. Según sexo, continúa la misma tendencia, siendo la disminución de un 6,7% en hombres y un 5,21% en mujeres, alcanzándose 2.937.567 (46,4%) y 3.396.425 (53,6%) urgencias atendidas en centro de salud respectivamente en 2015.

En el caso de las urgencias de Atención Primaria atendidas en domicilio, los porcentajes en 2014 son de 43,1% en hombres y en el caso de las mujeres asciende a 56,9%. Éstas han disminuido en 2015 un 6,3% en total respecto al año anterior, alcanzando las 178.807 urgencias atendidas. Si se observan los datos por sexo, en 2015 los porcentajes muestran urgencias atendidas en domicilio para un 43,6% de hombres (77.915) y un 56,4% de mujeres (100.892), habiéndose producido una disminución de un 5,4% en hombres y un 7% en mujeres.

Gráfico 3.8.8.2.

Urgencias de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y del Consorcio del Aljarafe según sexo. Años 2014 y 2015



Nota: Se incluyen todas las asistencias obstétricas, aunque sean ocasionadas por partos normales.
Fuente: Servicio Andaluz de Salud, Inihos y Diraya Urgencias.

En 2014 se produjeron 3.384.783 urgencias de atención hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y el Consorcio del Aljarafe, de las cuales un 45,2% (1.530.688) correspondieron a hombres, siendo mayor el porcentaje en el caso de las mujeres que fueron atendidas, con un 54,8% (1.854.095).

Las urgencias de Atención Hospitalaria se han visto incrementadas en un 2,6% en el año 2015 respecto al año 2014. Por sexo, se han incrementado un 2,9% en hombres y un 2,3% en el caso de las mujeres, alcanzándose 1.574.826 (45,4%) urgencias atendidas de hombres y 1.896.593 (54,6%) de mujeres en 2015. A partir de estos datos se observa que de manera general las mujeres utilizan más los servicios de urgencias que los hombres.

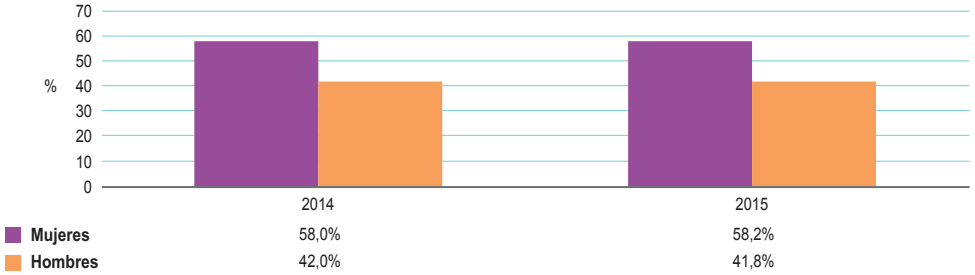
3.8.9. Recetas prescritas y dispensadas según sexo en Andalucía

Consejería de Salud

El número de recetas prescritas por el personal facultativo y dispensadas a través de las oficinas de farmacia a las personas usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica, se obtienen del Sistema de Información de Farmacia del Servicio Andaluz de Salud.

Gráfico 3.8.9.

Recetas dispensadas según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2015



Fuente: Servicio Andaluz de Salud. Sistema de Información de Farmacia.

Los datos muestran que existe una brecha de género, aunque dentro de los márgenes de equilibrio (40%-60%), ya que el porcentaje de recetas consumidas en mujeres es mayor que en los hombres, tanto en el año 2014 como en el año 2015, siendo los datos muy similares en ambos años (58% y 58,2% respectivamente). La diferencia con respecto a los hombres es de 16 puntos porcentuales en 2014 y de 16,4 puntos porcentuales en 2015.

Esta diferencia entre mujeres y hombres también se observa en los datos de actividad asistencial en atención primaria, que es donde mayor número de recetas se prescriben. Según los datos de la Memoria del Servicio de Andaluz de Salud de 2015, un 60,6% de las consultas a medicina de familia son realizadas por mujeres y un 39,4% por hombres, lo que supone que las mujeres acuden a estas consultas 21,3 puntos porcentuales más.

3.9. Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género

Las competencias autonómicas de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales tienen un innegable impacto en la calidad de vida de la ciudadanía andaluza y también una alta incidencia desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades en general y, especialmente, de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la atención y apoyo a la dependencia es uno de los ámbitos fundamentales para la igualdad de género sobre el que es necesario contar con información actualizada para diagnosticar y actuar de manera eficaz.

Es de obligada referencia y mención la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, ya que establece claramente las áreas de política pública en las que es necesario trabajar, incluido lógicamente el principio de transversalidad que está presente en el quehacer presupuestario. Este enfoque transversal tiene su base en esta norma y de ahí se extiende a las políticas, los objetivos y las actuaciones.

De otro lado, las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y, más concretamente en Andalucía, es la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía la responsable de gestionar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Las personas en situación de dependencia y las personas que les prestan asistencia son en su mayoría mujeres, por ello la necesidad de imprimir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

3.9.1. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo, grado y edad

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Según el baremo que valora a las distintas personas en situación de dependencia, se distinguen tres grados de dependencia tal y como se regula en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. El grado III (gran dependencia) se otorga a personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tienen necesidades de apoyo generalizado para lograr su autonomía personal. El grado II (dependencia severa) se concede a personas que necesitan ayuda para realizar ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. Y, por último, el grado I (dependencia moderada) se otorga a las personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD al menos una vez al día o que necesitan de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

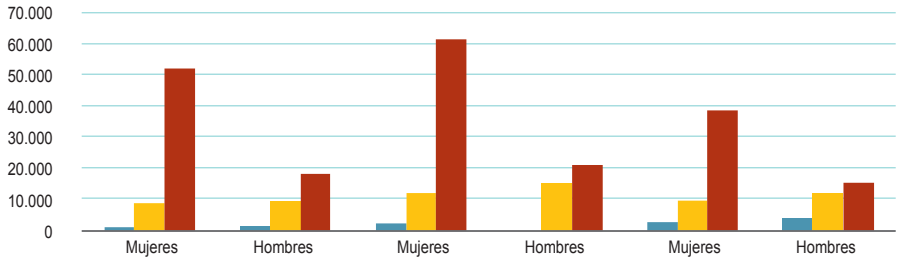
En términos globales, las mujeres dependientes en Andalucía representan cerca del 65% del total y los hombres el 35%, diferencia que se acentúa en el tramo de edad de mayores de 65 años, donde las mujeres alcanzan un 73,5% y los hombres un 26,5%, según los datos del SISAAD a fecha de 31 de mayo de 2016. A través del análisis de tendencias de los últimos años, se evidencia que se mantiene una brecha de género similar de la población andaluza en situación de dependencia reconocida. Así, en 2015 las mujeres en situación de dependencia representaban el 65,4% y el 34,6% los hombres.

Esta significativa presencia de mujeres entre la población dependiente no es proporcional a la representación de mujeres en las edades avanzadas, puesto que, según el Instituto Nacional de Estadística, la distribución de la población andaluza de 65 años en adelante alcanza el 56,8% de mujeres y el 43,2% de hombres[16]. Entre las razones de esta feminización de la población dependiente en el tramo de edad más avanzado están que las mujeres tienen de media una mayor esperanza de vida y presentan un mayor deterioro del estado de salud.

Por otra parte, se observa que el número de hombres en situación de dependencia en el rango de edad entre 0 y 64 años supera al número de mujeres dependientes y a partir de este tramo de edad se invierte.

Gráfico 3.9.1.

Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo y grado en Andalucía. Año 2016



	Grado I		Grado II		Grado III	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 0 a 18 años	824	1.530	1.865	3.479	2.264	4.122
De 19 a 64 años	8.739	9.314	12.017	15.197	9.210	11.998
Más de 65 años	51.903	18.103	60.234	20.900	38.552	15.403

Nota: Datos a 31 de mayo de 2016.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Según el grado de dependencia, la dependencia severa es la que cuenta con un mayor número de resoluciones dictadas, que representan el 39,8% del total de las resoluciones dictadas.

16 Según datos de cifras de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2016 por el Instituto Nacional de Estadística.

Por tramo de edad de más de 65 años, que lo componen el 73,5% del total de la población, según grado de dependencia se distribuye del siguiente modo: el 34,1% en situación de dependencia moderada, el 39,6% en situación de dependencia severa y el 26,3% en situación de gran dependencia. La proporción de mujeres y hombres en este grupo de edad es similar, mostrando una menor presencia masculina con independencia del grado. Así, de las resoluciones dictadas a favor de hombres, las del grado de dependencia moderada son el 32%, las del grado de dependencia severa el 34,8% y las de situación de gran dependencia el 38,7% del total.

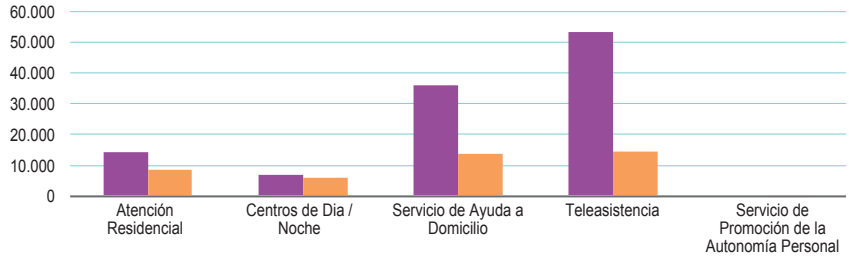
3.9.2. Personas perceptoras de prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

La oferta de servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención en Andalucía es variada, orientada a cubrir las necesidades de las personas en situación de dependencia, en concreto la componen el servicio de atención residencial, el servicio de centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, la teleasistencia, el servicio de promoción de la autonomía personal y la prevención de la dependencia para las personas que tengan reconocido el Grado I (dependencia moderada).

Gráfico 3.9.2.1.

Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2016



	Atención Residencial	Centros de Dia / Noche	Servicio de Ayuda a Domicilio	Teleasistencia	Servicio de Promoción de la Autonomía Personal
Mujeres	14.325	6.945	36.283	53.311	703
Hombres	9.108	6.378	13.928	14.947	140

Nota: Datos a 31 de mayo de 2016.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

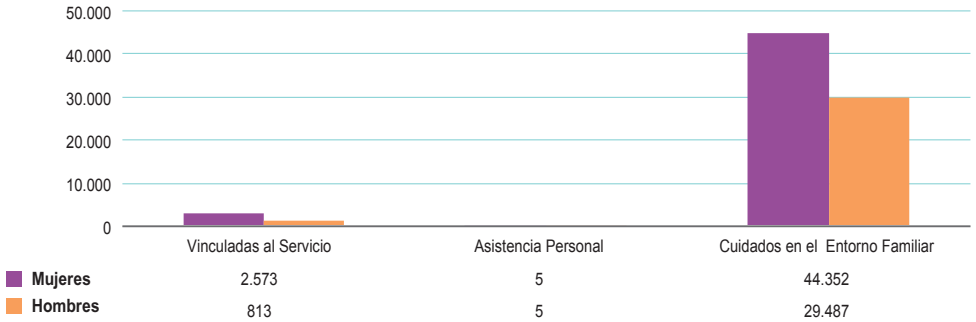
En todos los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención, la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más notable las diferencias en función del sexo entre las personas perceptoras del servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, donde las mujeres representan el 83,4% y en los servicios de teleasistencia, cuyas usuarias suponen el 78,1% del total. Sólo el servicio de centros de día y de noche cuenta con una presencia similar de mujeres y hombres, con una diferencia de 4,3 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Por otra parte, las prestaciones económicas de atención a la dependencia presentan tres modalidades: prestaciones económicas vinculadas al servicio, prestaciones de asistencia personal y prestaciones para cuidados en el entorno familiar. De éstas, las categorías vinculadas al servicio en su gran mayoría están destinadas a sufragar parte del coste de los centros residenciales y de los centros de día y de noche.

En el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, se observa que las mujeres representan el mayor número de beneficiarias en cada una de ellas, existiendo una diferencia de 52 puntos porcentuales en la prestación económica vinculada al servicio con respecto a los hombres. En la categoría de prestación económica para cuidados en el entorno familiar, la diferencia es de 20,1 puntos porcentuales a favor de las mujeres, cuya diferencia se ha reducido en 3 puntos porcentuales con respecto a los datos registrados en el año 2015.

Gráfico 3.9.2.2.

Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas según sexo en Andalucía. Año 2016

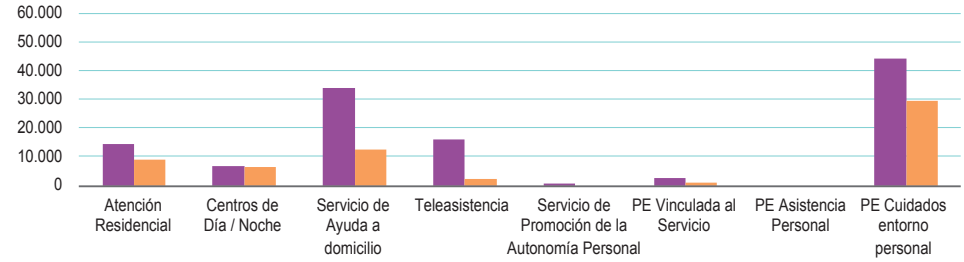


Nota: Datos a 31 de mayo de 2016.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

En cuanto a la gestión de las prestaciones, el Programa Individual de Atención (PIA) incluye un informe elaborado por los Servicios Sociales correspondientes al municipio de residencia de la persona solicitante y recoge las modalidades de intervención más adecuadas a la persona en función de los recursos previstos en la resolución para su grado y nivel. Así, las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescrito, a través del PIA, varias prestaciones compatibles entre sí. A continuación se presenta la distribución por sexo de las personas beneficiarias del PIA, según la prestación principal que reciben.

Gráfico 3.9.2.3.

Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y prestación principal que reciben en Andalucía. Año 2016



	Atención Residencial	Centros de Día / Noche	Servicio de Ayuda a domicilio	Teleasistencia	Servicio de Promoción de la Autonomía Personal	PE Vinculada al Servicio	PE Asistencia Personal	PE Cuidados entorno personal
Mujeres	14.325	6.876	33.891	15.927	703	2.573	5	44.352
Hombres	9.108	6.302	12.417	2.339	140	813	5	29.487

Nota: Datos a 31 de mayo de 2015. PE: Prestación económica
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Manteniendo la tendencia de años anteriores, en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA se constata una mayor presencia de mujeres que de hombres en cada uno de ellos, siendo en el servicio de teleasistencia[17] (87,2%) y en el servicio de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia (83,4%) donde se evidencia una mayor feminización. Los servicios de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, tienen por finalidad prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos[18].

En cuanto a la proporción de mujeres y hombres en cada uno de los servicios y prestaciones del catálogo de dependencia, se observa la existencia de un mayor equilibrio por sexo en los centros de día/noche, con una diferencia 4,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Y en la atención residencial, aunque la brecha de género es de 22,3 puntos porcentuales de diferencia a favor de las mujeres, la presencia masculina alcanza el 38,9% del total de personas usuarias. Cabe señalar que la elección residencial en un contexto de dependencia es significativamente distinta según la edad, el nivel de dependencia, el estado civil, la propiedad de la vivienda y el nivel de estudios[19]. Los hombres en situación de dependencia eligen en

17 Atiente a las personas beneficiarias mediante el uso de tecnologías de la comunicación, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento y con el fin de favorecer la permanencia de los usuarios en su medio habitual (SAAD, Portal de la dependencia)

18 http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/ciudadanos/ser_pres/cs/index.htm

19 Elvira, D., & Modroño, P. R. (2005). Dónde y cómo prefieren vivir los mayores de hoy y mañana en España. Madrid y Barcelona: Edad & Vida.

mayor proporción una atención de tipo residencial o los centros de día/noche por el apoyo más permanente que requieren para el desarrollo de las actividades de la vida diaria consecuencia de la socialización diferenciada por género.

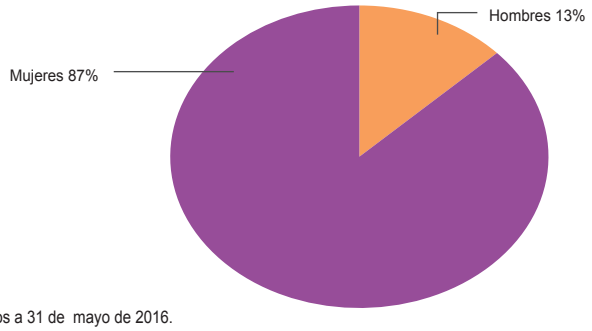
La distribución de mujeres y hombres en cuanto a la prescripción del servicio de ayuda a domicilio supone una diferencia de 46,4 puntos porcentuales, que constata nuevamente la mayor autonomía de las mujeres para el desarrollo de las actividades de la vida diaria. La ayuda a domicilio cobra una enorme importancia puesto que contribuye a que muchas personas mayores sigan viendo cumplida su voluntad de continuar en sus casas, manteniéndose residencialmente independientes y evitando tener que adoptar alternativas de convivencia menos deseadas o rechazadas como la mudanza con familiares o la institucionalización[20].

Por su parte, el servicio de ayuda a domicilio facilita la eliminación de estereotipos de género al favorecer el desarrollo de capacidades personales y de hábitos de vida adecuados de las personas usuarias a través de la propuesta de intervención elaboradas desde los servicios sociales comunitarios, incidiendo en la adquisición de destrezas en las tareas, favoreciendo la participación de las personas y unidades de convivencia. Además ofrece apoyo a quienes realizan los cuidados no profesionales, facilitándoles un espacio para salir del ámbito privado y poder disfrutar de un tiempo para el espacio público.

La otra cara de la atención a las personas en situación de dependencia, son las personas que ejercen los cuidados no profesionales; se refiere a la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada. A continuación se presentan los datos sobre el volumen de personas cuidadoras no profesionales en Andalucía y su composición por sexo.

Gráfico 3.9.2.4.

Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2016



Nota: Datos a 31 de mayo de 2016.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema Integrado de Servicios Sociales (SISS).

20 López Doblas, J. (2005). Personas mayores viviendo solas. La autonomía como valor en alza. Madrid: IMSERSO

Se evidencia la feminización del colectivo de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, alcanzando una brecha de género de 74,1 puntos porcentuales. A pesar de los cambios en el seno de las estructuras familiares y de la progresiva incorporación de los hombres, especialmente de los jubilados, a las prácticas de los cuidados, la principal carga sigue recayendo sobre las mujeres[21] que asumen los costes en tiempo y de oportunidad de la carga, por ello las cuidadoras no profesionales representan el 87% y los cuidadores no profesionales tan sólo el 13%, proporción idéntica al año 2015.

3.9.3. Denuncias por violencia de género según Comunidad Autónoma

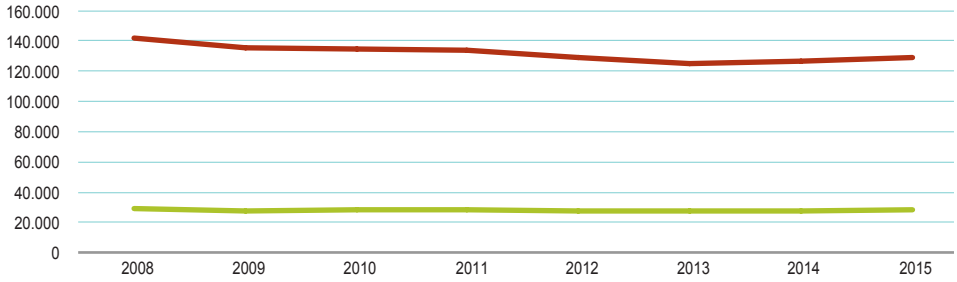
Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Entre las denuncias interpuestas por violencia de género se consideran las presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares. Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, el número de denuncias interpuestas en el conjunto del territorio nacional ha sufrido un incremento del 1,9%, con respecto a 2014, hasta llegar a las 129.193 denuncias.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, la evolución del número de denuncias presentadas por violencia de género ha supuesto un descenso durante los últimos años, pasando de contar con 29.102 denuncias en el año 2008 a un total de 28.024 en 2015. Comparando con el año anterior, el número de denuncias en Andalucía han experimentado en el año 2015 un incremento del 2,1%, superior en 0,2 puntos porcentuales que se ha producido a nivel estatal.

Gráfico 3.9.3.

Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2008-2015



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Andalucía	29.102	26.838	27.693	27.727	26.915	27.056	27.452	28.024
España	142.125	135.540	134.105	134.002	128.543	124.894	126.742	129.193

Nota: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares. También se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

21 Rodríguez Cabrero, G (2011) Políticas sociales de atención a la dependencia en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea. Universidad de Alcalá, Madrid

La tasa de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres en Andalucía en el año 2015 es de 61,5%, superior a la tasa que se registra a nivel nacional que alcanza el 52,1%.

Otro dato significativo es la evolución del número de denuncias presentadas por violencia de género y que posteriormente se retiraron. En Andalucía, a lo largo del 2015 se retiraron un total 2.929 denuncias, que representan el 10,5% del total de las denuncias presentadas en Andalucía, estando esta ratio situada en el 11,9% a nivel nacional. A nivel provincial, se constata que las provincias de Málaga, Sevilla y Huelva cuentan con mayor volumen de víctimas que se acogen a la dispensa de la obligación de declarar (16,2%, 11,7% y 11,3% respectivamente) y están por encima de la media andaluza; por el contrario, Granada muestra una ratio muy baja (2,2%).

Comprobando las cifras globales, de las 60 víctimas mortales por violencia de género en España durante el año 2015, solo 13[22] habían denunciado, lo que supone el 21,7% del total. A nivel andaluz este porcentaje es similar (21,4%).

3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la mujer

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Durante el año 2015, según figuran en las estadísticas judiciales del Consejo General del Poder Judicial, las órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en la Comunidad Autónoma de Andalucía fueron un total 8.026, que representan el 22,1% de las incoadas en España (36.292 órdenes de protección).

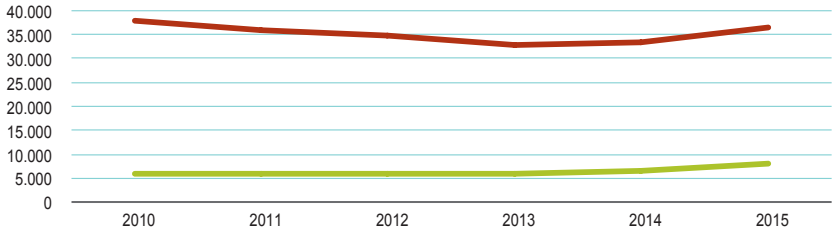
Durante el periodo que comprende los años 2008 a 2014, a nivel nacional el número de órdenes de protección incoadas mantiene una tendencia general de decrecimiento. En Andalucía se observan incrementos puntuales en los años 2012 y 2014, así en este último año se experimenta en Andalucía un incremento del 6,2% del número de órdenes de protección incoadas con respecto a 2013, alcanzando un total de 6.363 órdenes de protección, aumento superior al experimentado en el conjunto nacional, donde las órdenes de protección se incrementaron un 1,0%[23].

22 Fuente. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. 2015

23 Por cambios metodológicos, no se pueden realizar comparaciones con las cifras de 2015. En este sentido, hasta 2014 se computaban únicamente las órdenes de protección solicitadas al amparo del artículo 544 ter L.E.Crim. y a partir del primer trimestre de 2015 se computan tanto éstas como las medidas de protección previstas en el artículo 544 bis L.E.Crim.

Gráfico 3.9.4.

Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2010-2015



	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Andalucía	6.068	5.907	6.215	5.994	6.363	8.026
España	37.908	35.816	34.556	32.831	33.167	36.292

Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Del total de las víctimas mortales por violencia de género en 2015 registradas en España, solo 4 de ellas (6,7% del total) tenían las medidas de protección en vigor.

Igualmente, es necesario resaltar que en este mismo año el 61,1% de la totalidad de órdenes de protección incoadas en Andalucía se adoptaron finalmente, siendo una cifra superior a las adoptadas en el territorio nacional (57,4%). A nivel provincial, cabe destacar la situación que se produce en la provincia de Sevilla, donde el 63,4% de las órdenes de protección incoadas no terminan adoptándose por el órgano judicial correspondiente, a diferencia de Granada donde el número de las no adoptadas termina siendo tan solo de un 7,4%.

3.9.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

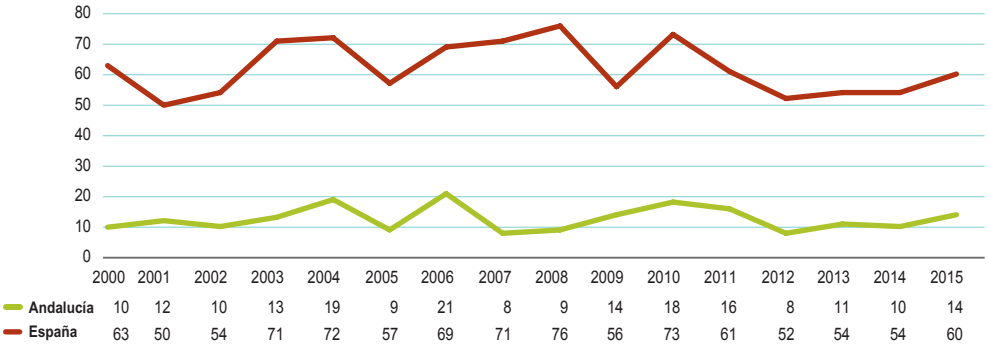
La última Macroencuesta de Violencia de Género realizada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el ejercicio 2015 refleja que del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 12,5% han sufrido violencia física y/o violencia sexual de sus parejas o exparejas en algún momento de su vida y que solo el 28,6% de las mismas habían denunciado su situación de violencia.

El número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y no muestra indicios claros de disminución, desde el año 2003 y hasta 2015, 826 mujeres fueron asesinadas de manos de sus parejas o exparejas en el territorio nacional. Sólo en el año 2015 el número de mujeres asesinadas alcanza la cifra de 60 víctimas, 6 más que la cifra del año anterior.

En Andalucía se registraron 14 víctimas mortales en el año 2015, que corresponde al 23,3% del total de toda España. En términos absolutos, Andalucía es la Comunidad Autónoma con mayor número de víctimas mortales por violencia de género. En comparación con el año anterior, la evolución de víctimas mortales en nuestra Comunidad Autónoma supone un aumento del 40%.

Gráfico 3.9.5.

Evolución de las mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2000-2015



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Durante 2015 se ha contabilizado la muerte de 4 menores por violencia de género en España. Desde el año 2013, primer año en el que se registran este tipo de víctimas, un total de 146 menores han quedado huérfanos por causa de la violencia de género en España, 19 de ellos en Andalucía.

3.9.6. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La legislación laboral española establece que el permiso de maternidad tiene una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Parte de este permiso se puede ceder al otro/a progenitor/a hasta un máximo de 10 semanas, siendo las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

Al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, en el caso de que ambos progenitores trabajen, se podrá optar por que el otro/a progenitor/a disfrute de una parte determinada del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la maternidad, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Además, si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas

que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre[24].

Durante el año 2015, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en Andalucía se concedieron un total de 48.917 prestaciones de maternidad, habiendo experimentado un descenso con respecto a 2014 del 1,9% en el número de prestaciones.

Del total de las concedidas en 2015 en Andalucía, una amplia mayoría (el 98,7%) son disfrutadas en exclusiva por las madres y el resto, el 1,3%, son las compartidas, en total 633 prestaciones. Observando la distribución por sexo de los permisos de maternidad desde el año 2013, los disfrutados exclusivamente por las madres se han reducido un 3,9%, mientras que los disfrutados de manera compartida con el padre u otro/a progenitor/a, aumentaron un 4,5%.

Con respecto a las concedidas a nivel nacional, las prestaciones de maternidad tramitadas en Andalucía suponen el 17,6% del total, manteniendo la proporción de años anteriores.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, amplió la acción protectora de la Seguridad Social, incorporando en el ordenamiento jurídico la protección social correspondiente al permiso por paternidad. El permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, es un derecho individual y exclusivo del padre y se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

En Andalucía, rompiendo la tendencia de año anteriores, en el año 2015 se concedieron un total de 37.700[25] prestaciones por paternidad, lo que ha supuesto un incremento del 2,1% más que en 2014. Estas prestaciones representan el 15,7% de las concedidas en España, manteniendo la misma proporción que en 2013. Comparando a nivel provincial, cabe destacar el incremento interanual de un 8% de las prestaciones de paternidad en Jaén, el más significativo de Andalucía, seguido de Granada, con un incremento del 5,9%.

24 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 45.1.d), artículo 48, apartados 4 a 7 y disposición transitoria 7ª.

25 Estas prestaciones han supuesto un gasto de 27.663.760,5€

3.10. Vivienda y Transporte

3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

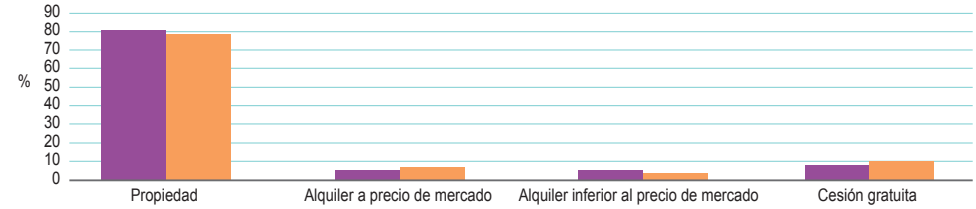
Consejería de Fomento y Vivienda

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto Nacional de Estadística ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, que pueden ser propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita.

Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes al año 2015, muestran que un 78,7% de los hombres y un 81,1% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 7,2% de los hombres y un 5,2% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 3,9% de los hombres y un 5,6% de las mujeres vivían en alquiler a precio inferior de mercado. El último tipo de tenencia, la cesión gratuita, es el régimen en el que se encuentran el 10,2% de los hombres y el 8,2% de las mujeres.

Gráfico 3.10.1.

Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2015



	Propiedad	Alquiler a precio de mercado	Alquiler inferior al precio de mercado	Cesión gratuita
Mujeres	81,1%	5,2%	5,6%	8,2%
Hombres	78,7%	7,2%	3,9%	10,2%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Observando la evolución de los datos de la encuesta respecto al año 2014, se aprecia que prácticamente se mantiene la proporción de hombres que tienen la vivienda principal en propiedad, mientras que el volumen de mujeres aumenta en 1,7 puntos porcentuales.

La vivienda en alquiler a precio de mercado disminuye, si bien moderadamente entre la población masculina (0,4 puntos porcentuales) y entre mujeres disminuye con mayor intensidad (3,1 puntos porcentuales). Por el contrario, la vivienda en alquiler inferior a precio de mercado aumenta con respecto al año 2014, en el caso de las mujeres, se incrementa en 0,5 puntos porcentuales y en 0,3 puntos porcentuales en el caso de los hombres.

Finalmente, en el régimen de cesión gratuita la proporción de hombres disminuye levemente en 0,4 puntos porcentuales con respecto a 2014, mientras que entre las mujeres aumenta en 0,8 puntos porcentuales en este tipo de tenencia, al igual que el año anterior, lo cual repercute positivamente en una representación más equilibrada de hombres y mujeres.

3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Fomento y Vivienda

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, como se ha señalado en el apartado anterior, el régimen de tenencia en propiedad es el más frecuente, con una diferencia significativa con respecto al resto de los regímenes, según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida para el año 2015. No obstante, en su distribución por sexo, la proporción de mujeres es mayor, en este sentido, el 81,1% de las mismas dispone de una vivienda en propiedad y entre los hombres, alcanza un porcentaje del 78,7%.

Por otra parte, según la edad se observan diferencias, es más frecuente el régimen de tenencia en propiedad a mayor edad, tanto en hombres como en mujeres. En la franja de 45 a 64 años, el porcentaje de propietarios y propietarias alcanza el 81,8%, lo que supone un aumento de 2,1 puntos porcentuales con respecto al año 2014. Esta proporción varía en función del sexo, así la diferencia entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 1,6 puntos porcentuales con una mayor proporción de mujeres, mientras que en el año 2014 esta diferencia se situaba en 0,8 puntos porcentuales a favor de los hombres.

En la franja de edad de 30 a 44 años, la proporción de mujeres propietarias (76,5%) supera al de hombres propietarios (70,5%), con respecto al año 2014 se ha producido un descenso en este régimen de tenencia de la vivienda principal, tanto entre mujeres como en hombres (80% y 71,6%, respectivamente).

Finalmente, la franja de 65 años en adelante es la que acumula el mayor volumen de propietarios (87,2%), si bien se observa una disminución con respecto al año 2014 de 1 punto porcentual. Esta disminución ha sido más pronunciada entre las propietarias, que ha supuesto un descenso de 2 puntos porcentuales (el 86,8% en 2014 y el 84,8% en 2015).

3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

Según los datos acumulados a junio de 2016, del total de 47.727 personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012[26], un 37,3% son hombres solos, un 29,1% mujeres solas, un 22,5% son personas beneficiarias conjuntas, hombres y mujeres; y en un 11,1% de los casos no consta el sexo.

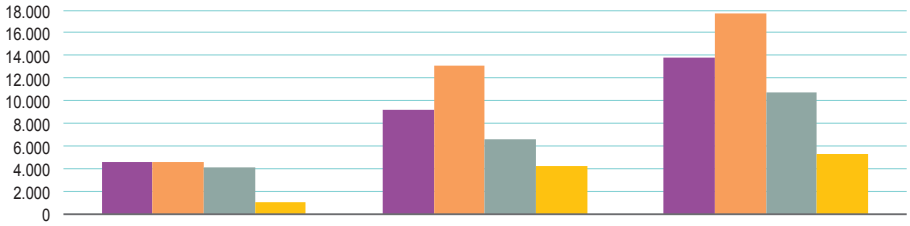
Con respecto a los datos acumulados a fecha de junio de 2015, se observa que la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido, de 9,1 puntos porcentuales a 8,3 puntos porcentuales.

26 El Plan Concertado de Vivienda y Suelo para el periodo 2008-2012 de Andalucía aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 266/2009, de 9 de junio, tiene por objeto fomentar la promoción de viviendas protegidas y las actuaciones en materia de vivienda y rehabilitación, en cumplimiento del mandato del artículo 47 de la Constitución y el artículo 25 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

En función del régimen de tenencia, se registra un total de 14.387 personas beneficiarias de viviendas en alquiler, de las cuales el 32,3% son hombres solos, el 32,1% son mujeres solas, el 28,5% son mujeres y hombres conjuntamente, y en un 7,1% de los casos no constaba el sexo. Cabe destacar que con respecto a los datos acumulados a junio de 2015, la brecha de género entre beneficiarios y beneficiarias de vivienda en alquiler se ha reducido pasando de 0,8 puntos porcentuales a estar prácticamente equiparados.

Gráfico 3.10.3.

Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2016



	Arrendamiento	Venta	Total
Mujeres	4.622	9.244	13.866
Hombres	4.642	13.175	17.817
Ambos	4.099	6.663	10.762
No consta el sexo	1.024	4.258	5.282

Nota: Datos acumulados a junio de 2016.
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda.

Por su parte, un total de 33.340 personas resultaron beneficiarias de la venta de viviendas, acumulando en su conjunto el 70% del total de personas beneficiarias del Plan. De ellas, el 39,5% son hombres solos, un 27,7% son mujeres solas, un 20% son hombres y mujeres de manera conjunta y en el 12,8% de los casos no consta el sexo. Estos datos no han variado significativamente con respecto a los datos acumulados a junio de 2015, si bien la brecha de género entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 12,5 puntos porcentuales, a favor de los hombres, a 11,8 puntos porcentuales.

3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

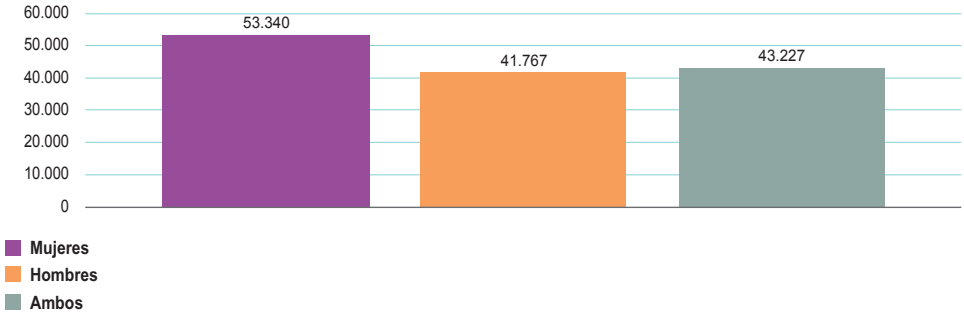
Consejería de Fomento y Vivienda

Desde la creación de los Registros municipales de personas demandantes de vivienda protegida en 2009, y hasta el 30 de junio de 2016 se han inscrito un total de 138.334 inscripciones de demandantes. De éstas, un 38,5% fueron cursadas por mujeres a título individual o junto a otras mujeres, un 30,2% por hombres solos o con otros hombres y el 31,2% restante de manera conjunta por un hombre y una mujer.

Los datos se han mantenido en proporciones similares respecto a los registrados en 30 de junio de 2015, si bien en función del sexo se producen ciertas variaciones. En este sentido, el volumen de hombres inscritos ha disminuido en 0,4 puntos porcentuales, las mujeres inscritas disminuye un 0,1 punto porcentual y las solicitudes cursadas por ambos aumentan en 0,4 puntos porcentuales.

Gráfico 3.10.4.

Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2016



Nota: Las inscripciones son las solicitudes que cumplen los requisitos exigidos en las ofertas de VPO (Vivienda de Protección Oficial) municipales. Datos de junio de 2009 a junio de 2016. Algunos ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro.
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda.

3.10.5. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad

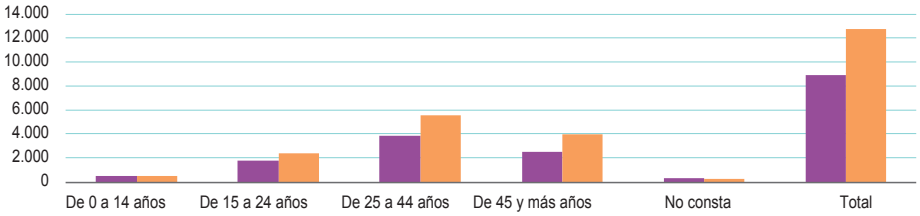
Consejería de Fomento y Vivienda

Según los datos de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía a 31 de diciembre de 2014 ascendía a 4.723.106, cifra que representa un 0,8% menos que en el año 2013. La mayoría de las personas conductoras son hombres, representando el 59,6% del total, no obstante se mantiene una tendencia alcista entre las mujeres conductoras que en 2014 representan el 40,4%. Con respecto a los datos registrados en el año 2013, donde las mujeres representaban el 39,7%, se observa un incremento de 0,7 puntos porcentuales.

En cuanto al número de personas heridas en accidentes de tráfico que se produjeron en Andalucía en el año 2014, los datos de la Dirección General de Tráfico registraron un total de 21.804 personas heridas, de las cuales no consta el sexo en 59 casos. Las restantes, un total de 21.745, se distribuyen por sexo de un modo equilibrado, con un 58,7% de hombres y un 41,1% de mujeres. Tomando las cifras del año 2013, en total 20.697 personas heridas, se observa un repunte en el año 2014, que ha supuesto un incremento del 5,3%.

Gráfico 3.10.5.

Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2014



	De 0 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 y más años	No consta	Total
Mujeres	479	1.786	3.855	2.521	310	8.951
Hombres	522	2.420	5.589	4.018	245	12.794

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

En función de la edad, la franja que acumula un mayor número de víctimas es la que va de 25 a 44 años, con un total de 9.446 personas heridas, de éstas un 59,2% fueron hombres y el 40,8% mujeres. En su conjunto, las personas heridas que pertenecen a este grupo de edad representan un 43,3% del total.

En segundo lugar, se sitúa el grupo de edad de 45 años en adelante, que acumula un total de 6.546 personas heridas, de las cuales las mujeres representan el 38,5% y los hombres, el 61,4%. Este grupo de edad representa el 30% del total de personas heridas en accidentes de tráfico. Por último, el tercer grupo de edad (15 a 24 años), está formado por un total de 4.208 personas heridas y representa el 19,3% del total de víctimas, distribuidas en un 42,4% de mujeres y 57,5% de hombres.

En el periodo comprendido entre los años 2004 y 2014, el número de personas heridas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico se ha reducido en un 1,6%, pasando de 22.163 personas heridas en el año 2004 a 21.804 en el año 2014. Sin embargo, existen diferencias en el número de personas heridas en función del sexo, observándose un aumento del número de mujeres heridas, que supone el 22,2% y, por el contrario, una reducción del número de heridos de un 13,8%.

En este sentido, en el año 2004, la proporción de hombres heridos era del 67% y las mujeres heridas representaban el 33% del total. Por el contrario, en el año 2014 y como se ha señalado antes se observa una variación significativa en la distribución por sexo de las personas heridas (el 58,7% son hombres y el 41,1% son mujeres). Cabe señalar que la reducción más importante en el número de personas heridas se produjo entre los años 2007 y 2008, y significó un 11,2%. Por el contrario, desde 2011 y hasta 2014 se ha producido un progresivo aumento del número de personas heridas en Andalucía, alcanzando el 25,3%.

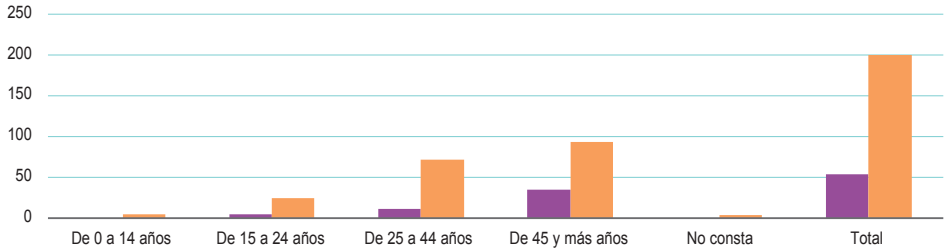
3.10.6. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento y Vivienda

El número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico en el año 2014 fue de 254 personas, con una diferencia significativa en función del sexo: un 78,7% son hombres y un 21,3%, mujeres. Con respecto a los datos del año 2013, se observa una disminución del número de personas fallecidas en ese año que alcanzó la cifra de 261.

Gráfico 3.10.6.

Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2014



	De 0 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 y más años	No consta	Total
Mujeres	2	5	12	35	-	54
Hombres	5	25	72	94	4	200

Nota: El cómputo de victimas mortales se realiza a 24 horas.
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

El análisis de los datos sobre víctimas mortales según el grupo de edad muestra que el mayor número de fallecidos se registra en la cohorte de 45 y más años, con un total de 129, que suponen un 50,8% del total de las víctimas mortales. No obstante, este grupo de edad se distribuye de manera desigual, también con mayor presencia masculina, un 72,9%, y las mujeres representan el 27,1%. En el siguiente segmento con mayor siniestralidad de personas fallecidas con edades comprendidas entre 25 a 44 años, con un total de 84 víctimas, la proporción de hombres es superior, alcanzando el 85,7% y las mujeres representan el 14,3%.

Finalmente, analizando la evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico en el periodo 2004-2014, se observa un relevante descenso, cuyo número ha pasado de 718 en el año 2004 a 254 registradas en el año 2014, datos que suponen una reducción del 64,6%. Entre los años 2013 y 2014 la disminución ha sido de un 2,7%, en total 7 víctimas mortales menos.

En cuanto a la distribución por sexo de las personas fallecidas en la citada década, se observa una reducción un poco más pronunciada entre el número de hombres fallecidos, un 65,3%, que entre las mujeres, con un 62%. Las personas fallecidas en el año 2004, se distribuían en un 80,2% de hombres y un 19,8% de mujeres, esta proporción no ha cambiado significativamente, así en el año 2014 entre las personas fallecidas, el 78,7% fueron hombres y el 21,3% mujeres.

3.11. Agricultura y Pesca

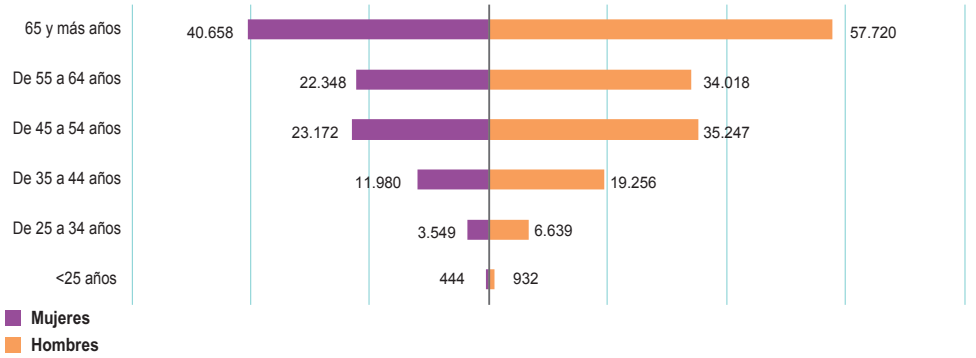
3.11.1. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, las ayudas de la Política Agraria Común (PAC) para la campaña 2015 acumularon 270.238 solicitudes únicas, de las que 255.963 correspondían a personas físicas, distribuidas entre el 39,9% de mujeres y el 60,1% de hombres. Este porcentaje se mantiene en todos los tramos de edad, si bien la presencia de mujeres se incrementa en los rangos de mayor edad.

Gráfico 3.11.1.

Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2015



Fuente: Declarantes de la solicitud única de la PAC, 2015.

Por grupos de edad, cabe destacar que las mujeres perceptoras de la ayuda directa de edad igual o superior a 65 años suponen un 41,3% del total de personas de esta franja y la presencia de mujeres decrece a menor edad hasta alcanzar un 34,5% de representación en el intervalo de edad inferior o igual a 34 años. A pesar de una mayor presencia masculina, la representación de mujeres en los tramos de edad comprendidos entre 45 y 64 años, se aproxima cada vez más a la de los hombres (40% de mujeres y 60% de hombres).

Con respecto a 2014, el número de solicitantes de ayudas directas ha aumentado en un 5,1%, apreciándose además un incremento en la presencia de mujeres de 0,7 puntos porcentuales.

3.11.2. Titularidad de explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

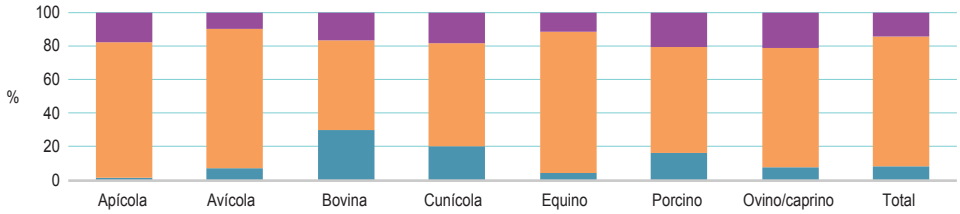
Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

Según los datos aportados a fecha de 1 de enero de 2016 por el Sistema de Información para la Gestión Ganadera Andaluza (SIGGAN) de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, se registra un total de 146.923 titularidades de explotaciones ganaderas, 33.209 más que en el año 2015. Estos datos contemplan titulares personas físicas y jurídicas, observándose un incremento en el número de titulares personas físicas de 29 puntos porcentuales, en comparación con los datos de 2015.

El subsector ganadero cuenta con una escasa presencia de mujeres titulares de las explotaciones ganaderas, ya que supone el 14,4% del total. Comparando estos datos con los del año 2015, las mujeres titulares ganaderas representaban el 13,7%, lo que supone un pequeño aumento de 0,7 puntos porcentuales. Por el contrario, los hombres ostentan en el año 2016, el 77,2% de la titularidad de las explotaciones ganaderas, lo cual supone un descenso de un 1,1 punto porcentual, con respecto al año 2015.

Gráfico 3.11.2.

Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2016



	Apícola	Avícola	Bovina	Cunícola	Equino	Porcino	Ovino/caprino	Total
Mujeres	857	1.162	1.933	113	9.280	2.666	5.193	21.204
Hombres	3.872	9.973	6.150	374	67.051	8.196	17.836	113.452
Jurídica	90	903	3.467	127	3.621	2.105	1.954	12.267

Nota: Datos a 1 de enero de 2016.
Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. SIGGAN (Sistema de Información para la Gestión Ganadera Andaluza).

En función del tipo de ganado, la explotación más frecuente en Andalucía sigue siendo la equina, que supone un 54,4% del total. Los hombres titulares de explotaciones equinas representan el 59,1% del total de titulares hombres, mientras las mujeres suponen el 43,8% de las mujeres con titularidad. Cabe señalar el ligero incremento en el número de las mujeres titulares de las explotaciones equinas de 1 punto porcentual con respecto a 2013.

El segundo tipo de explotación ganadera en importancia es ovino/caprino, que representa un 17% del total de explotaciones. En el contexto del total de hombres titulares de las explotaciones, el 15,7% lo son de explotaciones ovina/caprina y las mujeres titulares de este tipo de explotaciones están más representadas, alcanzando el 24,5%. Y el sector porcino es el tercer tipo de explotación ganadera por volumen de titulares (el 8,8%), en este sentido, el 12,6% de todas las mujeres titulares están al frente de explotaciones ganaderas porcinas.

En cuanto al resto de especies, los porcentajes de titularidad femenina se han mantenido en proporciones bastante similares a las de años anteriores.

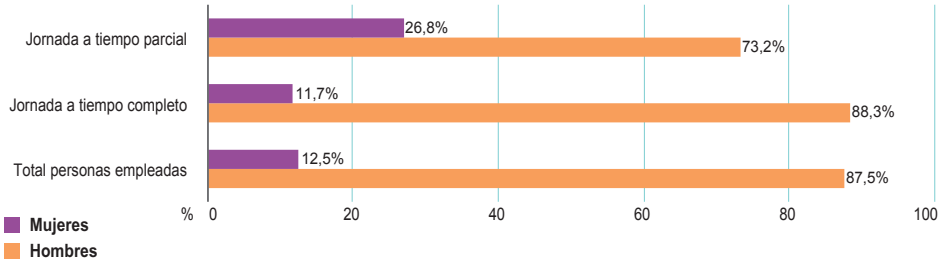
3.11.3. Distribución del empleo generado en acuicultura según sexo, categoría profesional y provincia

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

En el año 2015 se han contabilizado 7.003 empleos equivalentes[27] en las 3 actividades que componen el sector pesquero directo (buques de pesca, marisqueo a pie e inmersión y acuicultura marina), de los que 126 están ocupados por mujeres y 6.877 por hombres. La mayor parte de este empleo femenino se localiza en la actividad acuícola, dado que en las actividades extractivas la presencia de mujeres es escasa, representando tan solo el 0,5%.

Gráfico 3.11.3.

Empleo generado en acuicultura según sexo y tipo de jornada en Andalucía. Año 2015



Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Encuesta Oficial de Acuicultura Marina en Andalucía.

27 El número de empleos que se contabiliza es el equivalente a empleos a jornada completa, en torno a 1.800 horas anuales de trabajo.

Así, de los 758 empleos contabilizados en la acuicultura marina andaluza, el 87,5% está ocupado por hombres y el 12,5% por mujeres.

Según el tipo de jornada, se observa que, sobre el total de las personas contratadas con jornada a tiempo parcial, la presencia de mujeres es de un 26,8% y la de hombres un 73,2%. Por el contrario, en relación a las personas contratadas con jornada a tiempo completo, la proporción de mujeres disminuye a un 11,7%, y los hombres un 88,3%.

Por otra parte, se observa que se contrata un mayor volumen de mujeres a tiempo parcial, así, del total de las mujeres empleadas, 95 personas, el 11,6% está contratada a tiempo parcial. Por el contrario, el número de hombres contratados a jornada parcial es mucho menor, pues de los 663 empleos masculinos del sector de la acuicultura, solo un 4,5% trabajan a jornada parcial.

A pesar de la presencia de mujeres alcanzada en la actividad acuícola, su representatividad es inferior a la que se registra en las actividades auxiliares del sector pesquero, donde su presencia alcanza el 31,4% del empleo. Así, de los 13.506 empleos generados por las actividades auxiliares[28], sólo 4.140 están ocupados por mujeres. En ese sentido, sobresalen actividades como la industria de transformación de productos pesqueros, única actividad donde hay una mayor proporción de empleo femenino (56,4%). Además, en términos absolutos, destaca la actividad de servicios comerciales, con 2.693 empleos femeninos, localizados fundamentalmente en las empresas de comercialización al por menor y al por mayor de productos pesqueros.

28 Engloba a las empresas y entidades dependientes del sector pesquero dedicadas a la industria de transformación pesquera, servicios comerciales, suministros, reparación y mantenimiento de buques y gestión y administración pesquera.

3.12. Medio Ambiente

3.12.1. Participación en la campaña Cuidemos la costa en Andalucía

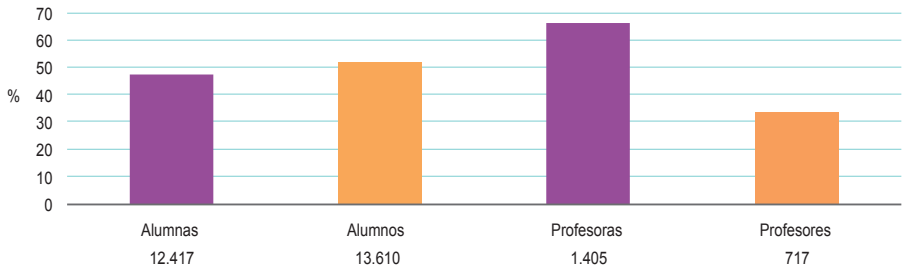
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

El programa Cuidemos la Costa pretende fomentar actividades de educación ambiental en torno al litoral andaluz para promover acciones y actitudes que contribuyan a la sostenibilidad en los más de 1.100 kilómetros de costa andaluza. Está integrado en el programa Aldea de educación ambiental para la comunidad educativa, y se gestiona en colaboración con la Consejería de Educación. Este programa está dirigido a los centros docentes de Andalucía sostenidos con fondos públicos, con excepción de los universitarios.

En el curso 2013/2014, el alumnado participante fue de 26.027, con una representación equilibrada: 47,7% de alumnas y 52,3% de alumnos. Esta distribución es reflejo de la estructura de la población escolar a la que va dirigida el programa, que se encuentra en etapa educativa reglada, e inscribiéndose el curso interesado en su totalidad.

Gráfico 3.12.1.

Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2013/2014



Fuente: Consejería de Educación y Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Red de Información Ambiental de Andalucía, 2015.

En lo que respecta al profesorado (2.122 en total), se observa que se inscriben en las actuaciones un mayor número de profesoras que de profesores (66,2% frente a un 33,8%). Por último, en el análisis por provincias se observa que en todas ellas existe una mayor proporción de alumnos que de alumnas, siguiendo la tendencia general.

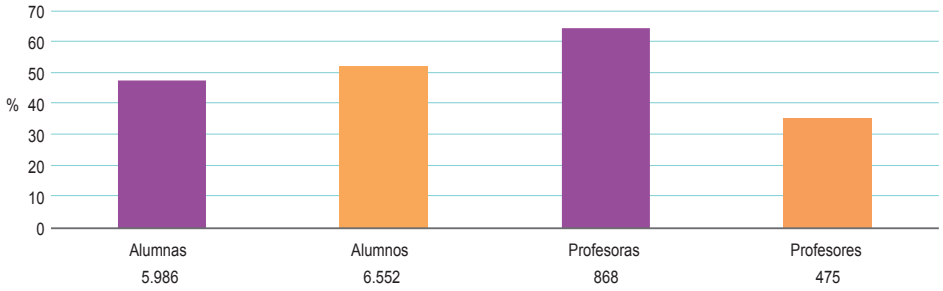
3.12.2. Participación en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos en Andalucía

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Dentro del programa Aldea, que como se ha mencionado anteriormente se desarrolla de forma conjunta con la Consejería de Educación, se organizan, entre otras actividades, visitas a los distintos centros de la Red Andaluza de Jardines Botánicos.

Gráfico 3.12.2.

Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos, según sexo en Andalucía. Curso 2013/2014



Fuente: Consejería de Educación y Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
Red de Información Ambiental de Andalucía, 2015.

La participación durante el curso 2013/2014 en este programa fue de 5.986 alumnas (47,7%) y 6.552 alumnos (52,3%), sumando un total de 12.538 estudiantes. Al igual que en el programa Cuidemos la Costa, descrito en el apartado anterior, esta representación equilibrada por sexo responde a la estructura de la población escolar.

Si se observan los datos referidos al profesorado que se inscribe en las actuaciones (1.343 en total), existe nuevamente una mayor representación de profesoras (64,6%) que de profesores (35,4%). Por provincias, se advierte que salvo en Córdoba, en el resto de provincias hay un mayor número de alumnos que de alumnas. El número de profesoras es mayor en todas las provincias al de profesores.

3.12.3. Participación en los programas de educación ambiental para mayores en Andalucía

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Dentro de los programas de educación ambiental para mayores en Andalucía se encuentran las actuaciones denominadas Mayores por el medio ambiente, ecoempleo y envejecimiento activo y Recapacicla. Ambas actuaciones suman, para el curso 2013/2014 un total de 4.952 personas mayores participantes, de las cuales un 74,5% son mujeres y un 25,5%, hombres.

Gráfico 3.12.3.

Participantes en los Programas de educación ambiental para mayores según sexo en Andalucía. Curso 2013/2014

Fuente: Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Red de Información Ambiental de Andalucía, 2015.

La primera de las actuaciones pretende impulsar acciones formativas para mayores y educadores ambientales y contribuir al desarrollo del envejecimiento activo, la educación ambiental y el ecoempleo. Bajo este programa se han desarrollado encuentros de personas mayores, recorridos didácticos y educativos así como talleres de educación ambiental dirigidos a este segmento de población. En el curso 2013/2014 han participado en esta actividad un total de 532 personas, de las cuales un 64,8% son mujeres y un 35,2% son hombres (345 y 187 respectivamente).

La actividad Recapacicla pretende, a través de talleres prácticos, visitas a plantas de reciclaje de residuos y/o a espacios naturales protegidos, concursos fotográficos, exposiciones o jornadas de encuentro e intercambio, entre otras actividades, mejorar la comunicación e información que se traslada a este colectivo de la población andaluza, sobre la problemática de los residuos de carácter doméstico y la necesidad de su reciclaje ayudando con ello a promover su concienciación así como un cambio de actitudes sobre la generación de residuos en el ámbito del hogar y su manejo. En el curso 2013/2014 participaron 4.420 mayores, observándose una mayor participación de mujeres, que alcanzó las 3.343 (75,6%) frente a 1.077 hombres (24,4%).

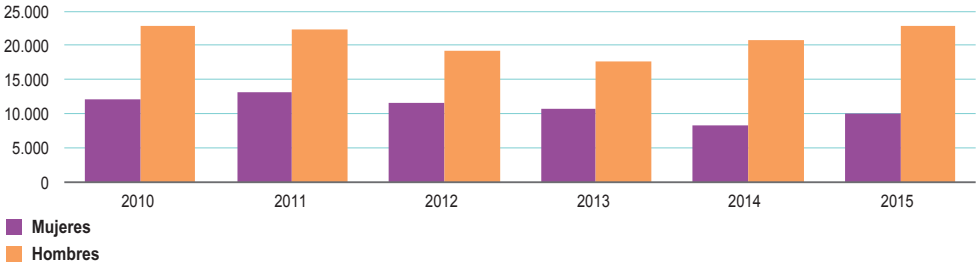
3.12.4. Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

El principal objetivo del Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC) es facilitar asistencia personalizada a la totalidad de la ciudadanía, así como proporcionar cualquier tipo de Información de carácter ambiental sobre el territorio andaluz y las actuaciones que por parte de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio se desarrollan.

Gráfico 3.12.4.

Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Período 2010-2015



Nota: No se ha determinado el sexo de la persona entre un 27% y un 31% de las consultas recibidas anualmente.
Fuente: Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

A través del SIAC la ciudadanía puede plantear sus consultas relacionadas con el medio ambiente, habiéndose registrado entre 2010 y 2015 un total de 272.191 consultas. De éstas, se desconoce el sexo de la persona que ha realizado la consulta en un 29,5% de los casos (80.202 consultas), mientras que el resto de consultas (191.989) han sido realizadas por hombres y mujeres en una proporción de 65,6% y 34,4% respectivamente. La participación de las mujeres se mantiene en toda la serie en niveles inferiores a la de los hombres, alcanzando como cota máxima el 37,7% de los años 2012 y 2013.

3.13. Turismo y Comercio

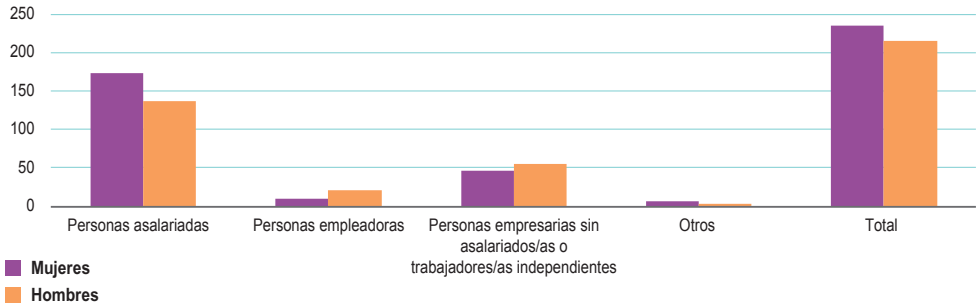
3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

El sector comercial en Andalucía[29] ocupaba en 2015 a un total de 451.388 personas, de las cuales las mujeres representan un 52,2% del total (235.568 personas) y los hombres representan un 47,8%, (215.821 personas), con un mayor nivel de ocupación femenina.

Gráfico 3.13.1.

Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2015



Nota: Miles de personas, media anual. Otros incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En Andalucía, los efectos de la crisis económica han afectado al sector del comercio ya que en el periodo 2008-2014, tanto hombres como mujeres han encadenado pérdidas de empleo consecutivas, a excepción de 2011, año en que se mantuvieron los puestos de trabajo masculinos. No obstante, en el año 2015 se observa una recuperación de los datos, situándose el total de personas ocupadas en el sector por encima de las que había en 2013, lo que supone un incremento del 3,7%. De esta forma, el número de personas ocupadas ha pasado de 422.081 personas en 2014 a 451.388 en 2015, es decir, se ha producido un incremento del 6,9% según la Encuesta de Población Activa (EPA). Este aumento ha sido ligeramente superior en las mujeres, cuya ocupación ha aumentado en un 7,3% entre 2014 y 2015, mientras que la ocupación masculina lo ha hecho en un 6,6%.

Atendiendo a la situación profesional de las personas ocupadas, el sector comercial en Andalucía se compone, en el año 2015, de un 68,9% de personas asalariadas (137,4 mil hombres y 173,6 mil mujeres), un 6,7% de personas empleadoras, un 22,4% de trabajadores/as independientes o empresario/a sin persona asalariada y tan sólo un 2% de miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.

29 En el sector comercial se incluye el comercio al por mayor y al por menor, excluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Cabe señalar que el sector comercial en Andalucía es un sector feminizado, en el cual se observan diferencias en cuanto a la situación profesional de las mujeres con respecto a los hombres. Así, las mujeres están ocupadas en mayor medida como asalariadas que como empleadoras, empresarias o trabajadoras independientes. Del total de personas asalariadas, un 55,8% son mujeres, mientras que sobre el total de personas empleadoras y personas empresarias sin asalariados/as o trabajadores/as independientes, las mujeres tienen una menor representación, concretamente el 42,2%. En la categoría Otros, que incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, se acumula una elevada proporción de mujeres, un 71,1%, frente a un 28,9% de hombres. En conclusión, se observa la importancia que ha adquirido el trabajo femenino asalariado en el comercio.

3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

Consejería de Turismo y Deporte

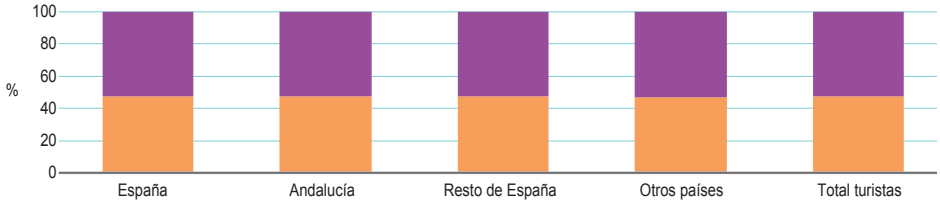
En la Comunidad Autónoma de Andalucía, durante el año 2015, los ingresos por turismo representaron el 13,1% del PIB de la Comunidad, participación superior a la registrada en el año 2014 (12,6%).

El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2015 con respecto al año anterior se incrementó un 7,4% y un 9,5%, respectivamente. Concretamente el año 2015 se cierra con 26 millones de turistas, lo que supone un incremento del 8,2%.

En cuanto a la distribución por sexo de las cifras de turistas que recibió Andalucía en el año 2015, se observa que hay un mayor número de mujeres, el 52,5% mientras los hombres representan el 47,5%. En función de la procedencia de las personas que visitaron Andalucía, cabe señalar que no existe mucha variación en la distribución por sexo, aunque la proporción de mujeres es ligeramente más elevada que la de hombres.

Gráfico 3.13.2.1.

Turistas según sexo y procedencia. Año 2015



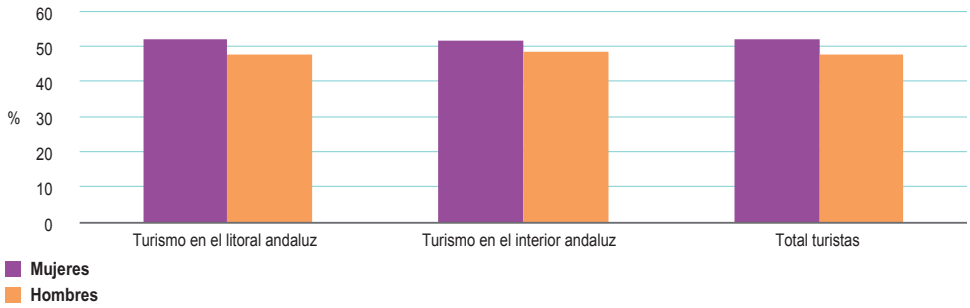
	España	Andalucía	Resto de España	Otros países	Total turistas
Mujeres	53	52	52	53	52
Hombres	47	48	48	47	48

Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

Por lo que se refiere al territorio de destino en Andalucía (litoral o interior), nuevamente se observa una distribución por sexo similar a la media del total de turistas, con una mayor presencia de mujeres, suponiendo el 52,2% del turismo en el litoral y el 51,6% del turismo en el interior.

Gráfico 3.13.2.2.

Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2015

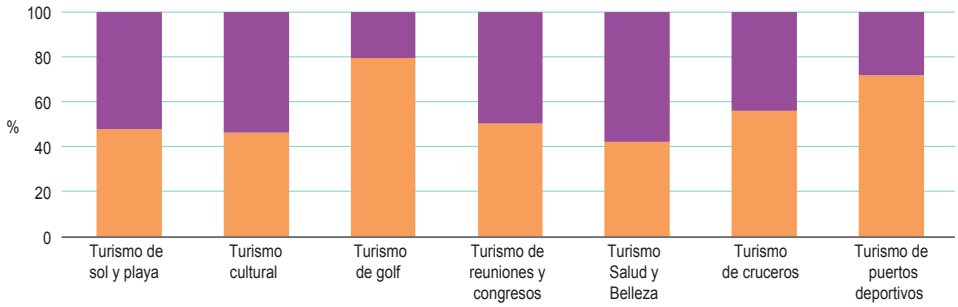


Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

Cabe señalar que en la distribución por segmento turístico se observan diferencias en función del sexo. En este sentido, existe un predominio en el número de hombres en la elección del turismo de golf (79,8%), puertos deportivos (71,8%) y cruceros (56,2%). Por el contrario, las mujeres tienen otras preferencias, primando el turismo de salud y belleza (57,6%), el turismo cultural (53,7%) o el turismo de sol y playa (52,2%). Respecto al año anterior, destacan las variaciones que se han producido en el turismo de golf, que incrementa la diferencia entre hombres y mujeres en 5,6 puntos porcentuales con mayor presencia masculina; y en el turismo de cruceros en el que se reduce esta diferencia entre sexos en 4,8 puntos porcentuales.

Gráfico 3.13.2.3.

Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2015



	Turismo de sol y playa	Turismo cultural	Turismo de golf	Turismo de reuniones y congresos	Turismo Salud y Belleza	Turismo de cruceros	Turismo de puertos deportivos
Mujeres	52,2%	53,7%	20,2%	49,6%	57,6%	43,8%	28,2%
Hombres	47,8%	46,3%	79,8%	50,4%	42,4%	56,2%	71,8%

Nota: Los datos de Turismo de sol y playa miden el Turismo de litoral.
Los datos de Turismo de reuniones y congresos se estudian bienalmente y corresponden a 2014.
Fuentes: Turismo de sol y playa y Turismo cultural: Consejería de Turismo y Deporte, a partir de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Resto de segmentos: Consejería de Turismo y Deporte.

3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

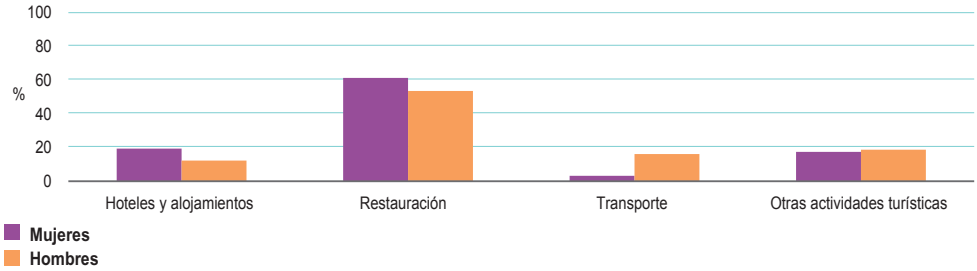
Consejería de Turismo y Deporte

En cuanto al análisis del empleo en el sector turístico, en 2015 se ha registrado una media de 357.000 personas ocupadas en el sector turístico andaluz, que supone un incremento del 7,3% respecto al año anterior. Estas personas ocupadas representan el 12,9% del conjunto de la ocupación en Andalucía, y el 16,5% de las personas ocupadas del sector servicios.

En 2015 la mayoría de las personas trabajadoras de la industria turística fueron hombres, representando un 59,7% (212.900 ocupados), y las mujeres alcanzan el 40,3% (144.000 ocupadas). Esta distribución por sexo de la ocupación es similar a la que presenta la economía andaluza en su conjunto (56,6% de hombres y 43,4% de mujeres).

Gráfico 3.13.3.

Personas ocupadas según sexo y ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2015



Fuente: Consejería de Turismo y Deporte a partir de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por rama de actividad, se observa una distribución diferente de la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es muy elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (61,1% del total de las mujeres ocupadas en el sector) y destacada en la de hoteles y alojamientos (18,9%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (2,7%).

Por otra parte, la rama que aúna mayor ocupación entre los hombres es la de la restauración, con el 53,4% del total de hombres ocupados en el sector. En el resto de ramas de actividad, la presencia masculina se distribuye entre transporte, con un 15,9% del total y en la rama de hoteles y alojamientos (12,2%).

Por último, cabe destacar la situación de equilibrio en la distribución de las personas ocupadas en otras actividades turísticas, con una presencia similar de hombres (18,6%) que de mujeres (17,2%).

Esta distribución por sexo desigual por ramas de actividad en el empleo del sector turístico se ha mantenido en niveles similares en los últimos años. Respecto al año anterior,

tanto hombres como mujeres ocupadas han registrado tasas de variación positivas, si bien el crecimiento ha sido mayor entre los hombres (10,4%) que entre las mujeres (2,9%). La ocupación masculina ha registrado aumentos en todas las ramas de actividad, excepto en hoteles y alojamientos. Por su parte, la ocupación femenina descendió en la rama de hoteles y alojamientos, contrarrestado con el aumento registrado en el resto de ramas del sector turístico andaluz, lo que ha permitido saldar el año 2015 con más empleo femenino.

Desde que se inició la crisis económica las mujeres han acumulado una importante pérdida de puestos de trabajo, entre 2009 y 2011 encadenaron pérdidas durante tres años consecutivos, y un nuevo descenso en 2013, mientras que en los años 2014 y 2015, el empleo femenino ha crecido con bastante menos intensidad que el masculino. De este modo, al comparar el año 2015 con 2008, el resultado es un descenso en el número de trabajadoras de un 14,9% frente al crecimiento del 15,2% del volumen de trabajadores. En este sentido se ha incrementado la presencia masculina, que en el año 2008 representaban el 52,2% y en 2015 el 59,6%, lo que supone un incremento de 7,4 puntos porcentuales.

4

ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

4

El estudio de la presencia de hombres y mujeres en una organización compleja como es la Junta de Andalucía es importante para un gobierno que tiene la igualdad de género como uno de los objetivos de su programa y quehacer político. Observar cómo varía dicha presencia en función de determinados condicionantes como la adscripción, el grupo, los niveles administrativos, el área de actividad, la presencia de descendientes, la edad, o el nivel de responsabilidad, es un ejercicio que permite conocer dónde están los mayores obstáculos en términos de igualdad, para posteriormente poder adoptar medidas de género que permitan disponer de una plantilla más eficiente y competitiva para gestionar los recursos públicos con mayor responsabilidad y calidad.

Por ello, este cuarto capítulo del Informe se dedica anualmente a realizar un análisis de la representación de hombres y mujeres del personal de los cuatro colectivos que componen el personal de la Junta de Andalucía; la Administración General, el equipo docente del Sistema Educativo Público de Andalucía, la plantilla del Servicio Andaluz de Salud y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Se añade además el colectivo directivo en Agencias Administrativas, Sociedades Mercantiles, Fundaciones y Consorcios.

Este año como novedad y para seguir profundizando en la realidad de la igualdad de género entre el personal de la Junta de Andalucía, se presenta por primera vez un análisis preliminar de las retribuciones recibidas y de los permisos solicitados por el personal de la Administración General en 2015. Se siguen de esta manera recomendaciones internacionales para abordar temas cruciales en la desigualdad laboral como son la brecha salarial de género y la segregación ocupacional horizontal dentro del sector público.

Por otra parte, y siguiendo con la práctica que se inició en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2012, anualmente se estudia un colectivo en profundidad que incluye un análisis evolutivo de los cuatro ejercicios anteriores para tener una visión con mayor perspectiva y apreciar con más facilidad los cambios que se han producido después de dicho periodo. En el Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2017, corresponde realizar este análisis extenso y evolutivo sobre el colectivo de docentes que trabajan en el Sistema Educativo Público de Andalucía.

En relación a la metodología cabe señalar que en este análisis, la representación de hombres y mujeres se cuantifica mediante un índice denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que representa la proporción de ambos sexos, en una escala de 0 a 2, permitiendo establecer los límites de representación equilibrada según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, (40%- 60%). El

índice responde a la fórmula IPRHM= ((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.

El personal de la Junta de Andalucía a 1 de enero de 2016 ascendía a 240.889 efectivos, siendo 155.383 (el 64,5%) mujeres y 85.506 (el 35,5%) hombres. Estas cifras se corresponden con un IPRHM=1,29, es decir, por encima del valor superior de la banda de equilibrio, y sube una centésima con respecto al año anterior, por lo que se mantiene la tendencia al incremento de la presencia relativa del número de mujeres. En términos absolutos, las mujeres suben en 980 personas, y los hombres bajan, en 523.

El colectivo más numeroso de los que componen el personal de la Junta de Andalucía es el de docentes con 114.985 personas. El IPRHM no ha variado, pues su valor continúa siendo de 1,29, similar al del conjunto del personal y representativo de un número de 74.446 mujeres (el 64,7%) y 40.539 hombres (el 35,3%).

A continuación por número de efectivos, se encuentra el personal del SAS, con 74.340 personas, de las cuales 49.112 son mujeres, y 25.228 son hombres, lo que se traduce en porcentajes del 66,1% y 33,9% respectivamente. El valor del IPRHM del personal del SAS es de 1,32, también similar al del año anterior, y el más elevado de todos los colectivos.

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, ascendió a 44.117 personas, 27.014 mujeres y 17.103 hombres, lo que se traduce en porcentajes del 61,2% y 38,8% respectivamente. Con respecto a 2015, el total del personal en la Administración General ha bajado en 964 personas, 418 mujeres y 546 hombres. El IPRHM es de 1,22, cercano al límite superior de equilibrio.

Por último, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia alcanzó un total de 7.447 personas, de las cuales el 64,6% fueron mujeres, y el 35,4% hombres, es decir 4.811 mujeres y 2.636 hombres. También su IPRHM se mantiene estable con respecto al ejercicio anterior, en un valor de 1,29.

Entre el personal directivo de las entidades instrumentales, del total de 185 personas, el 66,5% son hombres y el 33,5% mujeres, con un valor del IPRHM de 0,67, algo más desequilibrado que en el año anterior cuando el valor del IPRHM fue de 0,69.

En conjunto, observando los colectivos analizados, vemos que todos conservan el mismo valor en la presencia relativa de hombres y mujeres que el año 2015, salvo en el caso de las entidades instrumentales donde se produce un aumento de la sobrerrepresentación de los hombres en los equipos directivos, tal y como se ha analizado en el epígrafe correspondiente.

4.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

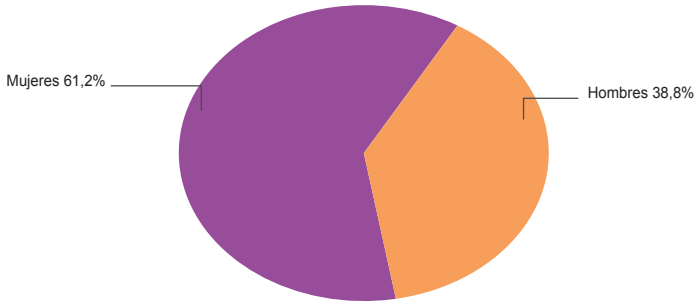
Este epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma recoge un estudio sobre la presencia de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía, según sus diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia. Se dedica especial atención al personal que concentra el mayor poder de decisión, por un lado el personal alto cargo, y por otro, los niveles superiores del funcionariado, analizándose tanto el grupo A1 en su conjunto, como los niveles 27 al 30, estudiando en estos casos su relación con la edad y descendencia.

En la búsqueda de factores que influyen en la desigual posición de mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector público, se ha incorporado este año, como novedad, un análisis de la distribución de retribuciones y permisos del personal de la Administración General, que ayuda a profundizar en el conocimiento de su realidad desde el punto de vista de género.

En términos generales, en 2016 se mantiene la tendencia a la feminización de este colectivo; ya que, si bien el número de efectivos se reduce un 2,1%[1], ha sido más intensa la disminución de hombres (3%) que de mujeres (1,5%), dando lugar a una mayor brecha de género. Como resultado, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía lo integraban en enero de 2016, 44.117 efectivos —27.014 mujeres y 17.103 hombres—, conformando una distribución por sexo con un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,22).

Gráfico 4.1.

Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2016



1 La reducción de efectivos en Andalucía siguió la tendencia registrada entre el personal de la Administración General del Estado (AGE), cuyo personal disminuyó un 2,7%, por encima de la media andaluza. También en el caso del Estado, la reducción de plantilla afectó más a los hombres, lo que propició un ligero aumento de la presencia femenina; que, en cualquier caso, se mantuvo en valores de equilibrio representativo por sexo (IPRHM=1,04). Por su parte, el personal al servicio de la Administración pública en la Unión Europea aumentó ligeramente en 2015 (0,5%), con más intensidad entre las mujeres, lo que favoreció un acercamiento de la distribución de sexo a valores paritarios (IPRHM=0,94).

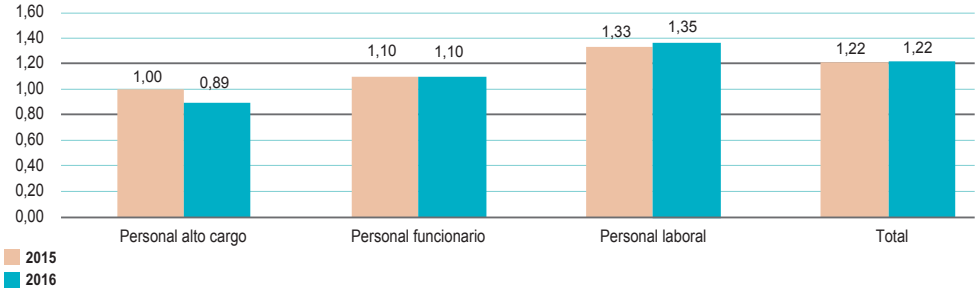
4.1.1. Análisis general

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se organiza en tres categorías: el personal laboral, que representa en 2016 el 51,3% de la plantilla, el personal funcionario, que agrupa al 48,2% y el personal alto cargo, que participa con un discreto 0,5% del total.

La elevada presencia de mujeres entre el personal laboral (IPRHM=1,35), muy superior a la existente en la correspondiente categoría de la AGE (IPRHM=0,94), ha explicado tradicionalmente el elevado grado de feminización de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este año, además, esta categoría ha sido decisiva a la hora de explicar el ligero aumento de la brecha de género en el conjunto de la plantilla, mientras que la distribución por sexo entre el funcionariado se ha mantenido prácticamente igual que el año anterior, en valores de equilibrio representativo (IPRHM=1,10), muy similares al existente entre el funcionariado de la AGE (IPRHM=1,06). Finalmente, la presencia femenina entre el personal alto cargo se ha reducido este año, sin comprometer el equilibrio de la representación (IPRHM=0,89).

Gráfico 4.1.1.1.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2015 y 2016



La lectura del cuadro 4.1.1 permite añadir más detalles sobre la representación de mujeres y hombres entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Por una parte, el elevado grado de feminización (IPRHM=1,42) del personal laboral con menores requerimientos formativos (Grupo V) y su peso en el conjunto de la categoría sigue explicando el exceso de presencia de mujeres en la plantilla que está al servicio de la Administración General. A ello también ha continuado contribuyendo, aunque en menor medida, el desequilibrio creciente por sobrerrepresentación femenina de los grupos II (IPRHM=1,48) y III (IPRHM=1,37).

Por otra parte, también puede constatarse entre el funcionariado una mayor presencia de mujeres en los grupos con menores requerimientos formativos para su acceso y en los niveles retributivos inferiores de la carrera administrativa. En cualquier caso, la creciente presencia femenina en los grupos superiores durante los últimos años ha acercado la distribución por sexo a valores cercanos a la paridad, mientras que en los grupos inferiores persiste un notable protagonismo de mujeres, especialmente en el grupo C2 (IPRHM=1,36).

Cuadro 4.1.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2016

PERSONAL ALTO CARGO

M	H	Total	IPRHM 2016	IPRHM 2015
100	124	224	0,89	1,00

PERSONAL FUNCIONARIO

Grupos/ Niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total				IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%/ Total	2016	2015
30	71	105									71	105	176	0,8	0,81	0,71
29	31	45									31	45	76	0,4	0,82	0,84
28	363	456						1			363	457	820	3,9	0,89	0,88
27	229	338					1				230	338	568	2,7	0,81	0,83
26	309	458	101	159				1			410	618	1.028	4,8	0,80	0,80
25	1.119	1.294	554	806		3		2			1.673	2.105	3.778	17,8	0,89	0,88
24	104	90	97	111				1			201	202	403	1,9	1,00	1,01
23	246	254	166	249		1	1				413	504	917	4,3	0,90	0,90
22	628	462	109	83	313	219	1	5			1.051	769	1.820	8,6	1,15	1,18
21				3		35					-	38	38	0,2	0,00	0,00
20			51	96	450	497		2			501	595	1.096	5,2	0,91	0,91
19			1	1							1	1	2	0,0	1,00	1,00
18			656	323	1.731	1.144	412	130			2.799	1.597	4.396	20,7	1,27	1,27
17					37	15	28	14			65	29	94	0,4	1,38	1,35
16					542	401	302	296			844	697	1.541	7,3	1,10	1,10
15					1.629	907	27	19			1.656	926	2.582	12,2	1,28	1,28
14							1.329	508		2	1.329	510	1.839	8,7	1,45	1,45
13									1	4	1	4	5	0,0	0,40	0,25
12									38	29	38	29	67	0,3	1,13	1,09
Total	**3.100**	**3.502**	**1.735**	**1.831**	**4.702**	**3.222**	**2.101**	**979**	**39**	**35**	**11.677**	**9.569**	**21.246**	**100,0**	**1,10**	**1,10**
	6.602		**3.566**		**7.924**		**3.080**		**74**		**21.246**					
IPRHM 2016	**0,94**		**0,97**		**1,19**		**1,36**		**1,05**		**1,10**					
IPRHM 2015	**0,96**		**0,97**		**1,19**		**1,36**		**0,99**		**1,10**					

PERSONAL LABORAL

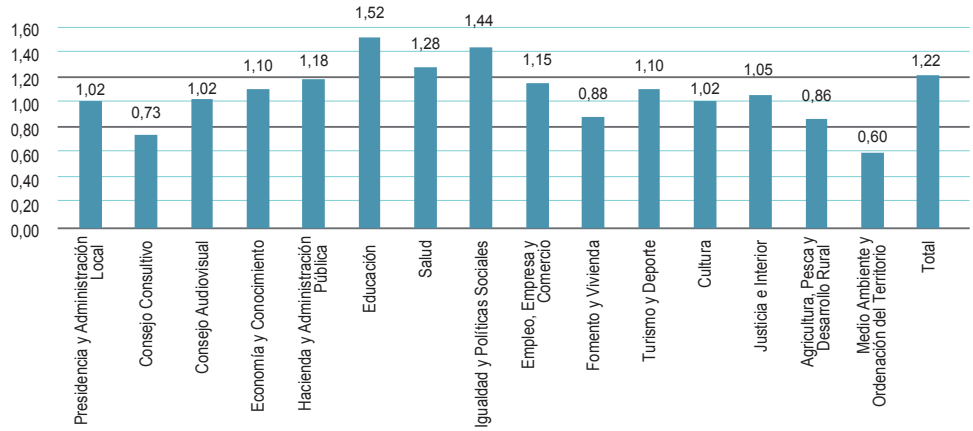
	M	H	Total	%/Total	IPRHM 2016	IPRHM 2015
I	683	453	1.136	5,0	1,20	1,19
II	1.613	571	2.184	9,6	1,48	1,46
III	3.959	1.835	5.794	25,6	1,37	1,33
IV	1.640	1.502	3.142	13,9	1,04	1,05
V	7.136	2.881	10.017	44,2	1,42	1,42
S/C	206	168	374	1,7		
Total	**15.237**	**7.410**	**22.647**	**100,0**	**1,35**	**1,33**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Los cambios organizativos derivados de la aplicación del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, elevaron el número de consejerías a trece, mas los Consejos Consultivo y Audiovisual. Estos últimos y cinco consejerías no resultaron afectados por la reestructuración derivada del mencionado decreto[2] y, en todos los casos, la distribución por sexo entre su personal se mantuvo sin cambios apreciables respecto del año anterior, destacando un generalizado equilibrio en la representación, con la excepción de la presencia relativa de mujeres y hombres en el Consejo Consultivo (IPRHM=0,73) y en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (IPRHM=0,60), ambas muy masculinizadas.

Gráfico 4.1.1.2.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías. Año 2016



Las nuevas consejerías nacidas de los cambios organizativos y competenciales muestran una desigual presencia de mujeres y hombres entre su personal que permiten clasificarlas en dos bloques. Por una parte, el de aquellas que presentan una composición de hombres y mujeres aceptablemente equilibrada, como las Consejerías de la Presidencia y Administración Local, de Economía y Conocimiento, de Empleo, Empresa y Comercio, de Turismo y Deporte y, finalmente, de Cultura. Por otra parte, tres Consejerías, de Educación, de Salud y de Igualdad y Políticas Sociales, donde trabaja el 52,2% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía y que presentan acusados desequilibrios de representación por exceso de presencia de mujeres.

Así pues, la elevada feminización del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se debe, fundamentalmente, a la elevada participación de las mujeres en el desarrollo competencial de las áreas de educación, salud y bienestar social, como reflejo de la tradicional asignación a las mujeres del rol de prestadora de cuidados.

2 Consejerías de Hacienda y Administración Pública, de Fomento y Vivienda, de Justicia e Interior, de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

4.1.2. Personal alto cargo

Los cambios organizativos derivados de la reestructuración de las consejerías han provocado una menor presencia de mujeres entre el personal alto cargo respecto del año anterior, si bien la distribución por sexo se mantiene en valores equilibrados (IPRHM=0,89).

En las viceconsejerías y en las secretarías generales técnicas aumenta la participación femenina entre los altos cargos. De modo muy intenso en las viceconsejerías que, por primera vez, muestran una presencia mayoritaria de mujeres dentro de los límites del equilibrio representativo. En las secretarías generales técnicas se localiza en 2016 el único desequilibrio relevante, acentuado respecto del año anterior y que consolida estos puestos de altos cargos como muy feminizados.

En el resto de las adscripciones se registra una reducción de la presencia de mujeres, aunque manteniendo el equilibrio representativo, como ocurre en el Consejo de Gobierno, que cuenta en 2016 con un 42,8% de mujeres y un 57,2% de hombres, dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2016

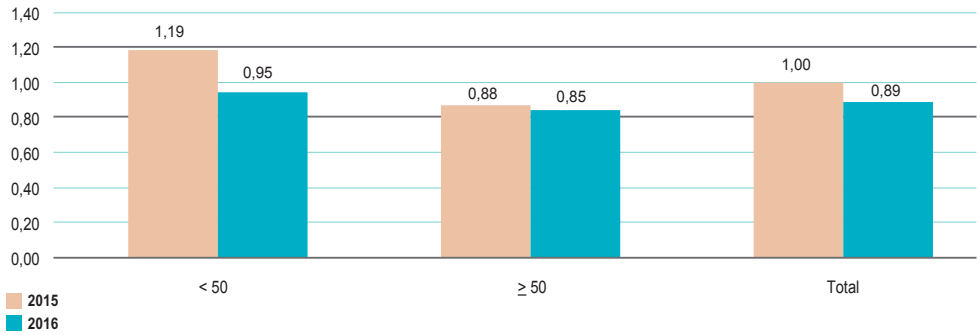
	M	H	TOTAL	IPRHM	
				2016	2015
Presidencia	1	-	1	2,00	2,00
Consejerías	5	8	13	0,77	0,91
Viceconsejerías	8	6	14	1,14	0,55
Secretaría General	14	18	32	0,88	1,03
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38	1,27
Dirección General y Del. Gobierno	30	40	70	0,86	0,94
Delegaciones Territoriales	23	33	56	0,82	1,10
Otros Altos Cargos	10	15	25	0,80	1,03
TOTAL	**100**	**124**	**224**	**0,89**	**1,00**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

A pesar de la menor presencia de mujeres entre los puestos de alto cargo respecto del año anterior, la distribución por sexo se mantiene en valores de equilibrio en todos los tramos de edad. La reducción de la participación femenina ha sido mayor entre el personal con menos de cincuenta años, lo que acerca la distribución a valores casi paritarios en estas edades. En cualquier caso, el aceptable equilibrio de hombres y mujeres en estos puestos consolida la mayor incorporación de las mujeres a los cargos de máxima responsabilidad en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.1.2.1.

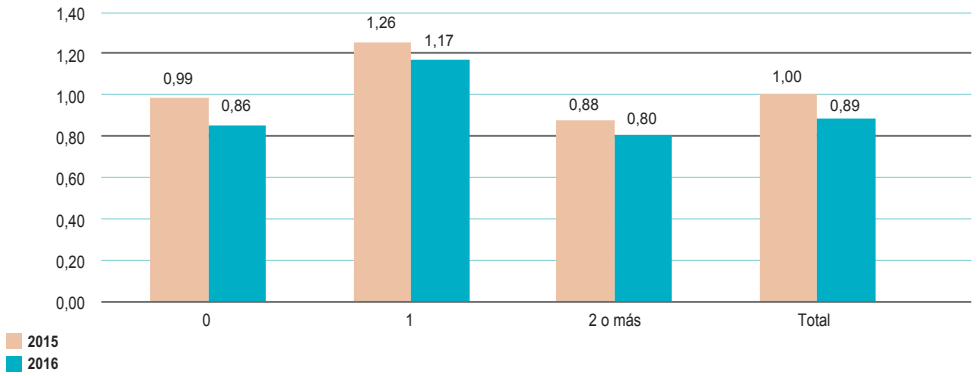
IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2015 y 2016



Al igual que la edad, se viene observando cómo el número de hijos o hijas del personal es un factor cada vez menos limitante para el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo. Los cambios en la composición por sexo de 2016 respecto del año anterior han situado los valores del índice de presencia relativa entre mujeres y hombres dentro del intervalo de equilibrio en todas las circunstancias de descendencia, si bien todavía se mantiene una clara mayoría de hombres cuando existen dos o más descendientes.

Gráfico 4.1.2.2.

IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2015 y 2016



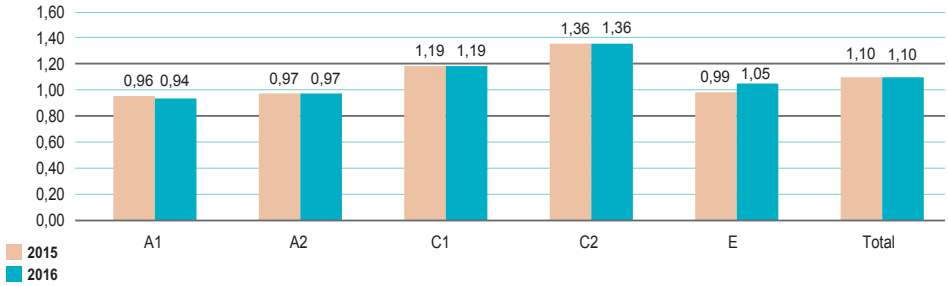
4.1.3. Personal funcionario

La feminización del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía se ha basado en los últimos años, fundamentalmente, en el aumento de la presencia de mujeres entre el personal funcionario. En 2016, sin embargo, la distribución de mujeres y hombres en esta categoría se ha mantenido prácticamente estable respecto del año pasado (IPRHM=1,10) y han sido los cambios en la composición por sexo entre el personal laboral los que han motivado que el proceso de feminización del conjunto del personal siga creciendo.

La representación de mujeres y hombres entre el personal funcionario, según los distintos grupos profesionales, tampoco ha registrado cambios relevantes. Se continúa observando una mayor presencia de mujeres en aquellos grupos que requieren un menor nivel de formación para su acceso, destacando la elevada participación femenina en el grupo C2 (IPRHM=1,36). El resto de grupos profesionales sigue mostrando unas composiciones por sexo aceptablemente equilibradas y, excepto en el grupo C1, cercanas a la paridad. Especialmente relevante desde la perspectiva de género resulta el equilibrio representativo existente en el grupo A1[3]. Aunque en 2016 se redujo ligeramente la presencia de mujeres en este grupo, la elevada participación de estas entre la plantilla más joven (el 65,4% del personal menor de treinta y cinco años) asegura una presencia creciente de mujeres en el grupo A1 a medio plazo.

Gráfico 4.1.3.1.

IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2015 y 2016

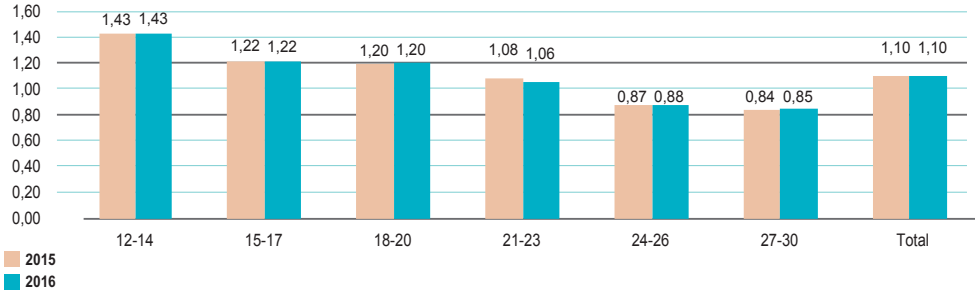


Tampoco han sido significativos los cambios en la distribución por sexo del funcionariado según los distintos niveles administrativos, por lo que se mantiene su mayor rasgo estructural: la presencia de funcionarias aumenta conforme disminuye el nivel retributivo. La máxima expresión de lo anterior es la elevada presencia femenina en los niveles inferiores (las mujeres representan el 71,6% del funcionariado con niveles 12-14) y su menor presencia relativa en los niveles superiores, si bien en los límites del equilibrio representativo.

3 El grupo A1 concentra el 31,1% del funcionariado y es el grupo profesional con mayores exigencias de formación para su acceso y desde el que se cubren, en sus niveles superiores, aquellos puestos con mayor responsabilidad y dedicación.

Gráfico 4.1.3.2.

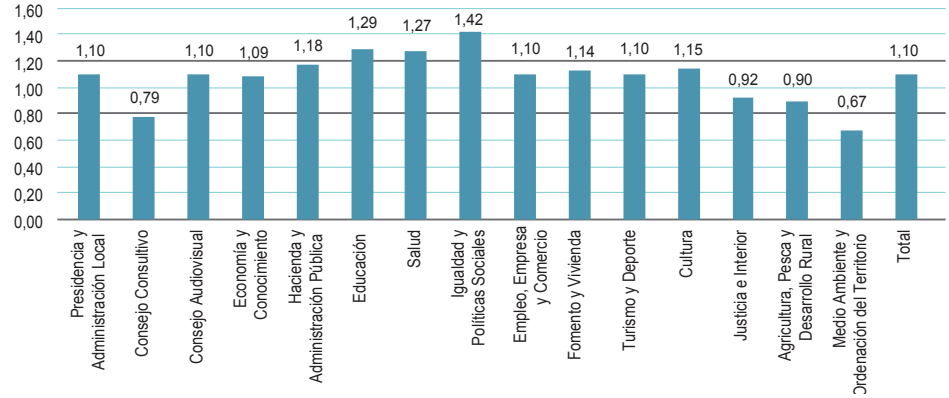
IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2015 y 2016



El análisis de la distribución por sexo del personal funcionario en las distintas consejerías comparte lo analizado para el conjunto de la Administración General. Los Consejos Consultivo y Audiovisual y las cinco consejerías que no se vieron afectadas por el Decreto de la Presidenta 12/2015 mantuvieron prácticamente estable su distribución por sexo respecto del año anterior, generalmente en valores de equilibrio, con la excepción de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio que mantuvo un elevado nivel de masculinidad (IPRHM=0,67). Por su parte, las nuevas Consejerías nacieron con una composición con clara mayoría de mujeres, especialmente desequilibrada en las consejerías de Salud (IPRHM=1,27), de Educación (IPRHM=1,29) y de Igualdad y Políticas Sociales (IPRHM=1,42), donde trabaja una tercera parte del personal funcionario. Esta circunstancia evidencia una cierta especialización de las funcionarias en áreas relacionadas con la prestación de cuidados.

Gráfico 4.1.3.3.

IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2016



Personal funcionario de los niveles 27–30

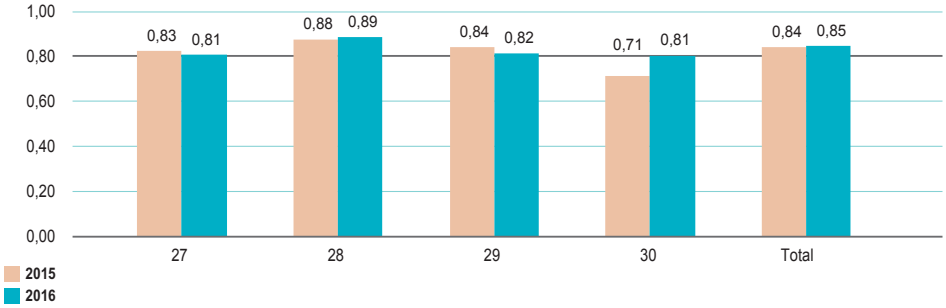
La escasa presencia de mujeres en los niveles retributivos superiores, del 27 al 30, de donde proceden los puestos directivos, tiene especial significado desde la perspectiva de género. Aunque la participación femenina en estos puestos ha ido creciendo gradualmente, también en 2016, consolidando una distribución con equilibrio representativo (IPRHM=0,85), todavía la proporción de mujeres en los niveles 27-30 sigue siendo menor que la que tienen en el conjunto del grupo A1 (IPRHM=0,94).

Por tanto, a pesar de que el personal funcionario está compuesto mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,10) y que estas tienen una participación creciente en el grupo A1, todavía se mantienen las resistencias que limitan su participación igualitaria en los puestos de dirección.

Cabe destacar que el aumento de la presencia de mujeres en los niveles superiores de la escala retributiva se ha localizado en 2016, fundamentalmente, en el nivel 30; de modo que, por primera vez, la distribución por sexo se encuentra equilibrada en todos los niveles, dentro de la franja de equilibrio representativo.

Gráfico 4.1.3.4.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2015 y 2016



Tras la reestructuración organizativa de la Junta de Andalucía, la distribución por sexo por secciones presupuestarias en 2016 sigue reflejando el protagonismo generalizado que tienen los hombres en la cobertura de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación. Únicamente en la Consejería de Cultura y en la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales se registra un mayor protagonismo femenino en los puestos de niveles 27-30, especialmente en la última, que presenta una sobrerrepresentación de mujeres.

Sin embargo, son más frecuentes los desequilibrios a favor de una mayor presencia de hombres, y más significativos, por cuanto aparecen en Consejerías que concentran un mayor número de puestos con niveles superiores (Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y Educación). Aun así, el equilibrio en el conjunto de estos niveles queda asegurado por la representación casi paritaria existente en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que concentra el 22% del total de los puestos, y la equilibrada distribución registrada en otras (Consejería de Salud, de Economía y Conocimiento, de Empleo, Empresa y Comercio, de Fomento y Vivienda, de Cultura y de Justicia e Interior).

Cuadro 4.1.3. IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2016

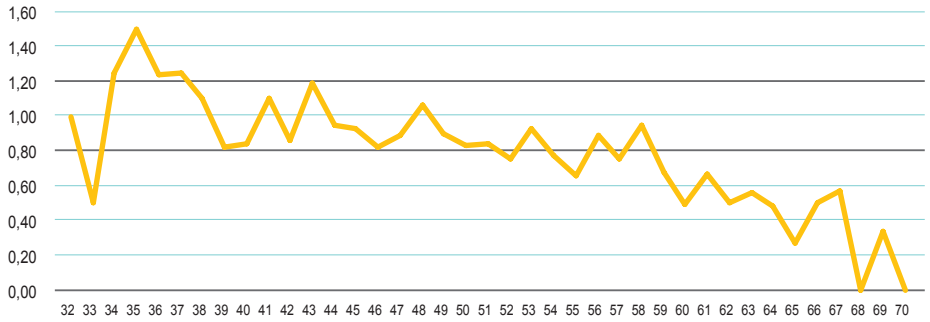
	27	28	29	30	Total
Presidencia y Administración Local	0,52	0,80	1,03	1,07	0,83
Consejo Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
Consejo Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	0,75
Economía y Conocimiento	0,88	0,93	1,00	0,77	0,89
Hacienda y Administración Pública	1,02	1,00	0,52	0,94	0,97
Educación	0,15	0,75	-	0,80	0,65
Salud	0,79	1,08	-	0,48	0,88
Igualdad y Políticas Sociales	1,27	1,33	-	1,09	1,27
Empleo, Empresa y Comercio	0,86	0,75	-	1,00	0,83
Fomento y Vivienda	0,56	1,05	-	1,33	0,84
Turismo y Deporte	0,42	0,87	-	1,50	0,75
Cultura	1,13	0,90	-	2,00	1,05
Justicia e Interior	0,78	0,95	-	0,73	0,87
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,65	0,61	2,00	0,57	0,63
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,68	0,68	0,77	0,42	0,66
Total	**0,81**	**0,89**	**0,82**	**0,81**	**0,85**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de acceder a los puestos de mayor responsabilidad dentro del funcionariado se reflejan en la menor presencia de estas cuanto más aumenta la edad del personal. La edad media de los hombres que ocupan los niveles retributivos superiores (51,3 años) sigue siendo en 2016 mayor que la de las mujeres (48,8), como reflejo de una distribución equilibrada en las edades más tempranas y altamente masculinizada entre el personal de más edad, en un contexto donde el 56% del personal de estos niveles supera los cincuenta años.

Gráfico 4.1.3.5.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según edad. Año 2016

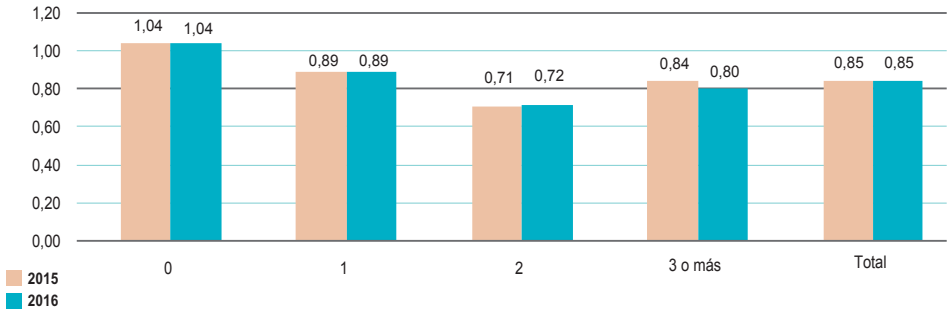


El desempeño de puestos de trabajo que exigen una mayor dedicación supone, en líneas generales, una limitación importante para conciliar la vida familiar y laboral, que sigue afectando con mayor intensidad a las mujeres. Cuando el desarrollo del puesto no requiere más dedicación, la presencia de descendencia en la familia, y su número, cada vez afecta en menor grado a la participación de las mujeres, como ocurre en el conjunto del grupo A1.

Sin embargo, entre el personal que cubre los puestos de los niveles superiores todavía se observa que la existencia de hijos o hijas, y su número, limitan la presencia femenina en estos cargos. La representación de mujeres y hombres en 2016 no difiere sustancialmente de la del año anterior, caracterizada por una composición prácticamente paritaria en ausencia de descendencia y un claro protagonismo masculino en las demás situaciones, especialmente a partir del segundo descendiente.

Gráfico 4.1.3.6.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número de descendientes. Años 2015 y 2016



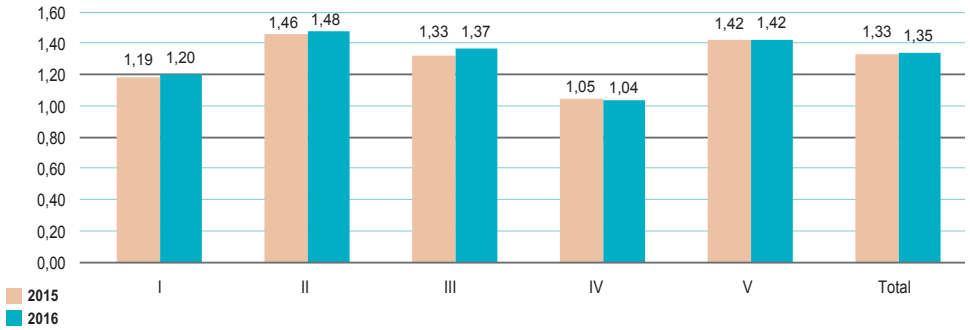
4.1.4. Personal laboral

El aumento de la representación de las mujeres en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía se ha debido, fundamentalmente, al crecimiento de la presencia femenina en la categoría de laborales, que ya estaba altamente feminizada, de modo que las mujeres representan en 2016 el 67,3% de este colectivo.

El crecimiento de la presencia de mujeres ha sido prácticamente generalizado en todos los grupos profesionales, acentuando los desequilibrios preexistentes. Únicamente se mantiene una distribución equilibrada en el grupo IV y en el resto destaca la amplia participación femenina en el grupo V, que concentra más del 44% del personal laboral. Así pues, al igual que en el funcionariado, las mujeres se localizan preferentemente en los puestos de menor responsabilidad dentro de la categoría de laborales.

Gráfico 4.1.4.1.

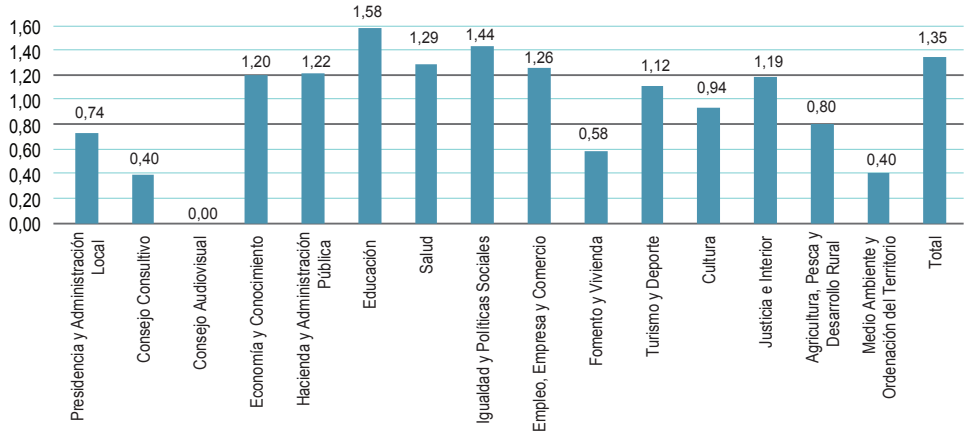
IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2015 y 2016



La presencia de mujeres y hombres entre el personal laboral según consejerías también reproduce los condicionantes tradicionales de género que asocian a las mujeres el desempeño de tareas de cuidados. Así lo manifiesta la mayor participación femenina en las Consejerías de Educación, de Igualdad y Políticas Sociales y de Salud, que juntas concentran el 71,4% del personal laboral. Los desequilibrios más relevantes por sobrerrepresentación masculina continúan localizados en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en la de Fomento y Vivienda.

Gráfico 4.1.4.2.

IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2016



4.1.5. Análisis de retribuciones

El análisis de la representación de hombres y mujeres en la Administración Pública permite diagnosticar una parte de la realidad de la Administración e identificar algunos de los retos que quedan todavía pendientes para lograr la igualdad laboral en el ámbito de empleo público en particular y del mercado de trabajo en su conjunto.

Para seguir profundizando en este conocimiento e identificar los aspectos en los que se deben focalizar los esfuerzos para superar las desigualdades laborales, se presenta por primera vez el análisis de las retribuciones recibidas y de los permisos solicitados por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2015. Así lo recomiendan diversos organismos internacionales, entre los que destaca la OCDE, cuando afirman que deben "desarrollarse mediciones exhaustivas y orientadas a las causas específicas para hacer frente a cualquier brecha salarial de género en el sector público y la segregación ocupacional horizontal"[4].

El estudio de las retribuciones permite analizar si existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres como empleados públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, como sucede en otros entornos laborales en España, Europa y también en ámbitos internacionales. A estas diferencias se las conoce como brecha salarial de género. Una brecha de género es la distancia existente entre mujeres y hombres —debido a su posición social de género— en el acceso, disfrute, participación y control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales[5].

La brecha salarial de género está condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos que van más allá de la premisa igual pago por igual trabajo. Es un indicador de las desigualdades laborales de género que dimensiona el mayor salario que los hombres perciben respecto a las mujeres y que, en el caso de la Administración pública que cuenta con sistemas de acceso y promoción a la función pública más reglados y objetivos, suele ser producto de la discriminación indirecta, no tanto de la directa[6].

---

4 OCDE. 2016. 2015 OECD Recommendation of the Council on gender equality in public life. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en

5 Instituto de la Mujer. 2011. Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0007-guiaFuentesEst.pdf

6 **Discriminación directa**: ocurre cuando se trata a una persona de manera menos favorable por razón de sexo, género, edad, nacionalidad, raza, origen étnico, religión o creencias, salud, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, que a otra persona que esté, haya estado o pudiera estar en una situación comparable. Tratar a una mujer de manera menos favorable por su embarazo o permiso de maternidad es una discriminación directa contra las mujeres.
Discriminación indirecta: ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios. El concepto se centra en el resultado de una norma o práctica y tiene en cuenta la realidad social cotidiana. La discriminación indirecta se produce cuando una ley, la política o el programa no parecen discriminatorios, pero tiene efectos discriminatorios en su aplicación. Puede ocurrir, por ejemplo, cuando las mujeres se encuentran en desventaja en comparación con los hombres con respecto al disfrute de una oportunidad o beneficio particular debido a las desigualdades preexistentes. La aplicación de una ley neutra en cuanto al género puede perpetuar la desigualdad existente en el lugar o agravarla.
Fuente: Instituto Europeo de Igualdad de Género. Gender Equality Glossary and Thesaurus. http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus. Referenciado en *European Commission. 2010. EU Gender Equality Law: Update 2010. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality.*

En este sentido, según el Estatuto del Empleado Público, normativa de referencia para el personal al servicio de las administraciones públicas, las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos, son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario. La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias del personal funcionario se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa; b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el mismo; c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos; d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Las retribuciones del personal laboral se determinan de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en la legislación para el personal funcionario sobre cuantías e incrementos retributivos.

Por tanto, en el marco de las administraciones públicas es la normativa de diverso rango la que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria para todo el personal, hombres y mujeres, la cuantía de las retribuciones que perciben. Las desigualdades que puedan existir en los resultados del análisis son debidas a otros factores jurídicos, económicos, sociales y culturales vinculados a la existencia de las desigualdades de género como fenómeno que atraviesa todas las organizaciones e instituciones sociales, incluyendo la Administración Pública.

Según Eurostat, la brecha salarial de género[7] para España en el año 2014, fue del 18,8%, diferenciándose el sector público donde se cifraba en 14,7% frente al 21,8% del sector privado. Ello en un contexto en el que, según el Banco de España, el salario medio en el sector público es más elevado que en el sector privado y la brecha entre los salarios más altos y los más bajos es menor en el sector público que en el privado, tal y como también acontece en otros países[8].

En este análisis, para el cálculo de la brecha de retribuciones se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día por persona. Posteriormente, se han excluido las personas que han disfrutado de algún día de los permisos citados a continuación, de modo que únicamente se contempla el personal que no ha disfrutado de días de permiso y por tanto, no ha tenido merma en sus retribuciones por este concepto.

7 Brecha salarial de género no ajustada a las características individuales, y calculada en salario por hora.

8 Banco de España. 2015. "Diferencias salariales entre los sectores público y privado en España", en Boletín económico, febrero 2015, pp. 19.

Los permisos que han dado lugar a la exclusión del cálculo de las retribuciones son: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social, permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad o paternidad.

Como se viene observando en los informes de evaluación de impacto de género del presupuesto de los últimos años, la composición del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía desde la perspectiva de género se caracteriza por un alto grado de feminización (IPRHM=1,22) y la existencia de una distribución, tanto vertical, que presenta a la mayoría de las mujeres en los niveles o grupos inferiores, con peores condiciones laborales, como horizontal, en aquellas profesiones administrativas y de cuidados a los demás, menos valoradas y peor remuneradas.

En la Administración de la Junta de Andalucía se observan diferencias en la brecha de género cuando se consideran diferentes variables, como la categoría laboral, los grupos profesionales, la edad o el número de descendientes que tienen hombres y mujeres.

Cuadro 4.1.5. Ingresos por día del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015

Ingresos día (media €)	Brecha	IPRHM	Personal (%/AGJA)
Personal alto cargo	-0,8	0,89	0,5
Personal funcionario	12,1	1,10	48,2
Personal laboral	4,6	1,35	51,3
Análisis por Edad			
< 35	10,8	1,42	2,0
35-44	13,1	1,20	17,4
45-54	14,2	1,26	43,7
≥ 55	16,2	1,19	36,9
Análisis por Descendientes			
0	9,5	1,27	32,3
1	14,0	1,24	21,1
2 o más	18,1	1,19	46,6

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

Por categorías laborales, la desagregación de la brecha de retribuciones corregida muestra que el personal alto cargo registró la menor diferencia de ingresos entre mujeres y hombres, llegando a ser las mujeres quienes tienen sueldos ligeramente más elevados.

La diferencia fundamental se encuentra entre el personal funcionario donde, en conjunto, los hombres cobran un 12,1% más que las mujeres. Dentro del personal funcionario, la brecha salarial de género es mayor en el grupo A2, que presenta una diferencia del 8,5% frente a la brecha del 4,1% del grupo E, la del 3,3% del grupo A1, o la brecha del 2,1% del grupo C1. La menor brecha salarial de todos los grupos corresponde al 1,4% del grupo C2.

Finalmente, el personal laboral, que es la categoría profesional más numerosa con el 51,3% del personal de la Administración General, presenta una brecha salarial de género más reducida, cifrándose en el 4,6%. Entre este personal, la brecha retributiva más destacada corresponde al grupo III, con algo más del 10%.

Cabe destacar que las dos variables que afectan significativamente a la brecha salarial de género son la edad y la descendencia. Por un lado, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres del conjunto de la Administración General crece con la edad del personal, alcanzando su máximo entre los efectivos mayores de cincuenta y cinco años, donde los hombres ganan un 16,2% más que las mujeres sobrepasando la brecha media de toda la Administración General.

También se observa una relación positiva entre la brecha retributiva de género y el número de hijos o hijas, de modo que en ausencia de descendientes se registra una diferencia de ingresos entre hombres y mujeres (ganando más los hombres) del 9,5% y la brecha va creciendo a medida que aumenta el número de descencientes, siendo un 14% cuando se tiene un descendiente, y del 18,1 ante dos o más descendientes. Esta última brecha es la más alta observada en todos los datos analizados de la Administración General de la Junta de Andalucía, apuntando a la conciliación de la vida familiar y laboral y al cuidado de menores como uno de los factores más significativos en la desigualdad salarial de las mujeres.

Teniendo en cuenta el análisis de representación de hombres y mujeres en la Administración de la Junta de Andalucía se puede plantear una serie de hipótesis que explicarían la existencia de la brecha salarial de género.

En primer lugar, la mayor concentración de mujeres en los grupos profesionales y niveles administrativos inferiores tiene como consecuencia diferencias de salario base, que son más bajos en la escala retributiva, tanto entre el personal funcionario como el personal laboral. Entre el personal funcionario, el nivel 12-13 es el que mayor feminización presenta y dentro del personal laboral, el grupo V, el más numeroso con el 44% de laborales, presenta un índice de presencia relativa de hombres y mujeres del 1,42. También influye significativamente que estos puestos tienen retribuciones con menos complementos asociados, de destino, productividad, etc. lo que marca grandes distancias salariales con las retribuciones de los puestos de mayor responsabilidad y dedicación horaria que tienen más complementos asociados.

La categoría laboral con la presencia relativa de mujeres y hombres más igualitaria en la Administración General, la del personal alto cargo, prácticamente paritaria y con menor segregación horizontal, es la que observa una brecha salarial de género menor y de signo invertido. Las retribuciones de las mujeres alto cargo son superiores a las de los hombres.

En tercer lugar, aunque gradualmente se va aproximando la edad media de hombres y mujeres en la Administración General, sigue siendo menor la media de edad de las mujeres, por lo que sus ingresos por antigüedad también pueden ser menores y repercutir en la brecha de género.

Finalmente, ya se ha apuntado que la variable que afecta significativamente a las retribuciones es el número de descendientes por lo que la responsabilidad de conciliar la vida familiar y laboral, que sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres[9], puede tener mucha influencia en la configuración de la carrera profesional y los tipos de puestos por los que optan las mujeres con hijos e hijas en edad dependiente.

Como consecuencia de estos factores, las mujeres reciben unas retribuciones menores, en conjunto, que los hombres. Como ya se ha observado, ello tiene su explicación en la discriminación indirecta; es decir, en el resultado del conjunto de prácticas y dinámicas sociales aparentemente neutras que afecta a las mujeres en su carrera laboral, posicionándolas en una situación de desigualdad, dado que el principio de remuneración en la Administración Pública está regulado por ley, existiendo así mismo convenios colectivos para regular las retribuciones de algunos colectivos.

4.1.6. Análisis de permisos

Para seguir ampliando la línea de conocimiento sobre los factores que condicionan la igualdad de género en la Administración Pública andaluza, entre los que se perfila la conciliación como tema central a observar, en el siguiente apartado se hace una primera aproximación al estudio de los permisos que toman las y los empleados públicos de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Los permisos que se analizan en esta sección son las “situaciones de incapacidad laboral transitoria” (IT), las “reducciones de jornada” (RJ), los “permisos no retribuidos” (PNR) y los “permisos por maternidad o paternidad” (Mat/Pat). El estudio observa la distribución de días de cada una de las situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, analizándolas según diferentes variables, como la categoría laboral, los niveles administrativos, la edad y el número de descendientes, con la finalidad de ver su utilización y valorar su influencia en las retribuciones y su promoción laboral, con vistas a extraer unas conclusiones preliminares.

Para expresar si las mujeres disfrutan de más o menos días de permiso que los hombres, se relativizan los datos respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla. De esta manera, si el porcentaje de los días de permiso de las mujeres supera al de su presencia relativa

9 Así se ha observado en el reciente estudio “Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” realizado en 2016 por el Consejo General del Poder Judicial en colaboración con la Universidad de Zaragoza. Esta investigación sobre las sentencias de los tribunales llama la atención para evitar que las medidas de conciliación tengan un efecto contrario al que se pretende con la Ley Orgánica, pues la práctica está demostrando que finalmente la mayoría de las licencias y permisos de conciliación están siendo ejercitados por mujeres, cuando en realidad se conciben como herramientas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, ya que a través de la aplicación y ejercicio de los derechos de conciliación y particularmente de la llamada *corresponsabilidad*, se busca superar el fenómeno del techo de cristal. Por ello, desde la Presidencia de la Comisión de Igualdad del CGPJ se ha propuesto que el ejercicio de estos derechos sea tenido en cuenta como mérito en los concursos de oposición que convoca el Consejo General del Poder Judicial, evitando que la aparente neutralidad de las normas produzca efectos discriminatorios hacia las mujeres y así, aplicando sencillos correctores se apuntale la igualdad entre ambos sexos.

(IPRHM), se puede decir que las mujeres disfrutan de más días de permiso que los hombres en términos relativos, porque su participación en los permisos supera a su presencia en el conjunto del personal. Para saber en qué medida disfrutan de más días de permiso se elabora un índice, denominado "índice de utilización de permiso" (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en el total de la plantilla y lo contrario si es menor de 1.

Del total de 44.117 personas, (61,2% mujeres y 38,8% hombres), que trabajan en la Administración General de la Junta de Andalucía, un 24,5% solicitaron en 2015 algún tipo de permiso de los anteriormente mencionados (permisos no retribuidos, permiso de maternidad o paternidad, reducción de jornada o estuvo en una situación de IT) o más de uno de ellos. De ese 24,5%, el 71% eran mujeres.

4.1.6.1. Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

La incapacidad laboral transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora con imposibilidad temporal para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de su seguro.

Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. El número de personas que se acogieron a una incapacidad laboral transitoria (IT) en 2015 representó el 21% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, de las cuales el 71,6% fueron mujeres. Si se realiza el análisis por el número de días de baja, la participación de las mujeres alcanza el 72,9% de un total de 582.662 días.

Teniendo en cuenta que las mujeres suponían en enero de 2016 el 61,2% del conjunto de la Administración, se observa una mayor utilización de estos días de permiso por parte de las mujeres que de los hombres. Aplicando el "índice de utilización de permiso por incapacidad laboral transitoria (IUt-IT)" al cociente entre los porcentajes anteriores, es posible determinar que las mujeres participan un 19% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria[10] (IUt-IT=1,19).

10 Los valores menores que la unidad de este cociente significa que las mujeres están representadas por debajo de su peso en el conjunto y viceversa.

Cuadro 4.1.6.1. Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (IT) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015

Días por Incapacidad transitoria (IT)	M	H	T	IPRHM (IT)	IPRHM (Total)	IUt-IT	(%/Total IT)
Personal alto cargo	18	28	46	0,78	0,89	0,88	0,0
Personal funcionario	149.672	68.882	218.554	1,37	1,10	1,25	37,5
Personal laboral	274.929	89.133	364.062	1,51	1,35	1,12	62,5
Análisis por Edad							
< 35	7.495	464	7.959	1,88	1,42	1,33	1,4
35-44	55.741	15.313	71.054	1,57	1,20	1,31	12,2
45-54	165.191	67.365	232.556	1,42	1,26	1,13	39,9
≥ 55	196.192	74.901	271.093	1,45	1,19	1,22	46,5
Análisis por Descendientes							
0	143.249	52.318	195.567	1,46	1,27	1,16	33,6
1	94.387	35.794	130.181	1,45	1,24	1,17	22,3
2 o más	186.983	69.931	256.914	1,46	1,19	1,23	44,1

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

Aunque con poca relevancia cuantitativa, únicamente entre el personal alto cargo se muestra una mayor utilización de la incapacidad transitoria entre los hombres. Para el resto de las categorías laborales las mujeres usaron más este tipo de permiso. El personal funcionario agrupa el 37,5% de los días de baja laboral transitoria y registra la participación ponderada femenina más elevada: el 25%. Mientras, en el personal laboral, que concentra al 62,5% de los días no trabajados por incapacidad laboral transitoria, las mujeres también utilizan más estos días que los hombres, si bien con menor brecha de género que entre el personal funcionario.

Dentro del personal funcionario, el mayor uso de las mujeres de los días por IT va reduciéndose según se desciende por grupos y niveles. La mayor utilización de estos días por parte de las mujeres es generalizada en todos los grupos, con la excepción del grupo E, donde son los hombres los que participan en mayor proporción.

El 62,5% de los días no trabajados por bajas transitorias de incapacidad se localiza, como se ha comentado, entre el personal laboral. También aquí es generalizada la mayor utilización de las mujeres, destacando el 28% de uso entre las mujeres del grupo I por encima de su representación en dicho grupo.

Gráfico 4.1.6.1.1.

IUt-IT del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Año 2015

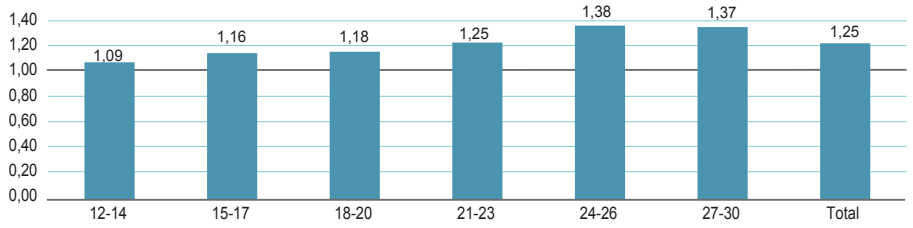
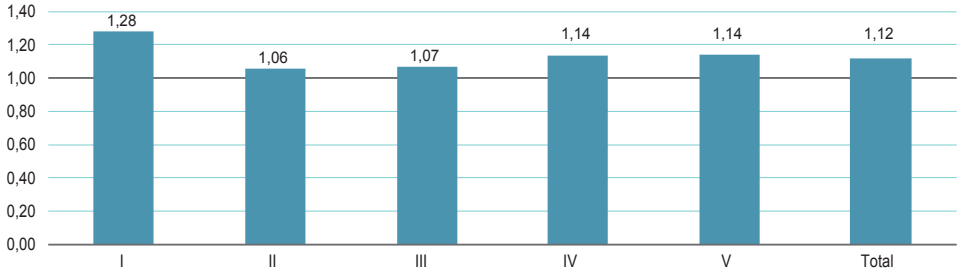


Gráfico 4.1.6.1.2.

IUt-IT del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015



También es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se intensifica entre el personal más joven, donde las mujeres menores de cuarenta y cuatro años utilizan entre un 31 y 33% más los días de IT, frente al 22% de las mujeres de más de cincuenta y cinco años.

Finalmente, es interesante atender a los condicionantes que marcan la descendencia, ya que considerando todas las situaciones sin descendencia y con descendencia, el mayor uso de días lo hicieron las mujeres con dos o más hijos o hijas, hasta un 23% más que los hombres en términos relativos.

4.1.6.2. Permiso para la reducción de jornada (RJ)

La reducción de la jornada es un permiso que permite disminuir la jornada diaria, con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. Existe la modalidad de un tercio o de la mitad de la jornada semanal.

El personal de la Administración General de la Junta de Andalucía que se acogió en 2015 a permisos por reducción de jornada (RJ) representó el 2,3% de la plantilla, con una participación de mujeres del 87,2%. La mujeres solicitaron un total de 218.390 días por RJ, el 88,4% del total de días, lo que situó el índice de utilización en 1,44; de forma que las

mujeres usaron un 44% más días de reducción de jornadas que los hombres, en términos relativos. Cada día con reducción de jornada que solicita una persona computa como un día contabilizado en el análisis.

Cuadro 4.1.6.2. Días de permiso por reducción de jornada del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015

Días por Reducción de jornada (RJ)	M	H	T	IPRHM (RJ)	IPRHM (Total)	IUt-RJ	(%/Total RJ)
Personal alto cargo	0	0	0		0,89		0,0
Personal funcionario	164.975	20.806	185.781	1,78	1,10	1,62	75,2
Personal laboral	53.415	7.749	61.164	1,75	1,35	1,30	24,8
Análisis por Edad							
< 35	6.150	0	6.150	2,00	1,42	1,41	2,5
35-44	96.521	10.227	106.748	1,81	1,20	1,51	43,2
45-54	90.986	13.407	104.393	1,74	1,26	1,38	42,3
≥ 55	24.733	4.921	29.654	1,67	1,19	1,41	12,0
Análisis por Descendientes							
0	44.083	6.207	50.290	1,75	1,27	1,38	20,4
1	64.077	8.926	73.003	1,76	1,24	1,41	29,6
2 o más	110.230	13.422	123.652	1,78	1,19	1,50	50,1

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

El personal alto cargo no recurrió a estos permisos, repartiéndose los días de RJ entre el 75,2% de los días que tomó el personal funcionario y el 24,8% del personal laboral. Aunque, en ambos casos, la participación ponderada de las mujeres fue muy elevada, nuevamente el personal funcionario registró una mayor intensidad de participación de las mismas.

La mayor utilización de las funcionarias de días con reducción de jornada es generalizada en todos los grupos profesionales; si bien, nuevamente, es mayor en los grupos más altos de la escala administrativa. La misma relación se reproduce según los distintos niveles administrativos, de modo que hay un mayor recurso de las mujeres a estos permisos en los niveles retributivos superiores.

El personal laboral participa del 24,8% de los días disfrutados por reducción de jornada, siendo el 51,3% de la plantilla de personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Entre el personal de este ámbito, las mujeres utilizan los días de reducción de jornada en mayor medida que los hombres, en términos relativos; si bien con menor intensidad que entre el personal funcionario, sin que se aprecie una tendencia clara en relación con los grupos profesionales.

Gráfico 4.1.6.2.1.

IUt-RJ del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Año 2015

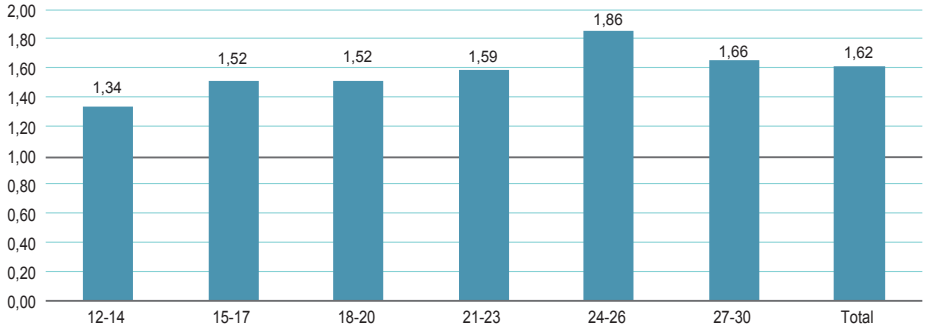
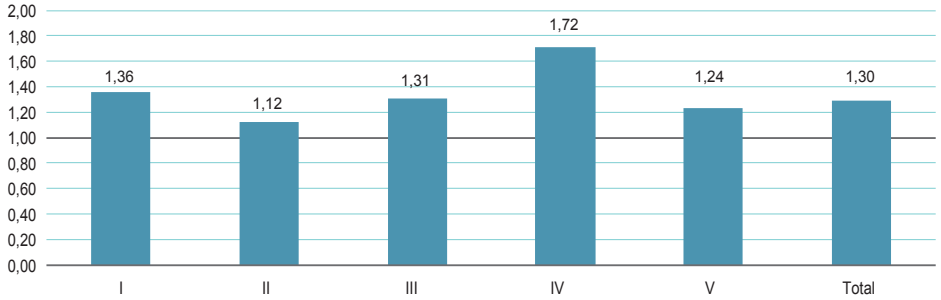


Gráfico 4.1.6.2.2.

IUt-RJ del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015



La mayor utilización por parte de las mujeres de la reducción de jornada es relativamente homogénea para todos los grupos de edad, observándose una mayor utilización de las mujeres menores de cuarenta y cinco años, que concentran el 45,7% de los días utilizados por este concepto. En la edad entre treinta y cinco y cuarenta y cinco años, la brecha de género en este permiso es de las más altas de todos los permisos y variables analizados en el capítulo, cifrándose el índice de utilización de permiso de reducción de jornada (IUt-RJ) en 1,51.

Asimismo, la mayor o menor solicitud de días de permiso por reducción de jornada entre las mujeres también mantiene en este caso una relación directa con la descendencia y su número; de modo que se intensifica con la presencia de hijos o hijas y aumenta con el mayor número de descendientes. Así, se da el caso de que las mujeres con dos o más descendientes utiliza, en términos relativos, un 50% más que los hombres la reducción de jornada.

4.1.6.3. Permisos no retribuidos (PNR)

Los permisos no retribuidos incluyen las siguientes situaciones administrativas: permiso por asuntos propios sin retribución, permiso sin retribución, permiso por asistencia a curso selectivo o práctico en otra Administración, permiso por colaboración con una ONG, permiso no retribuido a exdiputados y ex altos cargos, permiso por ausencia para prestar servicios a otra Administración Pública, permiso por enfermedad grave o irreversible del cónyuge, permiso para la realización de estudios oficiales o especialización relacionados con el puesto de trabajo y permiso permanente no retribuido a exparlamentarios y ex altos cargos.

Un 2,1% de las personas que trabajan en la Administración General, es decir, 926 personas, solicitaron en 2015 alguno de estos permisos no retribuidos, siendo el 76,2% mujeres. En total, se pidieron 21.936 días de permisos no retribuidos. El 69,5% fueron solicitados por mujeres y el 30,5% por hombres.

En términos ponderados, el índice de utilización de permisos no retribuidos fue de 1,14; es decir, las mujeres participaron un 13,6% más que los hombres en términos relativos en el reparto de los días de permisos no retribuidos en 2015.

Cuadro 4.1.6.3. Días de permiso no remunerado del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015

Días de Permiso no remunerado (PNR)	M	H	T	IPRHM (PNR)	IPRHM (Total)	IUt-PNR	(%/Total PNR)
Personal alto cargo	0	0	0		0,89		0,0
Personal funcionario	10.642	5.309	15.951	1,33	1,10	1,21	72,7
Personal laboral	4.612	1.373	5.985	1,54	1,35	1,15	27,3
Análisis por Edad							
< 35	469	229	698	1,34	1,42	0,95	3,2
35-44	5.184	2.318	7.502	1,38	1,20	1,16	34,2
45-54	5.188	2.125	7.313	1,42	1,26	1,13	33,3
≥ 55	4.413	2.010	6.423	1,37	1,19	1,16	29,3
Análisis por Descendientes							
0	5.239	3.767	9.006	1,16	1,27	0,92	41,1
1	3.146	1.048	4.194	1,50	1,24	1,21	19,1
2 o más	6.869	1.867	8.736	1,57	1,19	1,32	39,8

Nota: Elaboración propia a partir de datos de la D.G. de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía. Año 2015.

Las mujeres utilizaron más los días de permisos no remunerados tanto entre el personal laboral como entre el personal funcionario, si bien las funcionarias solicitaron estos días un 21% más que los funcionarios. Además, es entre el personal funcionario donde se concentró la mayor proporción de días de permisos no remunerados, con un 72,7% de los días solicitados. Entre el personal alto cargo, hombres y mujeres, no se solicitaron días de permiso no remunerados.

Dentro del personal funcionario y según sus niveles administrativos se observa que las funcionarias de niveles 27-30 utilizan un 86% más que los funcionarios los permisos no retribuidos en términos relativos, pese a que la presencia de mujeres en estos niveles es menor con un IPRHM de 0,85. También destaca, por su importancia cuantitativa, la mayor utilización por parte de las mujeres de los permisos en los niveles 24-26 con un IUt-PNR de 1,34.

El personal laboral solicita el 27,3% del total de días de permiso no remunerados, y las mujeres del grupo IV son las que más utilizan los permisos, si bien destaca que proporcionalmente los hombres del grupo I solicitan los permisos no retribuidos más que las mujeres de ese grupo.

Gráfico 4.1.6.3.1.

GIUt-PNR del personal funcionario según niveles de la carrera. Año 2015

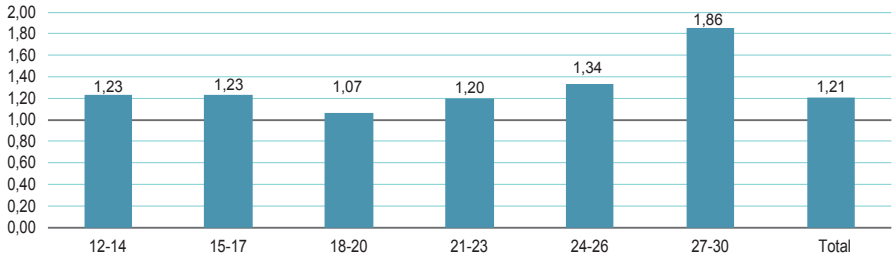
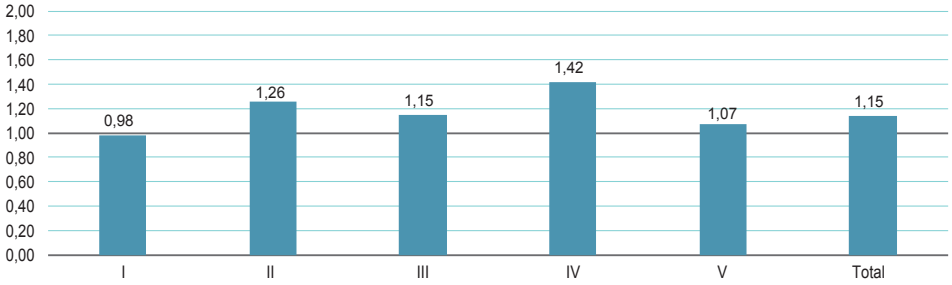


Gráfico 4.1.6.3.2.

IUt-PNR del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015



El análisis según la edad del personal pone de relieve que entre el personal más joven, menor de treinta y cinco años, son los hombres los que utilizan en mayor medida los permisos no remunerados, mientras que a partir de esa edad suelen ser las mujeres las que recurren a ellos con más intensidad.

Finalmente, cabe destacar que al analizar los días de permisos y el número de descendientes que tiene la persona solicitante, se observa que los hombres disfrutan en mayor

medida de los días PNR cuando no tienen descendientes, mientras que la utilización es mayor en las mujeres y de forma creciente cuanto más aumenta la descendencia. La mayor brecha entre mujeres y hombres se da cuando la descendencia es de dos o más hijos o hijas, donde las cifras indican que las mujeres utilizan los días un 32% más que los hombres.

4.1.6.4. Permisos por maternidad y/o paternidad

Desde el año 1995 la maternidad se reconoce como una contingencia específica, desligada de la incapacidad laboral transitoria, a la que hasta entonces estaba asociada. Es un período de tiempo tras el parto, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, con una duración de veinte semanas en la Administración General de la Junta de Andalucía, que puede ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

El permiso de paternidad, de quince días de duración, puede ser disfrutado por el segundo progenitor de manera independiente del compartido por maternidad.

Los permisos de maternidad y paternidad se analizan de manera diferente puesto que su utilización y duración son diferentes para mujeres y hombres y no son comparables de forma agregada. En este caso se ha realizado una explotación de los datos intrasexo para mujeres y para hombres para luego poder analizar los resultados comparativamente y conocer cómo se comportan ambos.

El 1,6% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía disfrutó en 2015 de permisos por maternidad o paternidad, con una participación mayoritaria de mujeres (65,8%).

El número total de días que se concedieron para estos permisos fue de 41.915, de los que el 90% del total, 37.729 fueron utilizados por mujeres. La ponderación de este porcentaje en relación con la presencia femenina en el conjunto de la plantilla de la administración general (61,2%) arroja un índice de utilización de días de Mat/Pat igual a 1,47, lo que significa que las mujeres están sobrerrepresentadas un 47% en la utilización de estos permisos, en lógica con la mayor duración en días de los permisos de maternidad que los de paternidad.

En conjunto en 2015, 453 mujeres disfrutaron del permiso por maternidad, el 1,7% de la plantilla femenina del conjunto de la Administración General, con una media de 83,3 días disfrutados. La mayoría de estas mujeres fueron funcionarias, más del triple de las pertenecientes al personal laboral, mientras que las mujeres en puestos de alto cargo tuvieron una representación poco relevante.

El mismo año, 235 hombres disfrutaron del permiso por paternidad o cedido de maternidad, el 1,4% de la plantilla masculina, con una media de 17,8 días disfrutados y una moda de quince días. Dado que la duración estipulada del permiso de paternidad es de trece días, la diferencia respecto a los valores centrales de la distribución indica que la utilización por parte de los hombres del permiso compartido de maternidad es escasa. El grueso del personal que disfrutó de los permisos fueron funcionarios, seguidos a mucha distancia del personal laboral. Ningún hombre en puesto de alto cargo hizo uso de este permiso.

El número de días que las mujeres utilizan con más frecuencia es de 110 días y dado que las mujeres en las administraciones públicas pueden disfrutar de hasta 20 semanas, unos 140 días, las cifras pueden reflejar que las mujeres de la Administración General comparten una parte del disfrute de los días de permiso por maternidad con sus parejas.

Gráfico 4.1.6.4.1.

Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según categorías. Año 2015

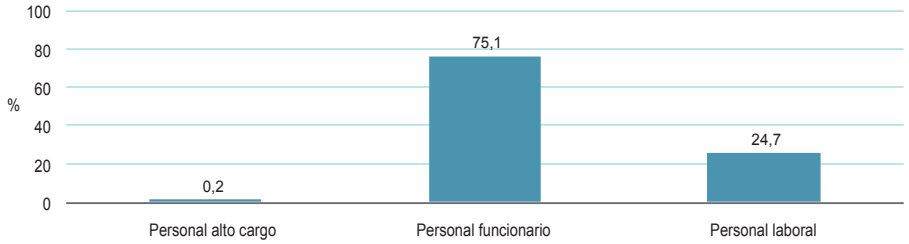
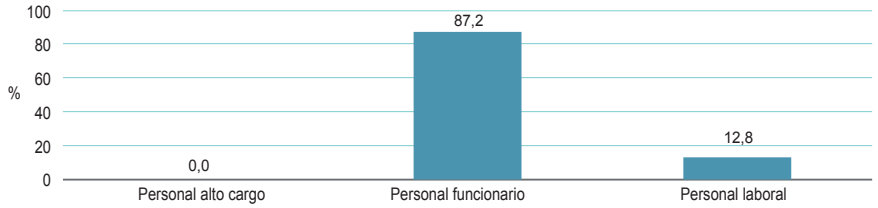


Gráfico 4.1.6.4.2.

Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según categorías laborales. Año 2015



Las 340 mujeres funcionarias que disfrutaron del permiso de maternidad se concentraron mayoritariamente en el grupo profesional A1, seguidas a distancia de las funcionarias de los grupos C1 y A2. La presencia de mujeres en los grupos inferiores fue poco significativa o nula en el caso del grupo E. Lo mismo sucede en el caso de los 205 hombres funcionarios que disfrutaron del permiso de paternidad o maternidad, que se concentraron también en el grupo profesional A1, seguidos a distancia de los funcionarios de los grupos C1 y A2.

Gráfico 4.1.6.4.3.

Funcionarias que disfrutan del permiso de maternidad según grupos profesionales. Año 2015

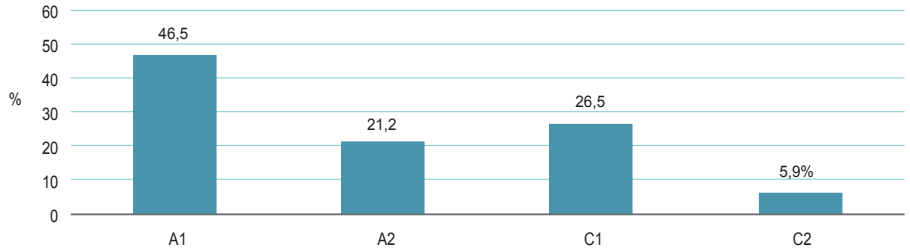
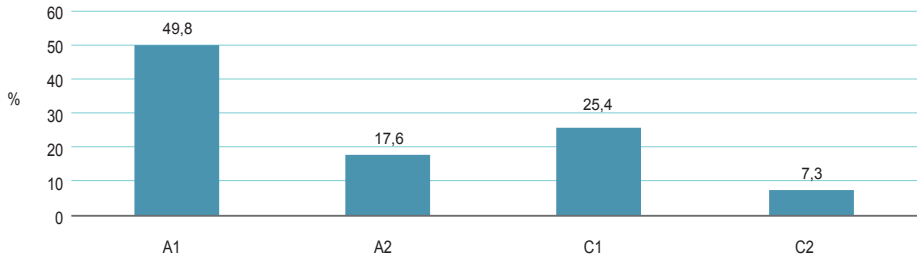


Gráfico 4.1.6.4.4.

Funcionarios que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según grupos profesionales. Año 2015



El disfrute del permiso de maternidad por parte de las funcionarias en relación a sus niveles muestra una concentración en los niveles intermedios, de mayor intensidad entre los niveles 21 al 26, donde se encuentra el 45% de las funcionarias que lo disfrutaron seguramente por la coincidencia entre edad fértil y el ritmo habitual de la carrera profesional. La presencia de mujeres en los valores extremos de la escala retributiva fue escasamente relevante. En el caso de los hombres funcionarios, se da mayor concentración en los niveles superiores, a partir del nivel 21, donde se encuentra el 59,5% de los funcionarios que disfrutaron el permiso de paternidad o cedido de maternidad.

Gráfico 4.1.6.4.5.

Funcionarias que disfrutan del permiso de maternidad según niveles de la carrera administrativa. Año 2015

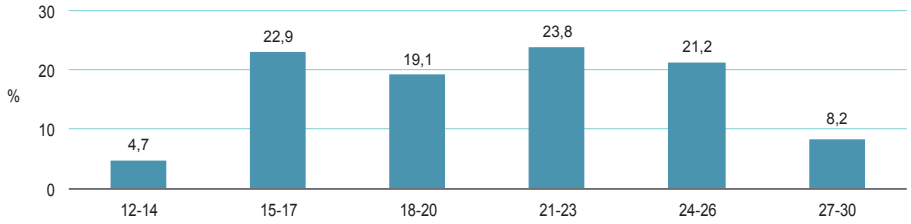
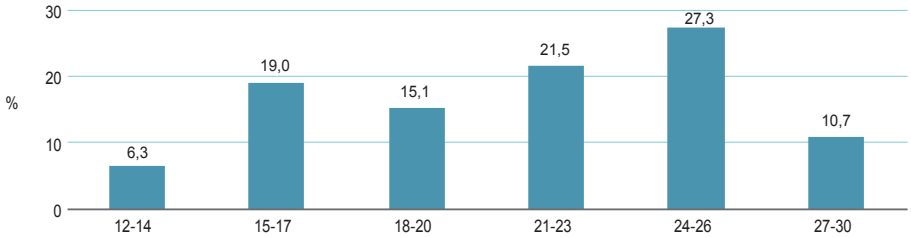


Gráfico 4.1.6.4.6.

Funcionarios que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según niveles de la carrera administrativa. Año 2015



Así, tanto las mujeres, y especialmente los hombres del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía se deciden a ejercer la maternidad y paternidad y disfrutar de sus correspondientes permisos en mayor medida cuando tienen un alto grupo profesional pero todavía no han alcanzado los niveles de responsabilidad y retribución máximas.

Las mujeres que ocupan puestos de personal laboral que utilizaron el permiso de maternidad solo representaron el 24,7% de las que disfrutaron del permiso en el conjunto de la Administración General, siendo mayoritariamente del grupo III. En el grupo II se encontró una participación que significaba la tercera parte de las mujeres existentes en el grupo III.

Los 30 hombres que utilizaron el permiso de paternidad o cedido de maternidad en la categoría de personal laboral solo representan el 12,8% de los hombres que disfrutaron del permiso en el conjunto de la Administración General y se concentran en los grupos superiores, especialmente en el grupo III.

Gráfico 4.1.6.4.7.

Mujeres en la categoría de personal laboral que disfrutan del permiso de maternidad según grupos profesionales. Año 2015

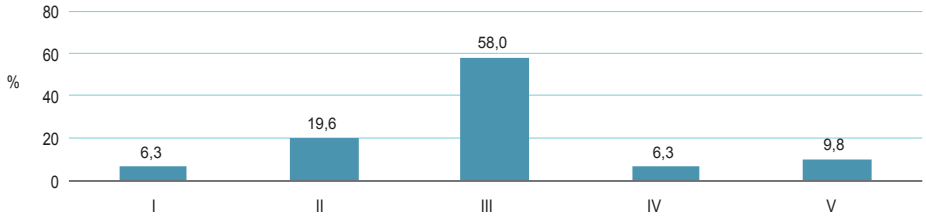
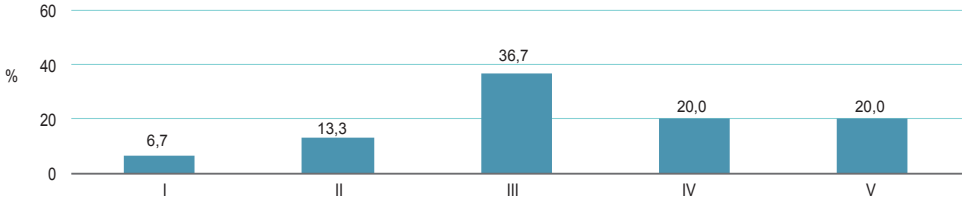


Gráfico 4.1.6.4.8.

Hombres en la categoría de personal laboral que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según grupos profesionales. Año 2015



En lo referente a la edad, la utilización del permiso de maternidad se localiza en las mujeres con menos de cuarenta y cinco años, especialmente en las edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, donde se concentra más de las tres cuartas partes de las mujeres que recurrieron al permiso de maternidad. También la utilización del permiso de paternidad o cedido de maternidad lo utilizan los hombres con menos de cuarenta y cinco años, especialmente en las edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, donde se concentra cerca del 80% de los hombres que recurrieron a estos permisos.

Gráfico 4.1.6.4.9.

Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según tramos edad. Año 2015

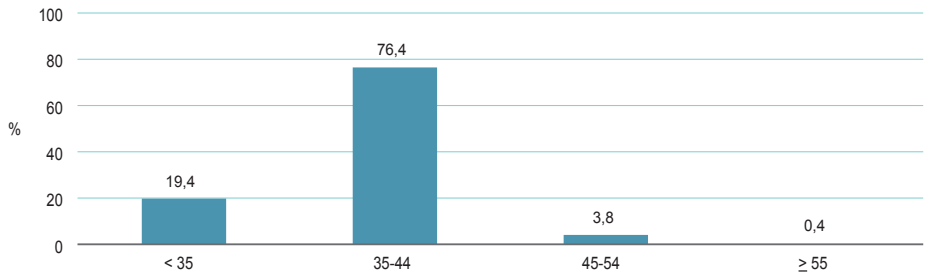
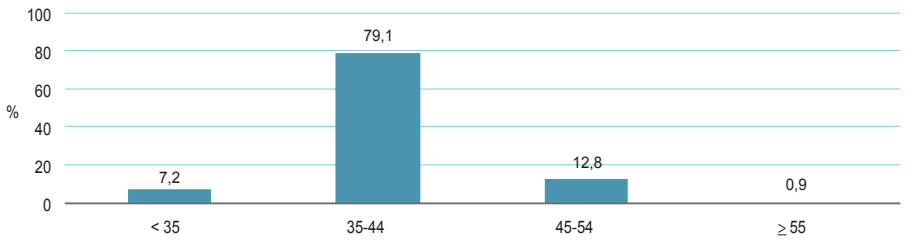


Gráfico 4.1.6.4.10.

Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según tramos de edad. Año 2015



Finalmente, el análisis según descendencia revela importantes diferencias en la utilización de días de permiso de mujeres y de hombres.

En el caso de las mujeres hay una relación inversa entre el disfrute del permiso de maternidad y el número de hijos o hijas, de modo que las que van a ser madres por primera vez son más y que va disminuyendo ligeramente conforme aumenta el número de descendientes.

En cambio en el caso de los hombres se observa que la mayoría de los hombres que disfrutan de los permisos de paternidad y cedido de maternidad tienen dos o más descendientes, sumando el 62,7% los que disfrutan de los permisos con algún descendiente, frente al 19,9% de aquellos que van a ser padres por primera vez.

Llama la atención que hay más mujeres que disfrutan de los días de maternidad sin tener descendencia previa y su proporción va descendiendo a medida que aumenta el número de descendientes. En cambio, en el caso de los hombres son más los que disfrutan de los permisos cuando tienen varios descendientes y baja considerablemente el porcentaje de los hombres que disfrutan del permiso con su primer hijo o hija.

Gráfico 4.1.6.4.11.

Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según número de descendientes. Año 2015

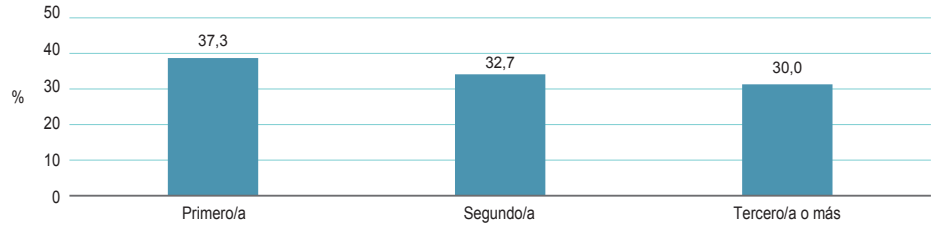
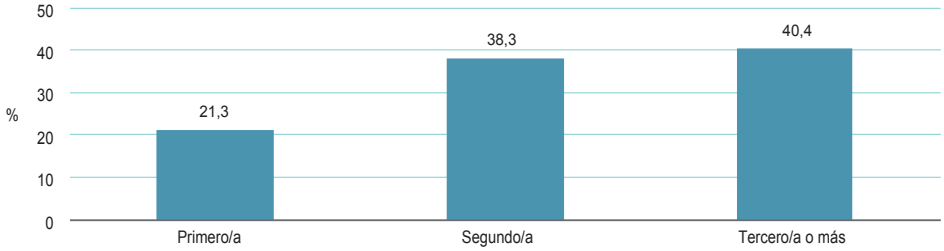


Gráfico 4.1.6.4.12.

Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según número de descendientes. Año 2015



Consideraciones finales

Las principales tendencias que se desprenden de este análisis es que las mujeres, en general, utilizan más todos los tipos de permisos considerados, y que el perfil que más los utiliza son mujeres en edades fértiles y aumentando su uso según tengan mayor número de descendientes.

Se ha identificado también que el personal funcionario concentra en torno al 75% de los días de permiso de reducción de jornada, permisos no remunerados y los de maternidad y paternidad, mientras que el personal laboral tiene representación mayoritaria en los días de ausencia laboral por incapacidad transitoria, de los que solicitan el 62,5% del total.

Una de las observaciones más destacables de los permisos por IT tiene que ver con la edad y la descendencia. Si bien las mujeres mayores de cincuenta y cinco años han utilizado mayor número de días en términos absolutos, el índice de utilización indica que en términos relativos las mujeres en edades fértiles utilizan un 33% más estos días que los hombres. En este sentido, y al desconocer la duración de los permisos, cabe pensar que gran parte de las bajas asociadas a los últimos meses de embarazo o a los embarazos de riesgo, que son permisos de muchos días, podrían estar detrás de esta estadística. Esta hipótesis será estudiada en posteriores análisis que profundicen sobre esta materia.

En general, la descendencia, especialmente cuando se tienen dos o más hijos o hijas, es una variable que se detecta importante a la hora de explicar la alta utilización de los días de permiso de todo tipo por parte de las mujeres en términos relativos respecto a los hombres. Tanto en las incapacidades temporales, como en la reducción de jornada como en los permisos no remunerados, las mujeres tienen porcentajes mucho más elevados de utilización de lo que les corresponde por su presencia en las plantillas.

Cabe destacar que la brecha de género más alta se observa en la reducción de jornada, con un 44% de diferencia entre hombres y mujeres en términos relativos en el conjunto de la Administración General y donde el número de descendientes es determinante para aquellas mujeres que tienen dos o más hijos o hijas, donde el porcentaje de diferencia alcanza el 50%.

En cuanto al permiso de maternidad/paternidad se observa un comportamiento similar y comparable entre mujeres y hombres ante todas las variables analizadas, a excepción de la descendencia. En general, las mujeres, y también los hombres del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía se deciden a ejercer la maternidad y paternidad y disfrutar de sus correspondientes permisos en mayor medida cuando tienen un alto grupo profesional pero todavía no han alcanzado los niveles de responsabilidad y retribución máximos.

Se aprecia que hay más mujeres que disfrutan los días de su permiso de maternidad cuando no tienen descendencia previa y va descendiendo el número de mujeres a medida que aumenta el número de descendientes. Los hombres que disfrutan de los permisos de paternidad y maternidad son más según aumenta el número de hijos e hijas que tienen.

Por último, el análisis también muestra que en el ejercicio de puestos de alto cargo no se producen apenas solicitud de días de permisos, a excepción de las incapacidades temporales, lo que visibiliza la dificultad que existe para compatibilizar estos puestos de trabajo con la conciliación familiar y laboral, de la que como se observa del análisis del conjunto del personal de la Administración General, siguen haciéndose cargo todavía en mayor medida las mujeres que los hombres.

En el contexto de este análisis, cabe señalar que en el marco del Acuerdo para la Defensa y la Mejora del Empleo Público en la Administración de la Junta de Andalucía firmado en julio de 2015 y en el seno de la Mesa General de Negociación Común, se constituyó un grupo de trabajo para el impulso de la igualdad y la conciliación. Fruto de la labor de dicho grupo de trabajo, creado en el contexto de la negociación colectiva, cabe destacar el impulso de los siguientes proyectos que vienen a contribuir a las desigualdades existentes observadas.

Por una parte se ha realizado la implantación efectiva del permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación previsto en la disposición adicional decimosexta del Estatuto Básico del Empleado Público. Este permiso lo pueden disfrutar las mujeres funcionarias a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, o de la semana 35 en caso de embarazo múltiple, y su aplicación se ha hecho extensiva, también, al personal laboral del ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

También se señala el reglamento sobre el permiso para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, en virtud del cual el personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía podrá solicitar un permiso por cuidado de hijo

o hija afectada por cáncer u otra enfermedad grave. Esta es una medida que se suma a las anteriormente analizadas y que formará parte del análisis que se lleve a cabo para profundizar en los resultados obtenidos.

La Administración General de la Junta de Andalucía ha impulsado el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, como respuesta al proceso de toma de conciencia social que la violencia contra las mujeres ha generado en los últimos tiempos, y que ha llevado a reconocerla como un grave problema social, y por tanto, no como un problema que afecte al ámbito privado sino como una cuestión pública.

Finalmente, una medida que se dirige al centro de las cuestiones que se plantean en el análisis es la definición del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, con la finalidad primordial de determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2013 contempló un análisis evolutivo de la distribución de hombres y mujeres entre el personal docente que componía el Sistema Educativo Público de Andalucía durante el período 2008-2012. Entre los rasgos más sobresalientes del análisis, destacaba el aumento de la feminización del colectivo, incrementándose la sobrerrepresentación de las mujeres en niveles educativos tradicionalmente feminizados, como la Educación Infantil y Primaria, la Educación Especial y la Educación Compensatoria; niveles de enseñanza que incorporan tareas de cuidados hacia el alumnado. Además, a pesar del elevado protagonismo de las mujeres entre el personal docente, los hombres seguían predominando en las tareas de inspección educativa, lo que reforzaba la persistencia en el sistema educativo de roles de género que referenciaban el desempeño de actividades según el sexo, con el consecuente efecto negativo sobre la calidad de la enseñanza y la igualdad de oportunidades en la educación[11].

Transcurridos cuatro años, se actualiza el análisis dinámico para detectar si las tendencias observadas en el intervalo 2008-2012 han registrado alguna variación en este nuevo período de evaluación 2012-2016. Debe ponerse de relieve que la limitación de la tasa de reposición del personal al servicio de las Administraciones Públicas, determinada por las Leyes de Presupuestos Generales y del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, ha condicionado la evolución de la plantilla del Sistema Educativo Público Andaluz, como también del restante empleo público en la comunidad autónoma. Ha influido, por ende, en las cifras de representación de hombres y mujeres del colectivo docente[12].

Con esta perspectiva, el capítulo se inicia con una valoración del conjunto del personal educativo, diferenciado según la titularidad de los centros donde desarrolla su actividad, para continuar con el estudio de la distribución de hombres y mujeres según el tipo de enseñanza, atendiendo de forma especial a la composición por sexo en la inspección educativa. El análisis finaliza abordando los rasgos más característicos del personal que compone los equipos directivos de los centros docentes.

---

11 La presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal docente del sistema educativo reduce el fracaso escolar y facilita una mayor igualdad de acceso a los distintos estudios en las alumnas. UNESCO (2012), *World Atlas of Gender Equality in Education.*

12 El Banco de España refleja en un informe de 2014 que como consecuencia "del desbordamiento del déficit público desde el principio de la crisis, los Presupuestos Generales del Estado (PGE) fijaron, ya en 2009 y 2010, una tasa de reposición de efectivos indefinidos de un 30% y un 15%, respectivamente, lo que supuso un endurecimiento relativo con respecto a lo regulado entre 2003 y 2008 (...) A finales de 2011 se introdujeron un conjunto más enérgico de medidas. En primer lugar, el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, estableció un nuevo endurecimiento de la tasa de reposición de efectivos, estableciendo que a lo largo del ejercicio 2012 no se procedería a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, si bien la congelación de la oferta de empleo público no era de aplicación a determinados sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fijó en el 10%" En Antonio Montesinos, Javier J. Pérez y Roberto Ramos. 2014. *El empleo en las Administraciones Públicas en España: Caracterización y evolución durante la crisis.* Documentos ocasionales n.º 1402. Banco de España.

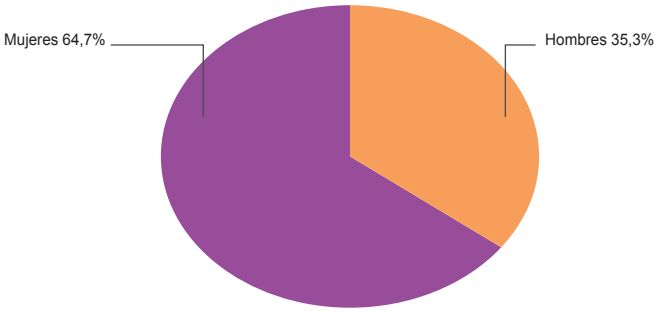
4.2.1. Análisis general

En enero de 2016 el colectivo docente lo componían 114.985 personas, 74.446 mujeres y 40.539 hombres, lo que muestra una representación desequilibrada entre mujeres y hombres con valor de presencia relativa de IPRHM[13]=1,29, de mayor intensidad que la existente en 2012 (IPRHM=1,27).

Cabe señalar que, sin embargo y comparando en términos globales la evolución de la composición de hombres y mujeres de la plantilla del Sistema Educativo Público de Andalucía durante el periodo 2008-2012, se observa que el desequilibrio representativo aumentó en mayor medida en el anterior período (4,1%) que durante 2012-2016 (2,1%).

Gráfico 4.2.1.1.

Personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz según sexo. Año 2016

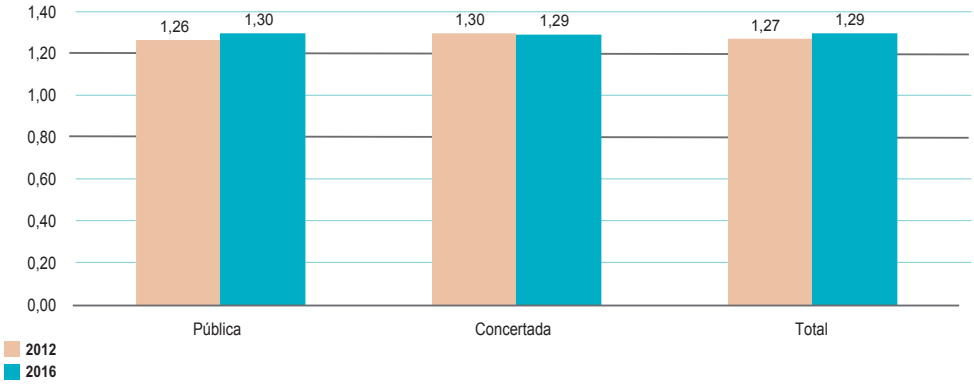


En el período 2012-2016 la tendencia a la feminización del personal docente ha sido notablemente más intensa en los centros de titularidad pública, mientras que en los centros de titularidad privada se ha registrado una ligera reducción de la sobrerrepresentación femenina. En 2016, el desequilibrio de representación del personal docente de los centros públicos supera por primera vez el existente en los centros concertados.

13 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres figura en la introducción del capítulo 4.

Gráfico 4.2.1.2.

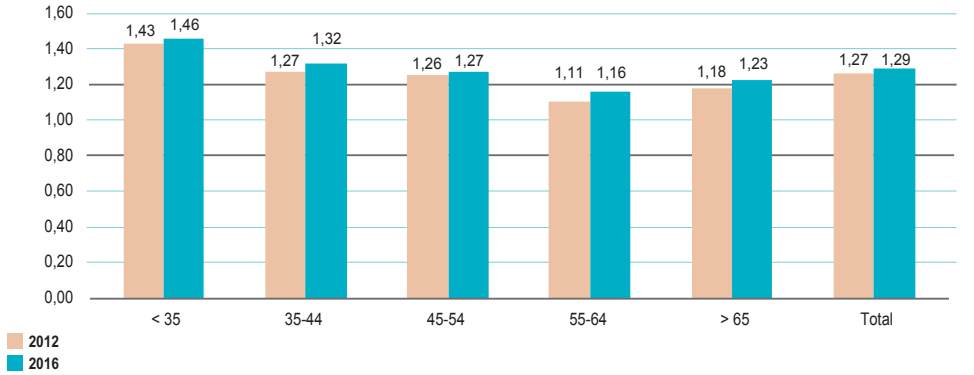
IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016



La comparativa entre 2016 y 2012 muestra que el aumento de mujeres docentes experimentado en los últimos ocho años arroja una sobrerrepresentación de estas actualmente en todos los tramos de edad. Ello salvo, entre el personal con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años, tramo en el que se mantiene un equilibrio representativo; mientras que entre el grupo menor de treinta y cinco años se localiza la mayor sobrerrepresentación femenina (las mujeres suponen el 72,9% del colectivo). Tales datos permiten inferir la continuidad de la feminización del conjunto del personal docente en los próximos años y el aumento del desequilibrio.

Gráfico 4.2.1.3.

IPRHM del personal docente según edad. Años 2012 y 2016



4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

En el estudio de los distintos niveles educativos, se observa que también ha sido generalizado el aumento de la presencia de mujeres desde 2012 hasta 2016, al igual que en el anterior período de evaluación. Como novedad en el análisis realizado durante el periodo señalado, cabe destacar que la presencia de mujeres ha aumentado de forma especialmente intensa entre el personal de la Inspección Educativa (un 17,9% de variación en el IPRHM); si bien se mantiene el desequilibrio por una mayor representación masculina, a pesar del cambio producido.

Notable fue también el aumento de la presencia femenina tanto en la Formación del Profesorado (un 5,6% de variación en el IPRHM) con el resultado de una representación prácticamente equilibrada, como en la Educación Compensatoria (4,2%), con el resultado de una mayor sobrerrepresentación femenina. En la Educación Especial, el aumento de la presencia de mujeres fue algo más discreto (1,7%), si bien afianzando la superioridad numérica de las mujeres, que en 2016 se acercó al 85,8% del personal docente de este nivel. En las Enseñanzas de Régimen Especial y en la Educación de Personas Adultas creció ligeramente la presencia femenina (0,5% y 0,3%, respectivamente), manteniendo la presencia relativa de hombres y mujeres en valores compatibles con el equilibrio representativo.

Los cambios habidos entre 2012 y 2016 en la representación de mujeres y hombres en la Educación Infantil y Primaria y en la Educación Secundaria son más significativos que en el resto de niveles educativos, ya que entre ambos agrupan al 87,4% del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. La presencia de las mujeres entre el profesorado de las enseñanzas secundarias creció durante el período (2,2%), consolidando una mayoría femenina que no compromete el equilibrio representativo. En la Educación Infantil y Primaria también continuó aumentando la presencia de mujeres aunque con menor intensidad (1,5%), incidiendo en el desequilibrio existente por sobrerrepresentación femenina en estas enseñanzas, donde las mujeres representan el 75,7% del personal.

La feminización del profesorado de Educación Infantil y Primaria es un rasgo común en los países del entorno y como señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el porcentaje de profesoras aumenta conforme disminuye la edad del alumnado, alcanzando el máximo en la Educación Infantil. Según el último informe de esta organización[14], la proporción de profesoras en Educación Infantil en el promedio de los países de la OCDE es del 96,6%. El número de maestras va descendiendo en los restantes niveles y representa el 82% en Educación Primaria, el 67,8% en la primera etapa de Secundaria, el 58,2% en la segunda etapa de Secundaria y el 42,6% en Educación de Tercer Ciclo. Se trata de cifras algo más elevadas que las correspondientes a la media española, que muestra porcentajes del 92,5% en Infantil, el 76% en Primaria, el 59,2% en el primer ciclo de Secundaria, el 54,2% en la segunda etapa de Secundaria y el 41,7% en el Tercer Ciclo, respectivamente.

A la vista de los resultados anteriores, es posible extraer dos conclusiones. En primer lugar, que durante el período 2012-2016 se ha mantenido la división de niveles educativos

14 OCDE (2016) *Panorama de la Educación*. Publicada la versión en español en la web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=17799

definida en el anterior ciclo de análisis: aquellos que presentan una distribución equilibrada de hombres y mujeres, entre los que están la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Educación de Personas Adultas y la Formación del Profesorado; y los que muestran un desequilibrio de género en la composición de su personal docente, donde se encuentran Educación Infantil y Primaria, Educación Especial y Educación Compensatoria, con mayoritaria presencia femenina, y la Inspección Educativa, con mayoría masculina.

En segundo lugar, la importancia representativa que tiene el personal docente de la Educación Infantil y Primaria en el conjunto del sistema educativo (42,1%), junto con su notable desequilibrio en la distribución por sexo (IPRHM=1,51) y su tendencia a una feminización creciente, incide en la generalizada sobrerrepresentación de mujeres existente en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía y en su tendencia a agudizarse.

Cuadro 4.2.2.1. Personal docente según sexo y tipo de enseñanza. Años 2012 y 2016

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
		2016		2016	2012
Educación Infantil y Primaria	36.651	11.748	48.399	1,51	1,49
Educación Secundaria	28.006	24.117	52.123	1,07	1,05
Enseñanzas de Régimen Especial	1.948	2.108	4.056	0,96	0,96
Educación de Personas Adultas	1.264	883	2.147	1,18	1,17
Educación Especial	5.100	841	5.941	1,72	1,69
Educación Compensatoria	1.228	459	1.687	1,46	1,4
Formación del Profesorado	176	181	357	0,99	0,93
Inspección Educativa	73	202	275	0,53	0,45
Total	**74.446**	**40.539**	**114.985**	**1,29**	**1,27**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

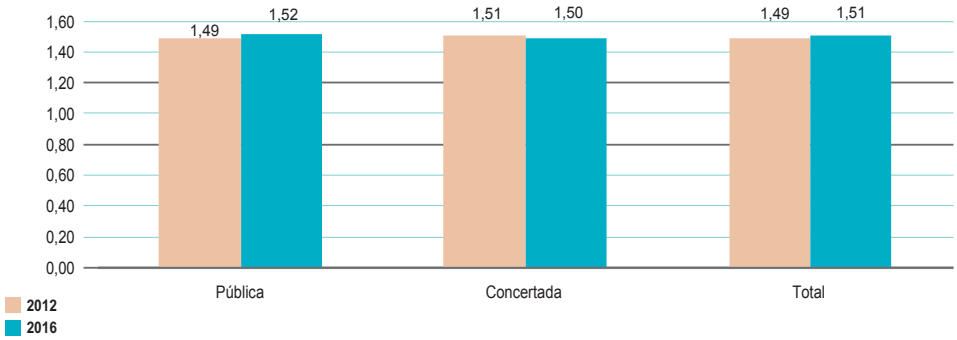
A. Educación Infantil y Primaria

El personal docente en la Educación Infantil y Primaria en Andalucía era de 48.399 personas en enero de 2016. Al final del período había 36.651 mujeres y 11.748 hombres, conformando una distribución notablemente desequilibrada por una mayor presencia femenina (IPRHM=1,51) y fortalecida con respecto al año 2012.

Al igual que en el período 2008-2012, el proceso de feminización en este nivel educativo se ha agudizado en estos cuatro últimos años, por el aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, donde disminuyó el número de profesores, frente al aumento del número de mujeres. Mientras, en los centros concertados la evolución fue la contraria, con un aumento del número de hombres y una leve reducción del número de mujeres, con la consecuente disminución del desequilibrio representativo. Esto llevó a que, por primera vez, el desequilibrio en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,52) supere el existente en los concertados (IPRHM=1,50).

Gráfico 4.2.2.1.

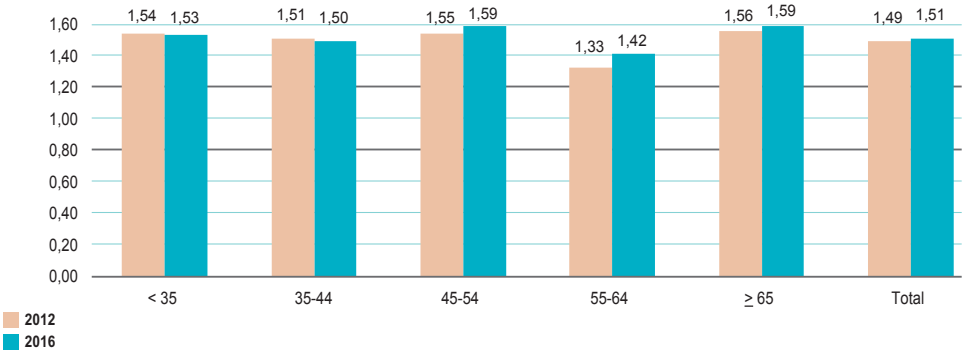
IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016



En el período 2012-2016 la proporción de mujeres entre el personal docente de Infantil y Primaria creció, de modo casi generalizado, en los tramos de más edad, mientras que entre los efectivos más jóvenes, hasta cuarenta y cuatro años, se registró una ligera reducción de la participación femenina, que no logró equilibrar la sobrerrepresentación existente, pero que puede ayudar a moderar la feminización de este nivel de enseñanza en los próximos años.

Gráfico 4.2.2.2.

IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2012 y 2016



Pruebas de acceso

Como ya se realizara en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2013, para el período 2008-2012[15], se analizan a continuación los resultados conjuntos de las dos convocatorias de empleo público para los Cuerpos de Maestros y Maestras, celebradas en el período 2013-2016. Estas convocatorias fueron reguladas en el Decreto 42/2013, de 26 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2013 para el Cuerpo de Maestros y en el Decreto 102/2015, de 10 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2015, para ingreso en los Cuerpos de Maestros y de Profesores de Enseñanza Secundaria y de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.

Entre las dos convocatorias se ofertaron 1.592 plazas, que fueron cubiertas por 1.304 mujeres y 288 hombres. Ello indica un desequilibrio en el acceso relativo entre mujeres y hombres de 1,64, medido por el IPRHM, mayor que la representación de mujeres y hombres entre el profesorado en este nivel educativo, que según el IPRHM es 1,52. Cabe mencionar que también es superior al desequilibrio registrado en los resultados de las convocatorias de oposiciones del período 2008-2012, cuyo índice de presencia relativa de mujeres y hombres se situó en 1,56.

Esta distribución de resultados tan desigual parte de que se presentan a las convocatorias más mujeres, el 78,5% del total, y que, a diferencia del período 2008-2012, la tasa de éxito[16] de las mujeres en las oposiciones es mayor que la de los hombres en todas las especialidades, con la excepción de la Educación Infantil, donde la tasa de éxito de los hombres supera a la de las mujeres. Esto sucedía también en las convocatorias del período 2008-2012.

Cuadro 4.2.2.2. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2013 y 2015

Especialidad	Mujeres		Hombres		IPRHM	Tasa de éxito (%)	
	P	S	P	S		Mujeres	Hombres
Educación Infantil	12.747	368	610	29	1,85	2,9	4,8
Idiomas	3.854	341	1.340	84	1,60	8,8	6,3
Inglés	3.258	256	1.162	69	1,58	7,9	5,9
Francés	596	85	178	15	1,70	14,3	8,4
Educación Física	1.231	40	2.379	60	0,80	3,2	2,5
Música	1.135	65	689	35	1,30	5,7	5,1
Educación Especial: Pedagogía Terapeútica	4.012	225	454	25	1,80	5,6	5,5
Educación Especial: Audición y Lenguaje	1.593	130	159	10	1,86	8,2	6,3
Educación Primaria	10.123	135	3.883	45	1,50	1,3	1,2
Total	**34.695**	**1.304**	**9.514**	**288**	**1,64**	**3,8**	**3,0**

P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

15 Publicado en el *Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto para 2013*.

16 Definida como el porcentaje de personas que aprueban en relación con las que se presentan.

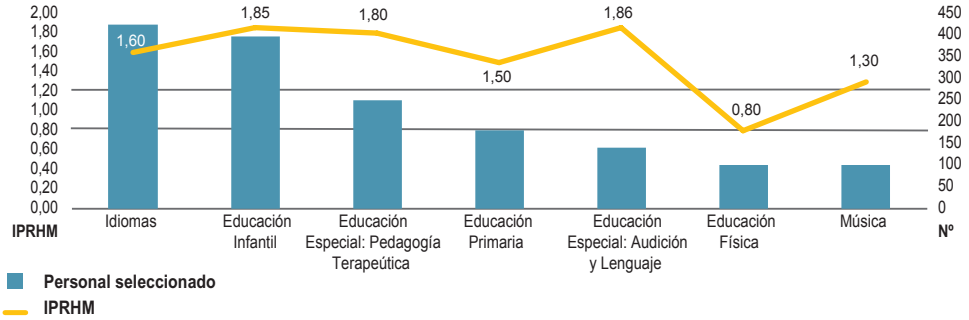
El análisis del personal seleccionado según especialidades es similar al del período 2008-2012; si bien destaca el aumento de la presencia de mujeres que aprobaron en Educación Física, tradicionalmente masculinizada, llegando a alcanzar una distribución en el límite del equilibrio representativo, con un índice de 0,80. En el período 2008-2012, los hombres representaban el 67,6% de las personas que aprobaron en Educación Física y han pasado a suponer el 60% en el actual período.

El resto de especialidades muestra desequilibrios por mayoría de mujeres, destacando Educación Infantil tanto porque las mujeres alcanzan una representación del 92,7% entre el total de personas seleccionadas, como por la importancia del número de plazas adjudicadas. También resulta relevante el grado de feminización en Educación Primaria, que se ha intensificado respecto del anterior período.

Las dos ramas de Educación Especial, Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje, registraron igualmente un aumento de la presencia de mujeres, que las sitúa en más del 90% del total. Esta progresiva feminización alcanzó también a la especialidad de Idioma Extranjero. En la especialidad de Música, se mantiene el protagonismo femenino (IPRHM=1,30) entre el conjunto del personal que supera las pruebas de acceso.

Gráfico 4.2.2.3.

IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente según especialidad. Convocatorias 2013 y 2015

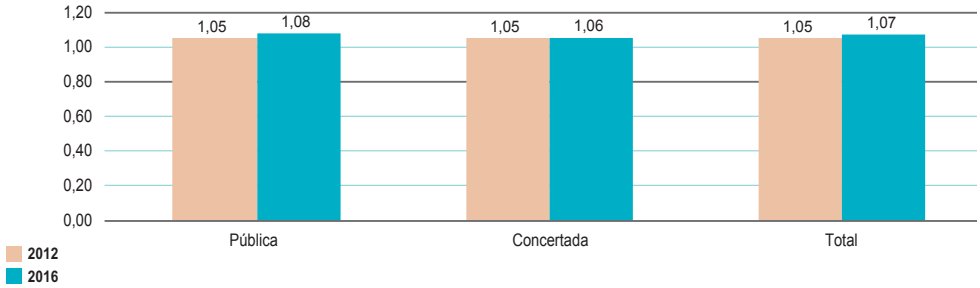


B. Educación Secundaria

La Educación Secundaria (ESO, Bachillerato y FP) sigue agrupando al colectivo docente más numeroso del Sistema Educativo, situando el número de docentes en enero de 2016 en 52.123 personas, lo que supone el 45,3% del total del sistema educativo. Durante el período analizado aumentó la presencia femenina dentro de la representación equilibrada que existe, con un índice de presencia relativa de hombres y mujeres del 1,07 y una composición de 28.006 mujeres y 24.117 hombres. El aumento de la presencia de mujeres se dio tanto en los centros de educación pública como en los de la educación concertada, si bien en esta última se dio con menor intensidad.

Gráfico 4.2.2.4.

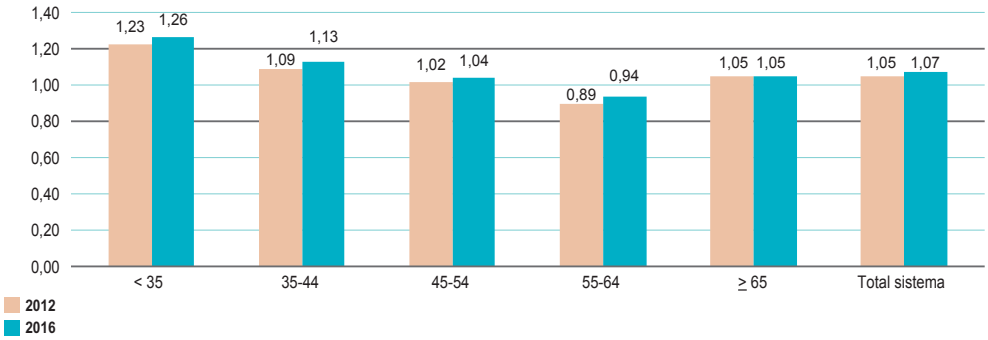
IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016



El crecimiento de la representación de profesoras en Educación Secundaria en los últimos cuatro años, al igual que en el anterior período 2008-2012, fue generalizado en todos los grupos de edad; manteniéndose el equilibrio representativo en todos ellos, con la excepción del colectivo más joven, donde la sobrerrepresentación de las mujeres, ya observada desde 2008, se consolida.

Gráfico 4.2.2.5.

IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2012 y 2016

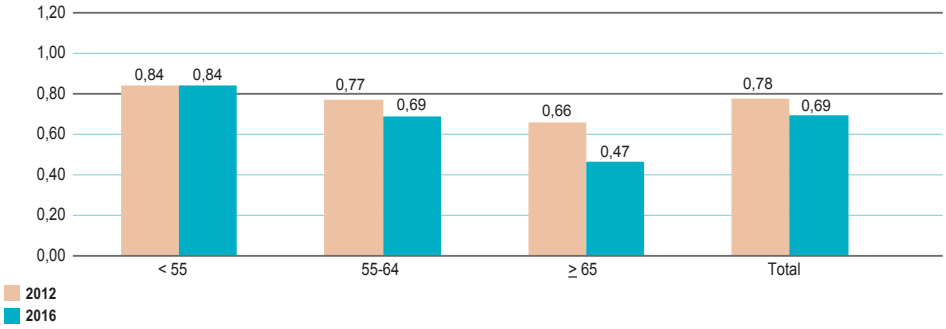


El equilibrio representativo del profesorado de la Educación Secundaria contrasta con la escasa presencia de catedráticas, el puesto más alto en la escala docente de las enseñanzas no universitarias. Se trata de un fenómeno inverso a la tendencia que se viene detectando, ya que la reducción del número de cátedras afectó, en este caso, en mayor medida a las mujeres que a los hombres, situando en enero de 2016 el número de catedráticas en 242, cifra muy por debajo del número de catedráticos en Andalucía, con un total de 455 hombres. Esta distribución se aleja de los valores de equilibrio en este colectivo de mayor nivel en la escala docente, que una vez más prueba la persistencia de barreras para las mujeres en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.

Si bien las mujeres aumentaron en el conjunto de la educación secundaria, en el análisis por edad se aprecia que la presencia de mujeres disminuyó con cierta intensidad en el grupo de edad con mayor volumen de efectivos: el de las personas con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años. Por el contrario, tan sólo entre el profesorado más joven se mantiene el equilibrio representativo de mujeres y hombres.

Gráfico 4.2.2.6.

IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2012 y 2016



Pruebas de acceso

El análisis de los resultados obtenidos en las pruebas de acceso a la función docente en la Educación Secundaria añade elementos de reflexión sobre la representación de hombres y mujeres en este nivel educativo.

En el período 2013-2016 se han celebrado dos convocatorias, una en 2014 y otra en 2016, para cubrir la oferta de plazas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, del Cuerpo de Profesorado Técnicos de Formación Profesional, del Cuerpo de Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas y del Cuerpo de Profesorado de Música y Artes Escénicas, aprobadas por el Decreto 71/2014, de 4 de marzo, el Decreto 102/2015, de 10 de marzo, y el Decreto 36/2016, de 9 de febrero, respectivamente.

La oferta de plazas entre ambas convocatorias fue de 2.313, repartidas entre 1.372 mujeres y 941 hombres, con una presencia de hombres y mujeres dentro de los límites de equilibrio; si bien, con mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,19). No obstante, el protagonismo de las mujeres entre el personal seleccionado en Enseñanza Secundaria se ha reducido con respecto al período 2008-2012, cuyo índice de presencia relativa de hombres y mujeres se situó en el valor de 1,23.

El grueso de las plazas ofertadas corresponde al Cuerpo de Profesores y Profesoras de Enseñanza Secundaria, que concentra el 85,2% de la oferta de ambas convocatorias y ha sido en este cuerpo donde se ha reducido la presencia femenina, pasando de una distribución desequilibrada en el período 2008-2012 (IPRHM=1,25), a otra en equilibrio en el nuevo período (IPRHM=1,19).

A pesar de ello, entre el personal que consigue plaza continúa siendo mayor la proporción de mujeres que la representada entre el total del profesorado que imparte la Educación Secundaria (IPRHM=1,07), lo que implica que en este nivel educativo el equilibrio representativo se mantiene tras las nuevas incorporaciones.

El acceso al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional presenta un índice de presencia relativa prácticamente paritario (IPRHM=1,02), debido a un incremento del número de mujeres entre el personal seleccionado respecto del anterior período (IPRHM=0,91).

Finalmente, los resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores de las Escuelas Oficiales de Idiomas y al Cuerpo de Profesorado de Música y Artes Escénicas, con menor número de plazas ofertadas, reflejan un notable desequilibrio por la escasa presencia masculina.

Gráfico 4.2.2.7.

IPRHM del profesorado seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente. Convocatorias 2014 y 2016

En cuanto al acceso a determinadas especialidades dentro de cada uno de los cuerpos docentes, cabe señalar que en el Cuerpo de Profesorado de Enseñanzas Secundarias, con mayor relevancia por su oferta de plazas sigue destacando, al igual que en el período anterior, Lengua Castellana y Literatura e Inglés y Francés, donde las mujeres que obtienen plaza suponen el 81,7% de la oferta. También es relevante la presencia de mujeres en Orientación Educativa, Intervención Comunitaria, Formación y Orientación Laboral, Hostelería y Turismo y las especialidades relacionadas con el área sanitaria, aunque cuentan con menor número de plazas a cubrir que las anteriores.

Por otra parte, se observa una mayor presencia de hombres entre las especialidades con mayor oferta de plazas, destacando una sobrerrepresentación de hombres en Geografía e Historia y Matemáticas. También cabe destacar, además, la masculinización en las especialidades de Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica, Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos, Educación Física y Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos, que son áreas tradicionalmente masculinizadas.

En la oferta de empleo público a la Enseñanza Secundaria se presenta una menor proporción de hombres. Analizada la tasa de éxito[17] en las citadas pruebas, se observa que el resultado obtenido por los hombres en el conjunto de las convocatorias ha sido ligeramente superior al de las mujeres. Comparando con las convocatorias del período 2008-2012 se observa que la tasa de éxito está prácticamente equiparada.

A diferencia del anterior período, las tasas de éxito masculinas son superiores en la mayoría de las especialidades. Entre aquellas con mayor número de plazas ofertadas, destacan Geografía e Historia, Matemáticas y Física y Química, con unas diferencias elevadas en tasas de éxito a favor de los hombres. Aunque con menor importancia cuantitativa, resulta también reseñable la diferencia de resultados en Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos y en Educación Física. Por su parte, las mujeres consiguieron mejores tasas de éxito en Inglés, Francés, Lengua Castellana y Literatura e Intervención Sociocomunitaria.

Cuadro 4.2.2.3. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatorias 2014 y 2016

ESPECIALIDAD	Mujeres		Hombres		IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S		Mujeres	Hombres
Filosofía	362	38	494	64	0,75	10,5	13,0
Lengua Castellana y Literatura	3.287	206	845	47	1,63	6,3	5,6
Geografía e Historia	2.836	97	3.274	176	0,71	3,4	5,4
Matemáticas	1.844	112	1.654	151	0,85	6,1	9,1
Física y Química	551	44	338	46	0,98	8,0	13,6
Biología y Geología	977	40	503	30	1,14	4,1	6,0
Francés	653	85	124	16	1,68	13,0	12,9
Inglés	3.095	291	757	67	1,63	9,4	8,9
Educación Física	263	3	867	27	0,20	1,1	3,1
Orientación Educativa	947	50	147	13	1,59	5,3	8,8
Economía	514	65	349	45	1,18	12,6	12,9
Formación y Orientación Laboral	466	38	178	16	1,41	8,2	9,0
Hostelería y Turismo	208	19	63	11	1,27	9,1	17,5
Intervención Sociocomunitaria	232	34	70	9	1,58	14,7	12,9
Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos	14	2	46	13	0,27	14,3	28,3
Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica	24	4	54	13	0,47	16,7	24,1
Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos	35	1	132	19	0,10	2,9	14,4
Procesos de Producción Agraria	100	13	79	13	1,00	13,0	16,5
Procesos de Diagnóstico Clínico y Productos Ortoprotésicos	63	11	16	5	1,38	17,5	31,3
Procesos Sanitarios	83	14	33	7	1,33	16,9	21,2
Procesos y Medios de Comunicación	91	8	65	7	1,07	8,8	10,8
Total	**16.645**	**1.175**	**10.088**	**795**	**1,19**	**7,1**	**7,9**

P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

17 Definida como el porcentaje de personas que aprueban sobre las que se presentan.

Las plazas ofertadas para el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional son de escasa entidad en relación a las correspondientes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, aunque tienen una lectura de género importante. Si bien la composición del personal que obtiene plaza en este cuerpo es prácticamente paritaria, la presencia relativa de mujeres y hombres en función de las especialidades muestra algunos desequilibrios notables, ya detectados en las convocatorias del período 2008-2012.

Por una parte, las mujeres se especializan en estudios relacionados con actividades comerciales y sanitarias y, en menor medida, en restauración. Por otra, las especializaciones de los hombres se concentran en actividades de mantenimiento de equipos, maquinaria y vehículos y de soldadura. Especialmente relevante resulta la ausencia de mujeres que hayan superado la prueba de acceso para las especialidades de soldadura y mantenimiento de vehículos.

Aunque la presencia de hombres y mujeres entre el personal seleccionado es prácticamente igual, se presentaron más mujeres, por lo que la tasa de éxito para el conjunto del cuerpo fue ligeramente superior en los hombres. Los resultados de estos últimos fueron mejores en la mayoría de las especialidades, destacando las diferencias en tasas de éxito en Soldadura, en Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas, en Mantenimiento de Vehículos y en Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y de Fluidos. Las mujeres consiguieron un resultado sensiblemente mayor en Servicios de Restauración.

Cuadro 4.2.2.4. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado Técnico de Enseñanza Secundaria según sexo. Convocatorias 2014 y 2016

ESPECIALIDAD	Mujeres		Hombres		IPRHM	Tasa de éxito	
	P	S	P	S		Mujeres	Hombres
Cocina y Pastelería	64	7	116	13	0,70	10,9	11,2
Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y de Fluidos	11	1	62	14	0,13	9,1	22,6
Mantenimiento de Vehículos	2	0	147	20	0,00	0,0	13,6
Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas	10	1	74	19	0,10	10,0	25,7
Operaciones y Equipos de Producción Agraria	65	6	99	9	0,80	9,2	9,1
Procesos Diagnósticos Clínicos y Ortoprotésicos	98	18	30	7	1,44	18,4	23,3
Procedimientos Sanitarios y Asistenciales	191	24	58	6	1,60	12,6	10,3
Procesos Comerciales	438	51	76	9	1,70	11,6	11,8
Servicios de Restauración	33	9	41	6	1,20	27,3	14,6
Soldadura	3	0	51	10	0,00	0,0	19,6
Total	**915**	**117**	**754**	**113**	**1,02**	**12,8**	**15,0**

P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

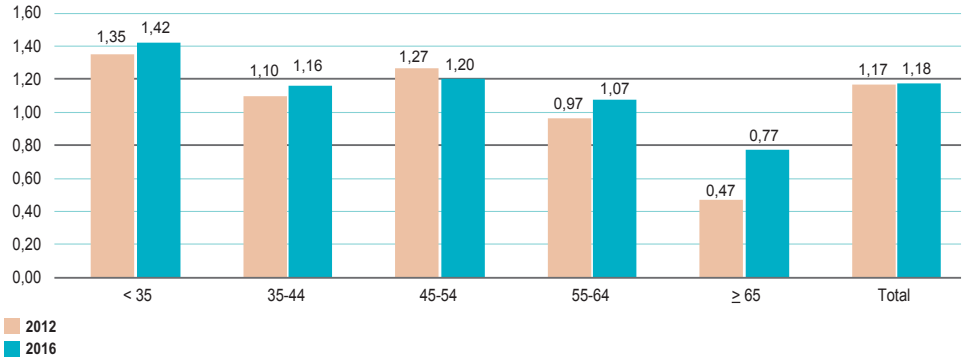
C. Educación de Personas Adultas

El número de docentes encargado de la Educación de Personas Adultas se ha mantenido estable en estos últimos cuatro años, representando el 1,9% del total de docentes del conjunto del Sistema Educativo, y experimentando algunos cambios; puesto que el número de mujeres creció un 0,3% durante el período y disminuyó un 0,5% el número de hombres. Al final del período, en enero de 2016, había un total de 1.264 mujeres y 883 hombres, lo cual conformó una representación de hombres y mujeres equilibrada (IPRHM=1,18).

El aumento de las profesoras ha sido generalizado en casi todos los grupos de edad, manteniendo, salvo en los extremos, valores de representación equilibrada. Entre el profesorado de menor edad se mantuvo la sobrerrepresentación de mujeres, al igual que en el período 2008-2012, y entre el profesorado de más de sesenta y cinco años se mantuvo la sobrerrepresentación de profesores, si bien acercándose a los límites del equilibrio representativo.

Gráfico 4.2.2.8.

IPRHM del personal docente en Educación de Personas Adultas según edad. Años 2012 y 2016

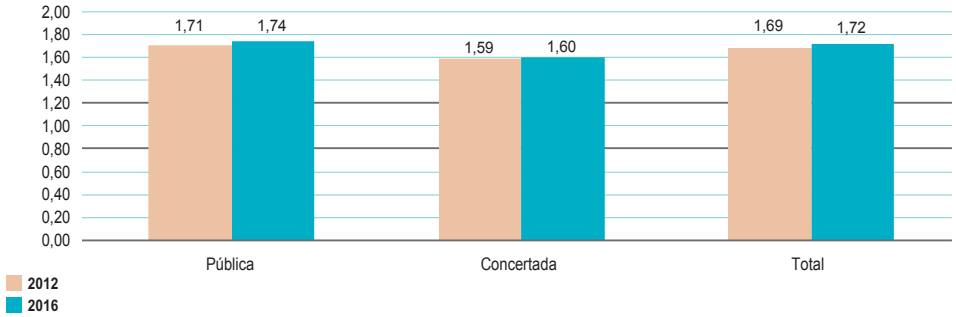


D. Educación Especial

En enero de 2016 había 5.941 personas dedicadas a la docencia del alumnado con necesidades especiales; el 5,2% del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, conformando el tercer colectivo en importancia de profesorado después de la Educación Infantil y Primaria y la Educación Secundaria. En general, se mantiene la tendencia observada desde 2008 de aumento de la participación de las mujeres en el nivel educativo más altamente feminizado (IPRHM=1,72) y se observa un aumento de profesoras en los centros concertados y, de forma más intensa, en los centros de titularidad pública.

Gráfico 4.2.2.9.

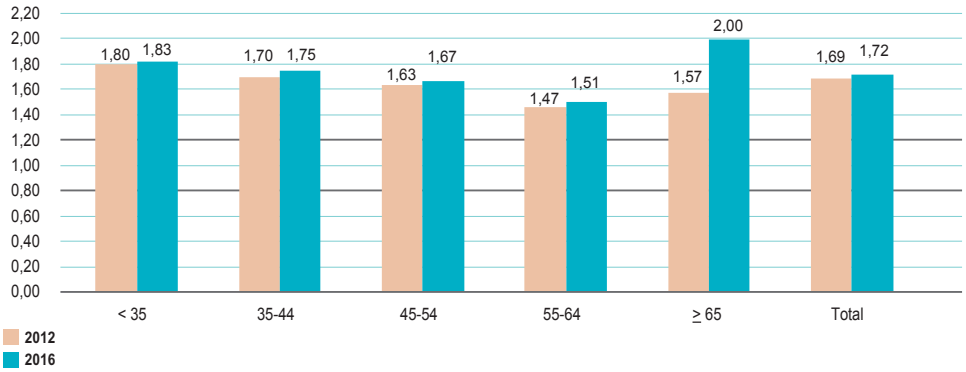
IPRHM del personal docente en Educación Especial según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016



En los últimos cuatro años ha continuado la tendencia del período 2008-2012 y aumenta la sobrerrepresentación femenina en todos los tramos de edad, de modo especialmente significativo entre la población más joven, donde las profesoras son el 92,3%. Con la evolución que se viene produciendo, parece consolidarse en el tiempo la feminización del colectivo de Educación Especial[18], con mayor requerimiento de cuidados del alumnado que en otros colectivos docentes.

Gráfico 4.2.2.10.

IPRHM del personal docente en Educación Especial según edad. Años 2012 y 2016



18 La educación del alumnado con necesidades educativas especiales, por razón de sus capacidades de tipo físico, psíquico o sensorial, tiene como meta alcanzar los objetivos establecidos con carácter general para cada uno de los niveles de enseñanza y se rige por los principios de normalización, integración escolar, flexibilización y personalización de la enseñanza, así como de sectorización de la respuesta educativa.

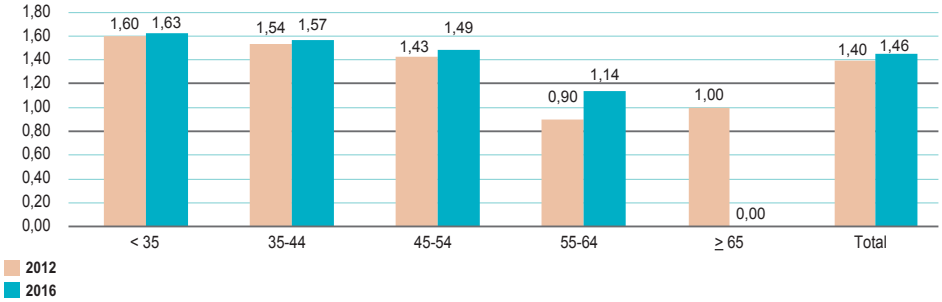
E. Educación Compensatoria

Esta modalidad educativa comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes, apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo. El personal docente de la Educación Compensatoria lo formaban 1.687 personas en enero de 2016, siendo 1.228 mujeres y 459 hombres, con un marcado desequilibrio en la representación de mujeres (IPRHM=1,46). Este nivel de enseñanza se ha consolidado como el tercero más feminizado del Sistema Educativo Público andaluz, después de la Educación Especial (IPRHM=1,72) y la Educación Infantil y Primaria (IPRHM=1,51).

Se observa un aumento de la presencia femenina en todos los tramos de edad y especialmente significativo en las edades más jóvenes, consolidando la tendencia ya observada en el anterior período de análisis hacia la feminización del profesorado de la Educación Compensatoria. Igualmente, las personas mayores de cincuenta y cinco años se mantienen como el único grupo de edad que presenta un cierto equilibrio representativo.

Gráfico 4.2.2.11.

IPRHM del personal docente en Educación Compensatoria según edad. Años 2012 y 2016



F. Enseñanzas de Régimen Especial

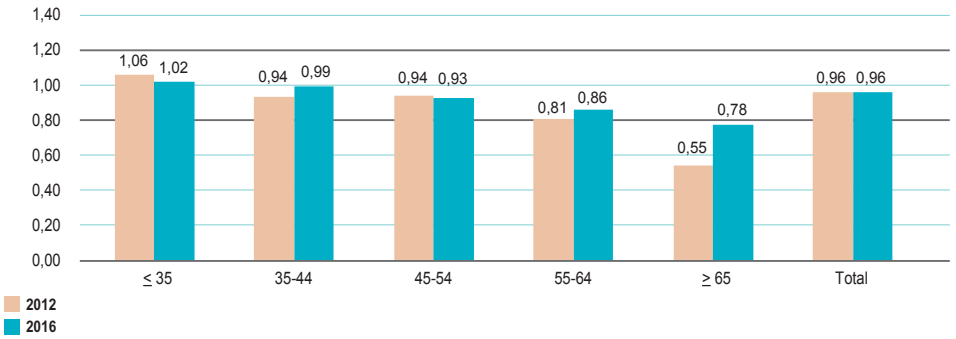
El número de docentes asignado a las Enseñanzas de Régimen Especial[19] experimentó un crecimiento moderado respecto a 2012, alcanzando en enero de 2016 la cifra de 4.056 personas, lo que representó el 3,5% del total de docentes del sistema educativo mostrando unos valores de equilibrio cercanos a la paridad (IPRHM=0,96).

Al igual que lo observado para el período 2008-2012, el equilibrio de hombres y mujeres se trasladó prácticamente a todos los grupos de edad, destacando los valores muy próximos a la paridad existentes entre las personas menores de cuarenta y cuatro años.

19 Las Enseñanzas de Régimen Especial comprenden las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las enseñanzas artísticas.

Gráfico 4.2.2.12.

IPRHM del personal docente en Educación de Régimen Especial según edad. Años 2012 y 2016

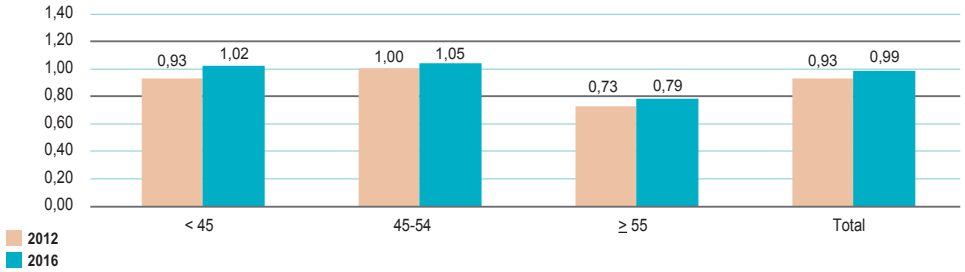


G. Formación del Profesorado

El grupo docente adscrito a la Formación del Profesorado estaba compuesto en enero de 2016 por 357 personas, mostrando una distribución por sexo en valores prácticamente paritarios (IPRHM=0,99) debido al aumento de la proporción de mujeres respecto a 2012, generalizado en todos los tramos de edad, favoreciendo un cierto equilibrio representativo en el profesorado de mayor edad, y distribuciones por sexo cercanas a la paridad en el resto de edades.

Gráfico 4.2.2.13.

IPRHM del personal docente en Formación del Profesorado según edad. Años 2012 y 2016



H. Inspección Educativa

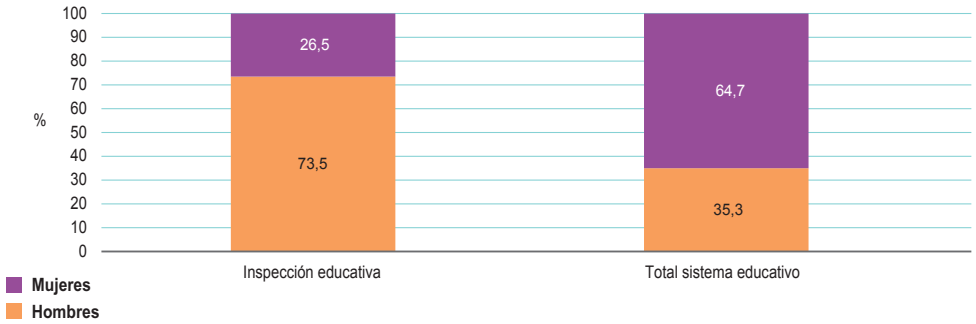
Las funciones que desarrolla el personal adscrito a la Inspección Educativa tienen asociadas un mayor nivel de responsabilidad y de toma de decisiones que las del conjunto del personal docente del Sistema Educativo. Tradicionalmente, esta labor ha sido realizada preferentemente por hombres, mientras que el conjunto del Sistema Educativo a inspeccionar está altamente feminizado, por lo que el seguimiento de la evolución resulta de especial

interés desde una perspectiva de género. Entre las causas que explican este desequilibrio se encuentran las condiciones que se exigen para el acceso al cuerpo de inspección[20], entre las que prima la experiencia en equipos directivos y, sobre todo, en el cargo de dirección de los centros docentes, donde la participación de las mujeres ha sido tradicionalmente escasa, especialmente en los centros de titularidad pública.

En enero de 2016 había 275 personas dedicadas a labores de inspección en el Sistema Educativo de Andalucía, lo que supone el 0,2% del total de docentes, tras registrar un ligero crecimiento respecto a 2012. El aumento de la plantilla en estos cuatro años ha sido desigual para las mujeres y los hombres, ya que el número de inspectoras creció un 19,7% mientras se reducían un 3,8% los inspectores. Como resultado, al final del período había 73 inspectoras y 202 inspectores, lo que mantiene el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,53); y contrasta con el desequilibrio en sentido opuesto que registró el conjunto del Sistema Educativo (IPRHM=1,29).

Gráfico 4.2.2.14.

Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Año 2016

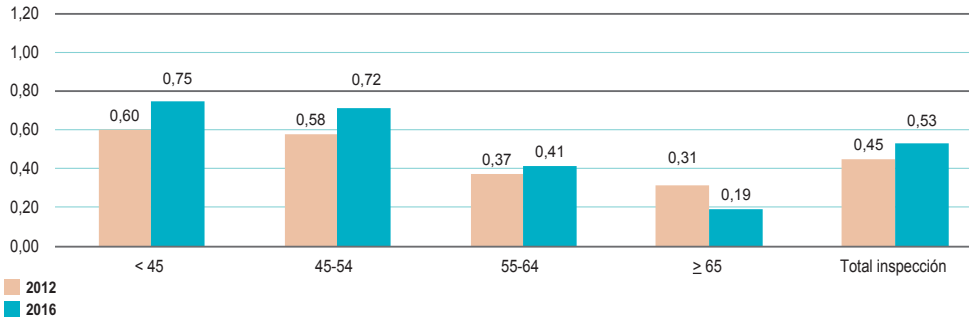


Aunque la presencia de inspectoras sigue siendo escasa, la reducción del desequilibrio ha sido notable en estos años, siendo el nivel educativo donde más ha crecido el valor del IPRHM, lo que confirma la tendencia observada en el anterior período (en 2008 el IPRHM era de 0,38, frente al 0,53 de 2016). El aumento de la presencia femenina en los distintos grupos de edad fue casi generalizado y especialmente intenso entre el grupo con edades más jóvenes, que presentó valores que se acercan a los límites del equilibrio representativo.

20 El artículo 3.2 de la Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía establece que, además de cumplir los requisitos generales, las personas participantes en el proceso de selección al cargo de inspector/a educativo deberán acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

Gráfico 4.2.2.15.

IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa según edad. Años 2012 y 2016



La mayor presencia femenina entre los años 2012-2016 se ha debido, fundamentalmente al aumento del número de las inspectoras en los puestos básicos de la organización, destacando el aumento entre los inspectores e inspectoras de educación, entre los que se acumula el mayor número de plazas (IPRHM=0,46 en 2012 e IPRHM=0,56 en 2016).

Por el contrario, en los puestos de dirección se ha mantenido en líneas generales la distribución por sexo existente en 2012, caracterizada por una subrrepresentación femenina, aunque la Inspectora General de Educación, figura con mayor responsabilidad dentro de la estructura jerárquica, sea una mujer.

Cuadro 4.2.2.5. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Años 2012 y 2016

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2016			2016	2012
Inspector/a General de Educación	1	0	1	2,00	2,00
Inspector/a Central	1	3	4	0,50	0,50
Jefe/a del Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Adjunto/a Servicio Inspección	0	8	8	0,00	0,50
Coordinador/a Equipo de Zona	10	30	40	0,50	0,40
Inspector/a de Educación	60	153	213	0,56	0,46
Asesor/a Inspección Educativa	0	1	1	0,00	0,00
Total	**73**	**202**	**275**	**0,53**	**0,45**

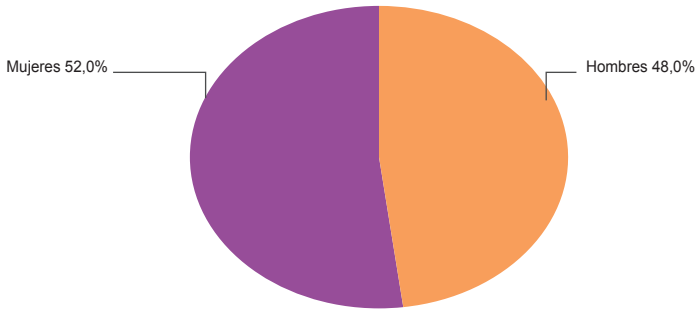
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

4.2.3. Análisis de los equipos directivos[21]

En estos últimos cuatro años se ha continuado con la tendencia observada en el período 2008-2012 hacia una creciente participación de las profesoras en los puestos directivos de los centros docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía. Si en el año 2012 estos puestos estaban ocupados mayoritariamente por hombres (IPRHM=0,96), en enero de 2016 la situación ha cambiado hacia un mayor protagonismo femenino (IPRHM=1,04). En dicha fecha había un total de 11.197 personas dedicadas a tareas directivas, 5.828 mujeres y 5.369 hombres, con una representación de hombres y mujeres equilibrada, cercana a la paridad. Esta mayor presencia de mujeres en los puestos de dirección resulta más coherente con la realidad de un sistema educativo relativamente feminizado.

Gráfico 4.2.3.1.

Distribución por sexo de los equipos directivos docentes. Año 2016

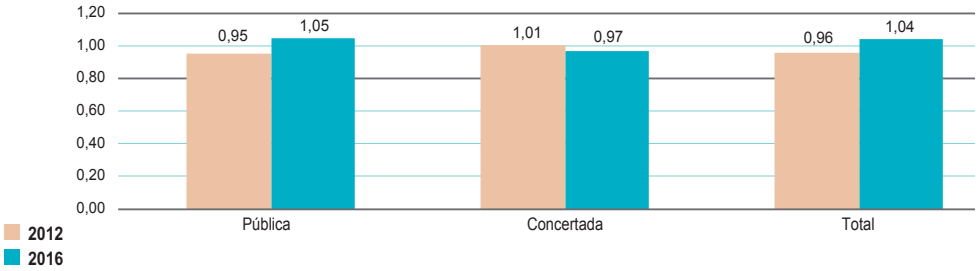


El aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos en los últimos años se ha registrado en los centros de titularidad pública, hasta alcanzar una presencia de mujeres ligeramente superior a la de los hombres (IPRHM=1,05), mientras que en los centros concertados se ha reducido el número de profesoras directivas en favor del protagonismo masculino (IPRHM=0,97). En todos los centros docentes se ha mantenido una participación equilibrada en los puestos directivos, muy cercana a la paridad.

21 Están incluidos en el estudio los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

Gráfico 4.2.3.2.

IPRHM del personal docente de los equipos directivos según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016



Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

En todos los niveles educativos ha aumentado la participación de las mujeres en los puestos directivos de los centros docentes. Especialmente relevante ha sido el aumento en la Educación Infantil y Primaria que, en línea con la tendencia observada desde 2008, ha llevado la representación al intervalo de equilibrio y que se ha debido a la evolución observada en los centros públicos (IPRHM=1,07 en 2012 e IPRHM=1,18 en 2016), mientras que en los concertados se ha reducido algo la presencia femenina y la distribución se ha mantenido dentro del intervalo de equilibrio, con un valor del IPRHM igual a 1,16.

También han sido significativos los cambios registrados en la composición por sexo de los puestos directivos de la Educación Secundaria, que ha reducido su desequilibrio por una mayor participación de hombres. En 2008 los profesores ocupaban el 65% de los puestos directivos y en 2016 la participación se ha reducido al 57%. Nuevamente han sido los centros públicos los protagonistas de la transformación, donde la creciente participación de mujeres ha elevado el valor registrado en 2012 (IPRHM=0,76) a un valor de 0,85 en 2016. En los centros concertados, que tradicionalmente han mostrado mayor equilibrio (IPRHM=0,93 en 2012), se redujo en los últimos años la presencia de mujeres en los puestos directivos, sin comprometer el equilibrio representativo (IPRHM=0,88 en 2016).

Cuadro 4.2.3.1. Personal docente de los equipos directivos según sexo y nivel de enseñanza. Años 2012 y 2016

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
		2016		2016	2012
Educación Infantil y Primaria	3.679	2.581	6.260	1,18	1,08
Educación Secundaria	1.982	2.632	4.614	0,86	0,79
Educación Personas Adultas	167	156	323	1,03	0,99
Total	**5.828**	**5.369**	**11.197**	**1,04**	**0,96**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

La composición de los puestos directivos en la Educación de Personas Adultas no ha tenido cambios relevantes en el período 2012-2016 y si bien ha registrado un cierto aumento de presencia femenina, se ha mantenido una representación de hombres y mujeres cercana a la paridad.

El aumento de la representación de mujeres también ha sido prácticamente generalizado en los distintos cargos directivos, manteniéndose igualmente en todos ellos el equilibrio representativo. Especialmente significativo ha sido el crecimiento del número de profesoras en el puesto de dirección, en línea con la tendencia observada en la etapa anterior. Si las mujeres apenas ocupaban en 2008 el 35,5% de las direcciones de los centros docentes, la participación en 2016 ha alcanzado el 44,2%, instalándose sólidamente la distribución por sexo en valores de equilibrio. La evolución observada en el puesto de dirección de los centros públicos ha sido determinante en esta transformación, ya que se ha conseguido en los últimos años anular el desequilibrio por sobrerrepresentación de hombres (IPRHM=0,77 en 2012), que tradicionalmente estaba instalado en los puestos de dirección de los centros docentes, pasando en 2016 a una situación de equilibrio representativo (IPRHM=0,86). Por su parte, en los centros concertados se redujo el número de directoras, logrando una distribución por sexo cercana a la paridad (IPRHM=1,03).

El aumento de la presencia de mujeres en el resto de cargos directivos ha seguido la tendencia al alza del anterior ciclo, alejándose del equilibrio paritario en las jefaturas de estudio y secretarías, que pueden ver comprometidas su equilibrio representativo en los próximos años hacia una mayor feminización de estos puestos.

Cuadro 4.2.3.2. Personal docente de los equipos directivos según sexo y cargo. Años 2012 y 2016

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2016			2016	2012
Director/a	1.599	2.022	3.621	0,88	0,81
Subdirector/a (1)	119	136	255	0,93	0,95
Vicedirector/a (2)	238	253	491	0,97	0,86
Jefe/a de estudios	2.283	1.678	3.961	1,15	1,09
Secretario/a (2)	1.589	1.280	2.869	1,11	0,99
Total	**5.828**	**5.369**	**11.197**	**1,04**	**0,96**

Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.
(1) Solo en los centros concertados.
(2) Solo en los colegios públicos.

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

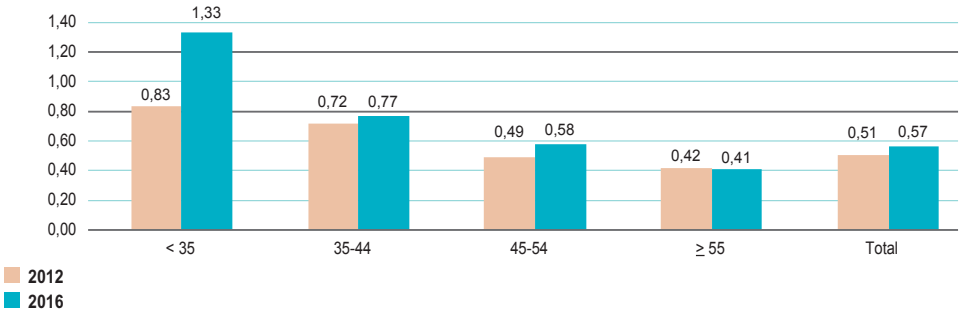
Como ya se analizó, el crecimiento de la participación de mujeres en las direcciones de los centros públicos docentes ha provocado la desaparición del desequilibrio por sobrerrepresentación masculina que tradicionalmente existía en estos puestos. Sin embargo, la situación no es homogénea en todos los niveles educativos. Tanto en la Educación Infantil y Primaria, como en la Educación para Personas Adultas, el aumento de la presencia de mujeres ha favorecido valores muy equilibrados, prácticamente paritarios en el primer caso. Sin embargo, en la Educación Secundaria persiste, a pesar de su mejora en los últimos cuatro años, una débil participación de mujeres en los puestos de la dirección (IPRHM=0,57).

En el análisis del período 2008-2012, la incorporación de las mujeres al conjunto de los puestos directivos de los centros de titularidad pública se había realizado con cierta demora, constatándose que era un fenómeno consolidado. En la actualidad dicha tendencia se mantiene, tal y como muestra la evolución de los últimos cuatro años; si bien, en enero de 2016, el 71,7% de las personas titulares de la dirección de los centros públicos de Educación Secundaria estaba ocupado por hombres, y en 2012 el porcentaje era del 74,6%; situación que contrasta con la representación por sexo, casi paritaria, que presenta el personal docente en este nivel educativo.

El análisis por grupos de edad evidencia que la tendencia general a la feminización del conjunto del sistema educativo no se ha trasladado con la misma intensidad a los puestos de la dirección de los centros de Educación Secundaria. Los grupos de edad más relevantes, a partir de los cuarenta y cinco años, registran los mayores desequilibrios por sobrerrepresentación masculina y solamente por debajo de esa franja de edad se aprecia cierta aproximación a los niveles de equilibrio. La escasa entidad cuantitativa del grupo de edad más joven, aunque con claro protagonismo de las mujeres, no permite inferir una tendencia al aumento de la feminización en las direcciones en los próximos años.

Gráfico 4.2.3.3.

IPRHM del personal en el puesto de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria según edad. Años 2012 y 2016



CONCLUSIONES

El análisis de la evolución de la composición por sexo del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía durante el período 2013-2016 permite extraer algunas conclusiones.

En primer lugar, continúa el proceso de feminización del colectivo docente, en línea con la tendencia internacional, y aunque con menor intensidad que en el período 2008-2012, se acentúa la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles educativos con mayor grado de feminización, como la Educación Infantil y Primaria, la Educación Especial y la Educación Compensatoria. Estos son los niveles educativos donde el alumnado precisa una mayor atención de cuidados, lo que refuerza en el imaginario colectivo la asignación de este rol de género a las mujeres, con la consiguiente merma en la diversidad de la enseñanza y en la igualdad de oportunidades.

Además, los resultados de las convocatorias de oposiciones en este período ratifican esta feminización de la enseñanza, lo que supone una situación de desequilibrio que se mantiene por encima de la distribución por sexo del profesorado en cada nivel educativo.

En segundo lugar, el protagonismo de las mujeres entre el personal docente no evita que los hombres sigan ocupando mayoritariamente los puestos de la inspección educativa. A pesar de ello, se observa un ligero aumento del número de inspectoras registrado en estos últimos cuatro años.

También continúa en el período 2008-2012 la tendencia al aumento del número de mujeres en los puestos directivos en los centros docentes. En el año 2016 ya es mayoritaria la participación femenina en estos puestos, aunque persiste un ligero desequilibrio representativo a favor de los hombres en los puestos directivos de la Educación Secundaria, a pesar de la presencia mayoritariamente femenina entre el profesorado. Este desequilibrio representativo se vuelve más acusado en el caso de la dirección de los centros de este nivel educativo.

Por el contrario, en los últimos cuatro años el número de mujeres de la Educación Secundaria ha experimentado un descenso entre el profesorado con cátedras, que ha agudizado el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina en este colectivo en la posición más elevada de la escala docente. Ello da prueba de la persistencia de barreras para las mujeres en el acceso a los puestos de mayor nivel de la educación, como sucede en otras áreas de la vida social, política, económica y cultural. Cabe añadir que en la oferta de empleo público a la Enseñanza Secundaria, en la que se presenta una menor proporción de hombres, la tasa de éxito masculina en el conjunto de las convocatorias ha sido ligeramente superior al de las mujeres.

4.3. Análisis del Personal del Servicio Andaluz de Salud

Una composición equilibrada de mujeres y hombres en el personal sanitario es crucial para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de la salud, como reconocen distintos organismos internacionales como la OCDE o la OMS[22].

En este sentido, la OMS lleva tiempo advirtiendo de que la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones puede determinar que las particulares condiciones de trabajo de gran parte del empleo femenino, así como las necesidades específicas de las mujeres en materia de atención sanitaria, se comprendan peor y se tengan menos presentes en las políticas sanitarias, lo que compromete la igualdad de género en el ejercicio del derecho a la salud[23].

Así mismo, el análisis de género del personal sanitario puede revelar que los mismos sistemas de salud reproducen o incluso refuerzan muchas de las desigualdades sociales a las que quieren hacer frente y de las que se quieren proteger. Por ello, la planificación, el desarrollo y la gestión de recursos humanos de salud deben garantizar enfoques participativos y transformadores, en los que tanto las mujeres como los hombres del personal sanitario tengan un papel activo que asegure que la investigación y gestión son relevantes para sus necesidades e intereses de género. Estos esfuerzos que se hagan en la investigación, el diseño de políticas y la programación para integrar la igualdad de género en el personal de salud redundarán en el fortalecimiento del sistema de salud de manera amplia[24].

El presente apartado aborda la distribución del personal del SAS, según sexo, a fecha de enero de 2016; analizándola por grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrolla su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa, para concluir profundizando en los principales determinantes de la desigual presencia de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad dentro del SAS. Dicho análisis permite observar que persiste un elevado grado de feminización[25] entre el personal que trabaja en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) y que la mayor representación femenina entre los y las profesionales que prestan cuidados de enfermería contrasta con el protagonismo de los hombres entre el personal médico y, más claramente, entre los cargos directivos de la organización.

22 OCDE (2013) *Health at a Glance 2013: OECD Indicators. París;* OMS (2009), *Women and health: today's evidence, tomorrow's agenda.* Ginebra y OMS (2009), *Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS.* Ginebra.

23 OMS (2008), *Spotlight on statistics. A fact file on health workforce statistics*. Issue 2.

24 Ídem.

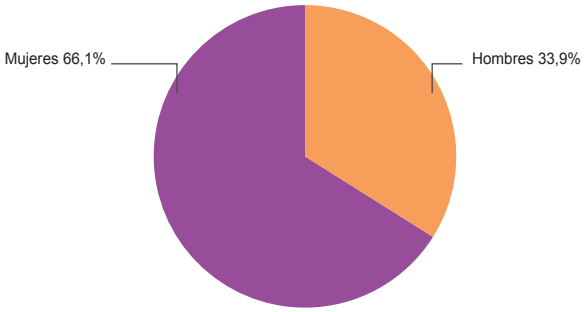
25 La plantilla del SAS presenta el mayor nivel de feminización de todos los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,32), superando el del personal docente (IPRHM=1,29).

4.3.1. Análisis general

La plantilla del SAS registró un ligero crecimiento (1,2%) entre junio de 2015 y enero de 2016, dándose un aumento de mujeres (1,6%) superior al de hombres (0,6%), que eleva la presencia femenina en el conjunto. En enero de 2016, la plantilla estatutaria la formaban 74.340 personas (49.112 mujeres y 25.228 hombres), conformando una distribución por sexo con un notable desequilibrio por la mayor participación de mujeres (IPRHM=1,32), discretamente mayor que el del año anterior.

Gráfico 4.3.1.

Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2016



La elevada feminización del SAS no es un fenómeno ni reciente ni aislado, ya que ha seguido una tendencia de crecimiento similar a la registrada en nuestro entorno más cercano. Según la Comisión Europea, en 2006 las mujeres representaban en torno a tres cuartas partes del personal sanitario de la UE y en algunos Estados miembros la admisión de mujeres en las facultades de Medicina superaban el 50%[26]. En España, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad resaltó en 2011[27] que la feminización de la profesión médica es una realidad y un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025. También los datos de colegiación que publica el INE señalan que la evolución de la participación femenina en las dos profesiones más representativas –medicina y enfermería– ha mantenido una senda clara de crecimiento durante, al menos, las dos últimas décadas.

26 Comisión Europea (2008), Libro verde sobre el personal sanitario europeo. Bruselas, pag 6.

27 "Oferta y necesidad de especialistas médicos en España". Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2011.

4.3.2. Personal del SAS por categorías

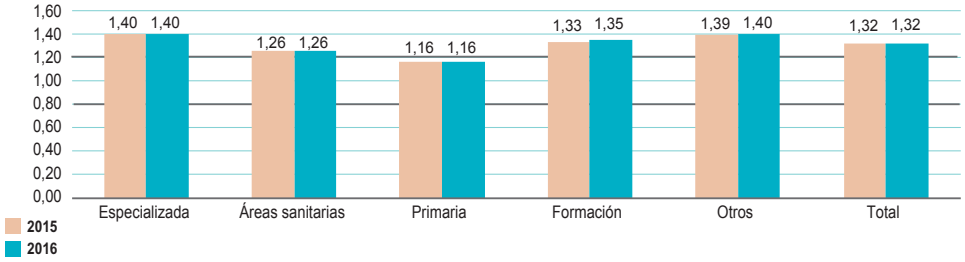
4.3.2.1. Personal según servicios de asistencia sanitaria

La prestación sanitaria del SAS se organiza a través de cinco unidades de gestión. En la asistencia especializada[28] presta sus servicios el 50% de la plantilla, mientras que la otra mitad de la plantilla se organiza entre las áreas sanitarias[29] (27,4% del total), la atención primaria[30] (16,2%), el personal en formación (5,9%) y otros servicios sanitarios (0,5%), básicamente los centros de transfusión sanguínea[31].

En 2016 el aumento de mujeres ha sido prácticamente generalizado en todos los servicios, pero solo entre el personal en formación ha tenido suficiente entidad como para alterar los valores de la distribución de sexo existente el año anterior; si bien supone un porcentaje pequeño del total del personal. Por ello, en conjunto se mantiene la existencia de un cierto equilibrio representativo entre el personal de atención primaria (IPRHM=1,16) y una notable mayoría de mujeres en el resto de servicios, especialmente en la asistencia especializada, que presenta un IPRHM del 1,40.

Gráfico 4.3.2.1.

IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2015 y 2016



4.3.2.2. Personal por grupos profesionales

Las mujeres aumentan su presencia en todos los grupos profesionales de la plantilla del Sistema Andaluz de Salud, con la excepción del grupo C1, que tiene poco peso en el

28 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

29 Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto la atención primaria como la asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

30 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del SAS.

31 Regulados por Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio) y rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986.

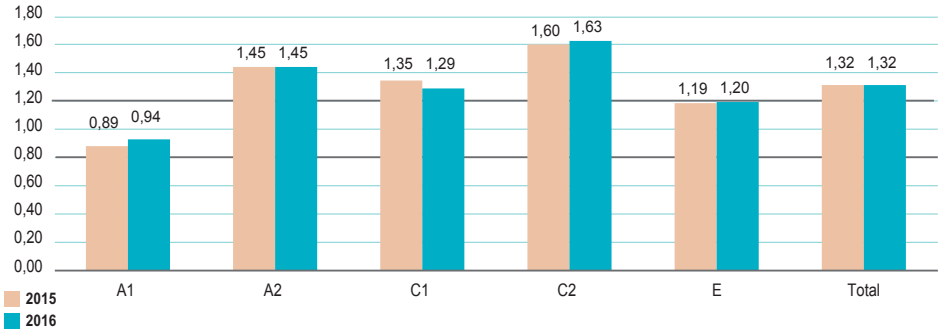
conjunto (8,9%), donde se redujo parcialmente el desequilibrio del año anterior, pasando su IPRHM de 1,35 a 1,29.

Especialmente relevante es el aumento de la participación femenina en el grupo A1, el de mayores requerimientos formativos y mejor remuneración; nivel que corresponde a los médicos y médicas, siendo el segundo servicio por volumen de personal con el 26,6% de la plantilla y cuya distribución por sexo pasó de un IPRHM 0,84 a 0,94, acercándose a la paridad. Únicamente este grupo y el E, que supone un 9% de la plantilla, presentaron una distribución por sexo dentro de los márgenes de equilibrio.

En conjunto, los grupos profesionales intermedios A2, C1 y C2, presentan una mayor presencia de mujeres que sobrepasa el equilibrio entre mujeres y hombres, mostrándose con mayor intensidad el aumento de la participación de mujeres en el grupo C2, donde se encuentra el 25,6% de la plantilla, lo que le consolida como el grupo más feminizado dentro del Servicio Andaluz de Salud, con un índice de presencia relativa de hombres y mujeres del 1,63.

Gráfico 4.3.2.2.

IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2015 y 2016



4.3.2.3. Personal según categorías profesionales[32]

Ya se ha hecho alusión al intenso proceso de feminización que se viene observando en los países de nuestro entorno en las principales profesiones sanitarias, medicina y enfermería[33]. Las previsiones oficiales en España de la población adjudicataria de plazas MIR[34],donde

32 El personal adscrito al SAS se clasifica en cuatro categorías, a los efectos de este informe: los puestos básicos encargados de la prestación de los servicios sanitarios (suponen el 89,6% de la plantilla), el personal en proceso de formación (5,9%) y los puestos de gestión de la organización, que comprenden los cargos intermedios (3,7%) y los cargos directivos (0,7%).

33 OCDE (2013), *Health at a Glance 2013. OECD Indicators*, París y Comisión Europea (2012) *Staff working document on an Action Plan for the EU Health Workforce.* Estrasburgo.

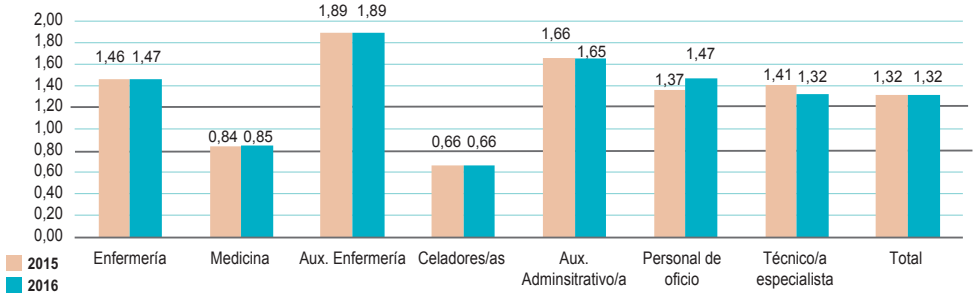
34 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014), *Tercer Informe descriptivo encuesta MIR-R1.* Convocatoria 2013-2014.

el 68% son mujeres, confirman la tendencia creciente hacia una mayor presencia de las mujeres en la profesión médica y en la misma dirección señalan los resultados de colegiación que publica el INE. En 2015, último año con información disponible, las médicas representaban el 49,1% del personal médico colegiado, una participación prácticamente paritaria, cuando en 1994 el porcentaje de médicas era del 33,5%.

Andalucía mantiene igualmente esta tendencia y en 2016 volvió a crecer la participación de mujeres en la profesión médica dentro del SAS, consolidando una distribución dentro de los márgenes de equilibrio (IPRHM=0,85) y cuyo acercamiento a la paridad queda asegurado a medio plazo por la elevada presencia de mujeres entre el personal en formación (IPRHM=1,33).

Gráfico 4.3.2.3.

IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2015 y 2016



La feminización del personal que presta los servicios sanitarios se manifiesta especialmente en la profesión de enfermería. Sin embargo, parece que en esta categoría el proceso ha perdido impulso en los últimos años a nivel nacional, según los datos de colegiación que publica el INE, manteniéndose en 2015 un porcentaje de participación de mujeres en torno al 84%.

En Andalucía aumenta en 2016 la presencia de mujeres entre el personal diplomado en enfermería, que representa el 28% de los puestos básicos del SAS y donde el 73,3% del total son mujeres. La sobrerrepresentación de mujeres continúa siendo en 2016 más elevada entre el personal auxiliar de enfermería, donde las mujeres son el 94,4% de la categoría profesional. Si se añaden a estas categorías profesionales otras relacionadas con los cuidados de la salud, como matronas o fisioterapeutas, la presencia de las mujeres supone el 81%.

El conjunto de los profesionales de medicina y enfermería analizados hasta ahora representaron el 57,9% de la plantilla del SAS y el 64,6% de los puestos básicos de la organización, por lo que su distribución por sexo explica en buena medida la feminización del conjunto del personal. Aunque con menor capacidad explicativa, el resto de categorías profesionales también colaboró en esta tendencia, especialmente el personal auxiliar administrativo, el personal de oficio y el personal técnico especialista. En el otro sentido, el colectivo de celadores y celadoras continuó en 2016 siendo el único grupo de personal donde la distribución de la representación estaba claramente desequilibrada a favor de los hombres.

4.3.2.4. Personal según niveles de la carrera administrativa

La escala de los niveles administrativos se asocia de forma directa con la responsabilidad y retribución de los puestos: al aumentar el nivel aumenta la responsabilidad y la remuneración. Tradicionalmente, la presencia de mujeres ha sido menor cuanto más aumentaba la escala de los niveles, reflejando la existencia de limitaciones para su desarrollo y promoción profesional.

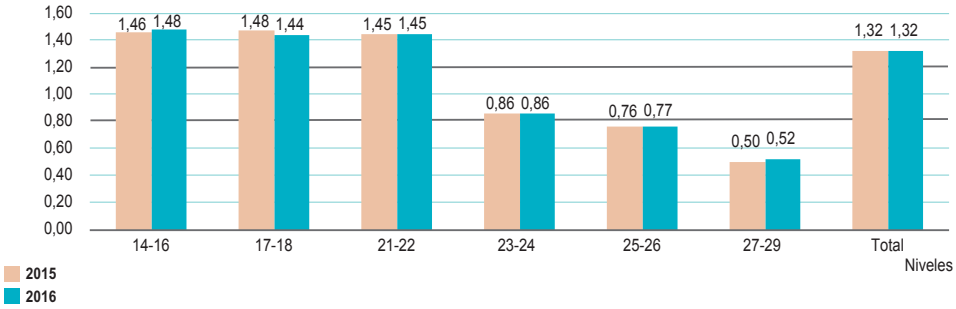
En 2016 no ha cambiado de forma significativa la realidad descrita anteriormente. En los niveles inferiores de la carrera administrativa, hasta el nivel 22, donde se concentra el 77,4% de la plantilla del SAS, las mujeres representan el 73%, llevando a cabo las profesiones tradicionalmente asignadas a roles de género femeninos, como la enfermería, sea diplomada o auxiliar, y el personal administrativo.

En los niveles intermedios, se observa una mayoritaria presencia de hombres, que exclusivamente está dentro de los márgenes de equilibrio entre el personal de los niveles 23-24, fundamentalmente médicos y médicas.

A partir del nivel 25, donde se encuentran los cargos directivos de la organización, la distribución por sexo muestra un desequilibrio creciente y la presencia de mujeres se va reduciendo hasta representar tan solo el 26% del personal que tiene asociado los niveles 27-29. En sintonía con la evolución de los últimos años, se observa una mejora progresiva de la representación de mujeres en estos niveles.

Gráfico 4.3.2.4.

IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2015 y 2016



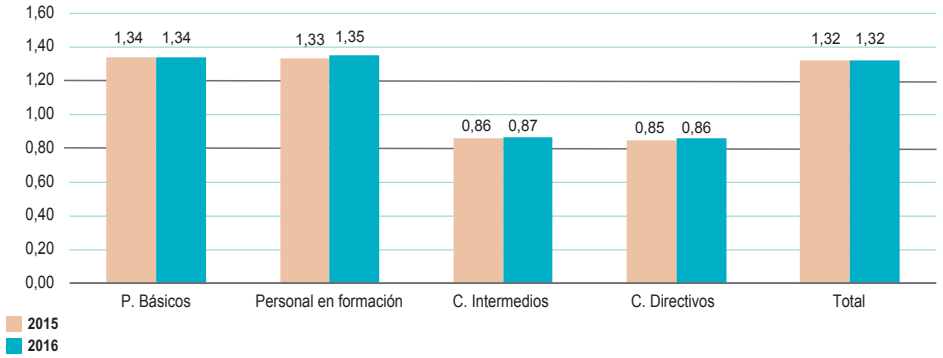
4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

Según la naturaleza de la actividad que realiza el personal sanitario, cabe destacar un ligero aumento de mujeres en 2016 en los cuadros directivos e intermedios, mostrado por el incremento del índice de presencia relativa de aumento en un punto respecto a 2015 en ambas categorías.

En conjunto, se mantiene un escenario donde las mujeres representan el 67,1% de los puestos básicos en el SAS, mientras que su participación en los puestos de mayor responsabilidad se limita al 43,4%. Además, dado que el ligero crecimiento de la presencia femenina habido en la plantilla del SAS respecto del año anterior se ha concentrado en el personal en proceso de formación, la mayor presencia de mujeres en los puestos básicos seguirá manteniéndose en los próximos años.

Gráfico 4.3.3.1.

IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2015 y 2016



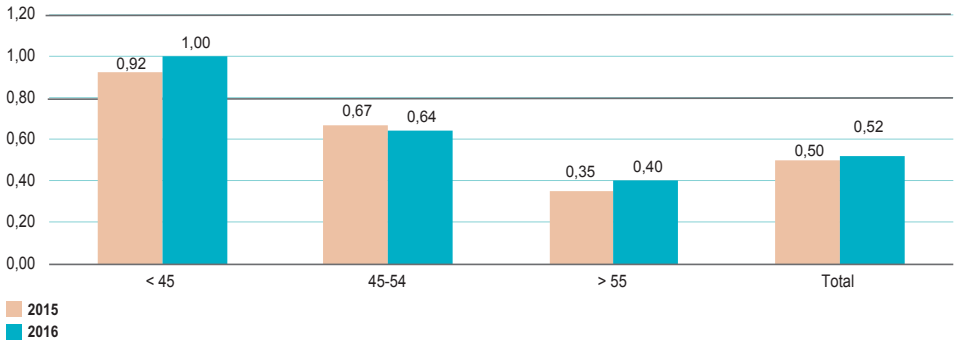
Cabe afirmar, por tanto, que pese a la mayor presencia femenina en el conjunto del personal del SAS, las mujeres no tienen una participación proporcional en los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. Se mantiene un techo de cristal para las mujeres, sobre todo para aquellas que, como se observa a continuación, tienen mayor edad o que tienen hijos. En este sentido, se observa que en los niveles 27-29 hay dos hombres por cada mujer. Cabe destacar que la Junta de Andalucía ha tomado medidas en este sentido y en la Oferta de Empleo Público para el año 2016 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud se ha introducido una disposición de acción positiva en favor del empleo de las mujeres en aquellas categorías y especialidades en las que se encuentren especialmente subrrepresentadas entre el personal estatutario fijo del Servicio Andaluz de Salud[35].

Concentrando el análisis en los niveles más altos de la escala administrativa, los 27-29, en 2016 se mantiene la tendencia de que la presencia de mujeres disminuye en los puestos de responsabilidades de gestión según aumenta su edad, partiendo de una representación perfectamente paritaria entre las edades más jóvenes. El grueso del personal en estos niveles de mayor responsabilidad es mayor de cuarenta y cinco años (91,5%) y a partir de esta edad la distribución por sexo esta crecientemente masculinizada, de modo que entre los efectivos de mayor edad la presencia de mujeres es tan solo del 20,2%.

35 Véase la disposición adicional primera del Decreto 76/2016, de 15 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2016 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

Gráfico 4.3.3.2.

IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según edad. Años 2015 y 2016

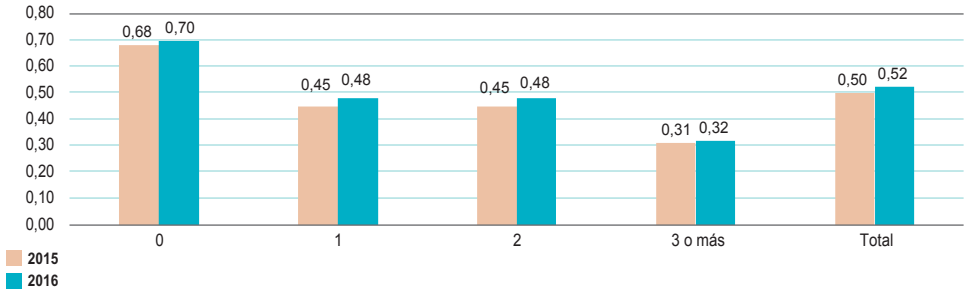


Por otra parte, es interesante destacar que si bien la representación femenina en los niveles administrativos superiores del SAS sigue siendo escasa en 2016, incluso en ausencia de descendientes, el desequilibrio se intensifica con la presencia y el mayor o menor número de hijos o hijas. Esto quiere decir que el número de hijos o hijas del personal analizado supone un límite para el desarrollo profesional de las mujeres y no tanto para los hombres, ya que las mujeres son las que se hacen cargo de la conciliación familiar y laboral y las dificultades actualmente existentes para una buena conciliación y corresponsabilidad afecta directamente a su carrera profesional y promoción.

El discreto aumento, respecto del año anterior, de la participación femenina entre los puestos de mayor responsabilidad fue generalizado en todas las situaciones contempladas de descendencia, lo que no elimina la constatación de que las obligaciones familiares siguen penalizando la presencia de mujeres en los puestos que exigen mayor dedicación.

Gráfico 4.3.3.3.

IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2015 y 2016



CONCLUSIONES

En 2016 se mantiene la feminización del personal del SAS, a pesar de que el consenso internacional reconoce la importancia de una composición equilibrada para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de la salud. En este sentido, es importante destacar que más mujeres no significa más igualdad.

Andalucía participa del intenso proceso que se viene registrando en los países de nuestro entorno en las principales profesiones sanitarias, medicina y enfermería, si bien con desigual grado en cada caso. El número de médicas en el SAS volvió a ganar representación en la profesión este año, consolidando una representación equilibrada, aunque todavía con mayoría de hombres, como muestra el índice de presencia relativa de hombres y mujeres del 0,85. Por su parte, el protagonismo de las mujeres entre los profesionales que se dedican a cuidados de enfermería también continuó creciendo, hasta representar más del 81% del personal y un índice de presencia relativa entre mujeres y hombres de 1,62.

Sin embargo, la mayoría de mujeres en el SAS se concentran en los niveles retributivos inferiores, que son más numerosos y que se asocian con los roles de género, como la enfermería, diplomada y auxiliar, o el personal administrativo. Alternativamente, los niveles superiores de la Administración siguen teniendo una menor representación de mujeres, a pesar del ligero aumento registrado en este año; limitando la presencia de mujeres en la toma de decisiones, en los puestos de mayor responsabilidad, dedicación y retribución. La permanencia de roles y estereotipos de género y las dificultades existentes para conciliar la vida personal y familiar con puestos que requieren mayor dedicación tienen una fuerte influencia en todo ello, como se desprende del análisis de la distribución de hombres y mujeres según la existencia de hijos o hijas y su número. La Junta de Andalucía ha comenzado a tomar medidas en este sentido, ya que esta desigualdad en la representación de hombres y mujeres también significa que las necesidades de atención sanitaria de las mujeres quedan menos aseguradas en la planificación y toma de decisiones de la política sanitaria, como se advierte al comienzo de este apartado[36].

36 OMS (2008), Spotlight on statistics. A fact file on health workforce statistics. Issue 2.

4.4. Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

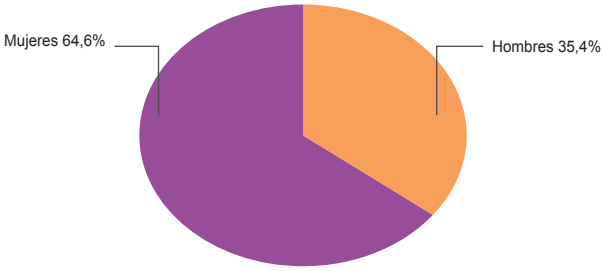
El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia[37], que clasifica al funcionariado en dos grandes grupos. Por una parte, los cuerpos generales, donde se integran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, los Cuerpos Especiales, donde la competencia de la Junta de Andalucía se limita al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal ubicados en el territorio autonómico.

Este epígrafe del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma presenta un estudio de la presencia de hombres y mujeres entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según las diferentes categorías y cuerpos, así como edad y descendencia, como viene siendo habitual en ese capítulo.

El número de personas que componían este colectivo a 1 de enero de 2016 se redujo ligeramente respecto del año anterior (0,4%) y se situó en 7.447 efectivos, de los cuales 4.811 eran mujeres y 2.636 hombres. La reducción de personal afectó más intensamente a los hombres (1%) que a las mujeres (0,1%), lo que se tradujo en un moderado aumento de la presencia femenina, en línea con la tendencia observada en los últimos años, pero que no hizo variar el valor de la presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM=1,29), que sigue siendo indicativa de la sobrerrepresentación de mujeres.

Gráfico 4.4.1.1.

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según sexo. Año 2016



37 Según el artículo 80 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la comunidad autónoma tiene competencias compartidas en materia de Administración de Justicia, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que incluyen entre otras la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, y los concursos y oposiciones de personal no judicial. Además, el artículo 147 señala que corresponde a la Junta de Andalucía la competencia normativa sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, dentro del respeto al estatuto jurídico de ese personal establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por otra parte, la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece en su Libro VI el estatuto jurídico de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, clasificándolos en cuerpos generales y cuerpos especiales, siendo estos últimos los que suponen el desempeño de una profesión o de una titulación específica.

4.4.1. Análisis general

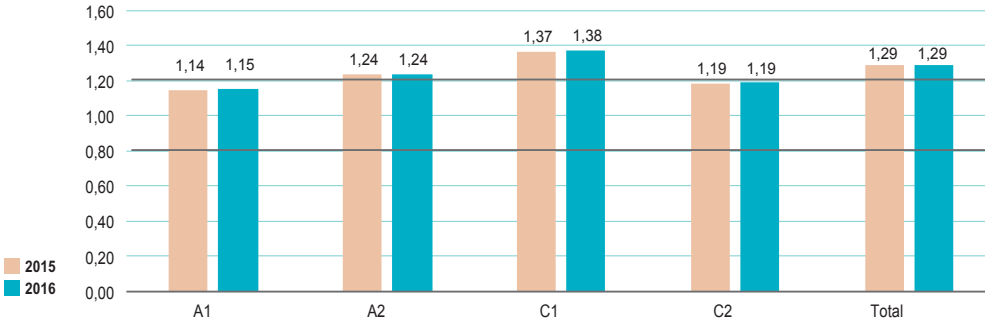
No se han registrado en este último año cambios significativos en la composición de hombres y mujeres, según los distintos grupos profesionales; manteniéndose o reforzándose ligeramente en todos ellos la mayoría femenina existente en 2015.

En el grupo C1 se aprecia un aumento del número de mujeres y una disminución de hombres por lo que ha crecido este año la sobrerrepresentación femenina existente y situando el valor del IPRHM en 1,38, lo que consolida este grupo profesional como el más feminizado. Dada su importancia cuantitativa, la desigual participación de hombres y mujeres en este grupo sigue afectando en gran medida a la representación femenina en el conjunto del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

El grupo A2 se mantuvo como el segundo colectivo en número de efectivos (29,5%) y no varió la distribución por sexo existente en 2015, caracterizada por un cierto desequilibrio por exceso de representación femenina (IPRHM=1,24).

Gráfico 4.4.1.2.

IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2015 y 2016



En el grupo C2 se produjo un pequeño aumento de la presencia de mujeres sin modificar el valor de la presencia relativa (IPRHM=1,19), que se mantuvo en el equilibrio representativo. El grupo A1 experimentó un crecimiento del IPRHM respecto del año anterior, situándose en valores de equilibrio representativo, aunque con mayoría de mujeres.

Como consecuencia de todo lo anterior, la alta participación de mujeres entre el personal no judicial de la Junta de Andalucía se sigue explicando en 2016 por la mayor presencia de mujeres en puestos intermedios (grupos C1 y A2), donde además se concentra cerca del 77% del personal. También contribuye a ello, con menor intensidad, la mayoritaria presencia femenina en los extremos de los niveles formativos (A1 y C2).

Por categorías de personal, aumentó la sobrerrepresentación femenina en el personal de funcionario de carrera y en el de refuerzo, y mejoró un poco, en términos de avanzar hacia una representación más equilibrada, el personal en situación de interinidad tal y como se puede apreciar en el cuadro correspondiente.

Cuadro 4.4.1. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2015 y 2016

Categorías de personal	% sobre total efectivos	IPRHM 2015	IPRHM 2016
De carrera	88,9	1,26	1,27
Interinidad	9,3	1,5	1,49
De refuerzo	1,8	1,53	1,54

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

El análisis según la edad del personal apenas ha experimentado cambios sustanciales en 2016. Así, en los grupos de edad más relevantes, mayores de 35 y menores de 54 años, donde se concentra más del 75% de los efectivos, se ha mantenido la mayor presencia de mujeres[38], como en 2015. En los grupos de edad más extremos se ha registrado un cierto crecimiento de la participación femenina; así ha ocurrido entre el personal mayor de 54 años, hasta alcanzar un valor de 1,13, manteniendo el equilibrio representativo. En las edades más jóvenes, menores de 35 años, la mayor presencia de mujeres profundiza el desequilibrio existente (IPRHM=1,50), lo que consolida la tendencia en los próximos años hacia una mayor feminización del colectivo.

Aunque la presencia de mujeres es generalizadamente mayoritaria, incluso entre los efectivos de mayor edad, dicho protagonismo no es exactamente equiparable al que ofrece la antigüedad en el servicio, medida por los trienios reconocidos. En 2016 continuó registrándose una alta participación femenina entre el personal con una antigüedad en el servicio de hasta seis trienios, desequilibrio que desaparece conforme aumentan los trienios, hasta el punto de que a partir de los once trienios la presencia de mujeres deja de ser mayoritaria, para desaparecer en trienios más elevados.

El ligero aumento de la participación femenina observado en 2016 se produce exclusivamente entre el personal que tiene descendientes y específicamente aumenta la presencia de mujeres con dos o más descendientes, hasta situar su índice de presencia relativa en 1,25. La representación de las mujeres sin descendencia se mantiene en 2016 con un IPRHM=1,35.

4.4.2. Cuerpos generales de la Administración de Justicia

La plantilla que compone los cuerpos generales en 2016 y respecto del año anterior, mantuvo su peso en el conjunto (97,6%) con 7.270 efectivos, 4.709 mujeres y 2.561 hombres, si bien se observa un moderado crecimiento de la participación de las mujeres y el consecuente aumento del desequilibrio por sobrerrepresentación femenina ya existente (IPRHM=1,30).

38 En los efectivos con edades comprendidas entre los 45 y 54 años de edad, la proporción de mujeres era del 64% (IPRHM=1,28), porcentaje que se eleva al 69,6% (IPRHM=1,39) para la plantilla con edades entre 35 y 44 años.

El aumento de mujeres resultó algo más intenso entre el personal que compone el Cuerpo de Tramitación Procesal, el más numeroso con el 46,7% de la plantilla y el que previamente presentaba el mayor desequilibrio. Las mujeres que forman parte de este cuerpo representaron en 2016, el 68,9% de la plantilla (IPRHM=1,38).

El Cuerpo de Gestión Procesal continuó siendo el segundo cuerpo por volumen de personal y aunque también registró un cierto aumento de participación de mujeres, pero sin alterar el valor del índice de presencia relativa situado en 1,24. Este Cuerpo de Gestión Procesal es, entre el conjunto de los cuerpos generales, el que tiene mayores requerimientos formativos para su acceso y determinadas tareas, llevadas a cabo por los secretarios y secretarias de los Juzgados de Paz, tienen asociadas un mayor nivel retributivo, lo que hace especialmente significativo su análisis desde la perspectiva de género.

Aunque las secretarías de los Juzgados de Paz han sido ocupadas tradicionalmente por una mayoría de hombres, en los últimos años se asistía a un aumento gradual de la presencia de mujeres hasta alcanzarse en el año 2015 una distribución cercana a la paridad (IPRHM=0,98). Sin embargo, 2016 ha registrado una reducción de la presencia de mujeres, básicamente entre el personal funcionario de carrera, que se alejó de la paridad por sexo, aunque se mantuvo en valores de equilibrio representativo (IPRHM=0,90).

El aumento de la presencia de mujeres en el Cuerpo de Auxilio Judicial también fue escaso y no alteró de modo significativo el equilibrio en la representación de hombres y mujeres (IPRHM=1,19).

Cuadro 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2015 y 2016

Cuerpos Generales de la Administración de Justicia	% sobre total efectivos	IPRHM 2015	IPRHM 2016
Gestión procesal	30,0	1,24	1,24
Tramitación procesal	46,7	1,37	1,38
Auxilio judicial	20,9	1,19	1,19
Total Cuerpos generales	**97,6**	**1,29**	**1,30**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) • REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) • SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

4.4.3. Cuerpos especiales de la Administración de Justicia

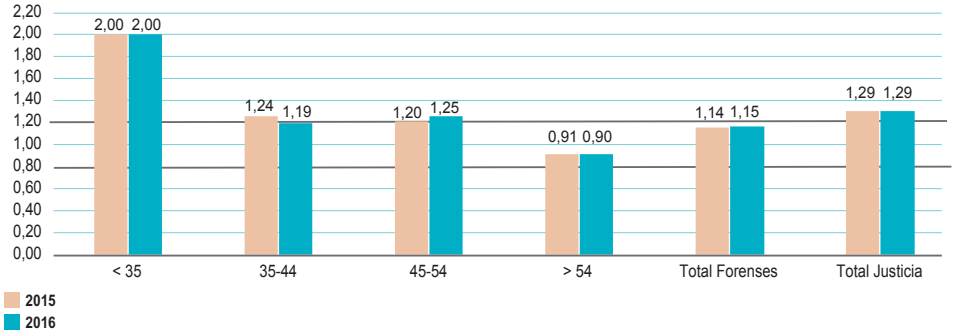
La Junta de Andalucía tiene competencias, dentro de los cuerpos especiales, sobre el Cuerpo de Forenses. Aunque de escaso peso en el conjunto del personal no judicial, este cuerpo ha sido tradicionalmente objeto de interés desde la perspectiva de género, por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado y también, el mejor retribuido.

En 2016 volvió a aumentar la presencia de mujeres en este cuerpo, de esta forma se consolidó la mayor participación de las mujeres dentro del equilibrio de la representación por sexo (IPRHM=1,15). Sin embargo, este aumento de mujeres se ha registrado exclusivamente entre el personal interino, intensificando el desequilibrio anterior (IPRHM=1,30), mientras que entre el funcionariado de carrera las forenses han perdido algo de representación, aunque sin comprometer el equilibrio participativo (IPRHM=1,12).

Al igual que el año pasado, el grupo de edad más numeroso sigue siendo el de personas mayores de cincuenta y cuatro años (40,1% del total), lo que revela el elevado grado de envejecimiento de la plantilla. En este grupo se registra una participación mayoritaria de hombres dentro de un equilibrio representativo, en contraste con el protagonismo de las mujeres en el resto de los grupos de edad, más acusado entre el personal más joven. Así pues, la salida de efectivos que se acercan a la edad de jubilación, que afectará más intensamente a los hombres, y la mayor presencia de mujeres en las edades más tempranas, sigue asegurando en 2016 la tendencia a la feminización del Cuerpo Forense.

Gráfico 4.4.3.1.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Años 2015 y 2016

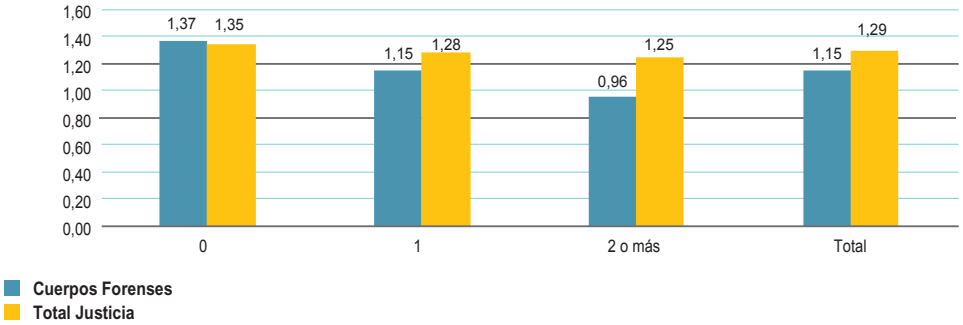


El aumento de mujeres en el colectivo forense en 2016 se ha dado entre aquellas que tienen dos o más descendientes[39], lo que ha acercado a este grupo casi a la paridad. Sin embargo, y como en años anteriores, la existencia de descendencia y su mayor número siguen penalizando la presencia de mujeres en mayor medida que en el conjunto del personal no judicial.

39 El personal con dos o más hijos o hijas supone el 43,5% del colectivo forense, el grupo más numeroso después del que forman el personal sin descendientes (37,9%) y el que tiene un solo hijo o hija (18,6%).

Gráfico 4.4.3.2.

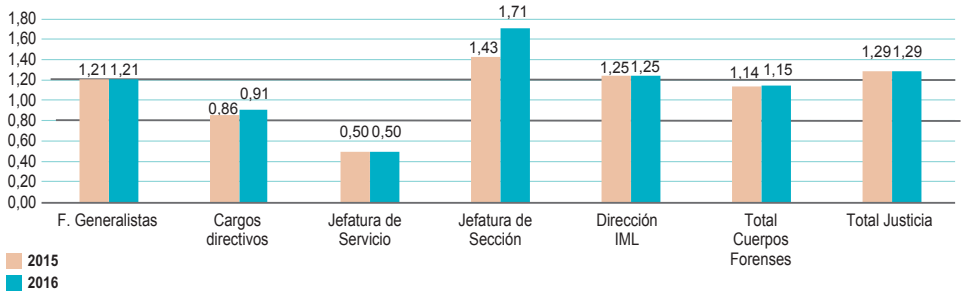
IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes. Años 2015 y 2016



El aumento de la presencia de mujeres en el Cuerpo Forense también se ha localizado exclusivamente en 2016 entre el personal que ocupa puestos directivos. La consolidación de la mayor participación de mujeres en las jefaturas de sección, ocupadas en este año por un 85,7% de mujeres, junto a la sobrerrepresentación de médicas forenses en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal, han seguido colaborando en la mejora del equilibrio por sexo entre los puestos directivos de la organización (IPRHM=0,91). Por su parte, el colectivo de forenses generalistas, que representa el 80,2% del cuerpo, mantiene la distribución por sexo del año pasado en valores cercanos al límite del equilibrio (IPRHM=1,21), con una clara participación mayoritaria de mujeres.

Gráfico 4.4.3.3.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2015 y 2016



CONCLUSIONES

Como resultado del análisis realizado del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía, se puede afirmar que en 2016 continuó el proceso de feminización de este colectivo y que, al igual que en años anteriores, el desequilibrio por la mayor presencia de mujeres se explica en gran medida por la elevada concentración de estas en los niveles medios (grupos C1 y A2), donde además se concentra cerca del 77% del personal.

También influye que, nuevamente, se redujo el peso del personal funcionario de carrera en el conjunto, aumentando el personal de las categorías con menor estabilidad laboral, donde la presencia de las mujeres es mucho mayor que la de hombres.

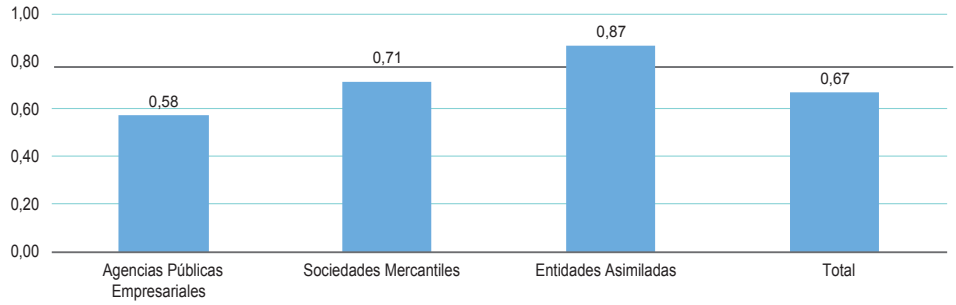
Finalmente, esta mayoritaria presencia de mujeres en los puestos menos consolidados, interinidades y refuerzos, podría explicar por qué las mujeres tienen un menor protagonismo entre el personal que cobra más trienios del que les corresponde por su presencia en las edades más avanzadas.

4.5 Análisis del personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas

La presencia de mujeres y hombres entre el personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas[40] es objeto de análisis anual en este capítulo IV del Informe, relativo a la representación por sexo en la Administración de la Junta de Andalucía. Estas entidades instrumentales, que define la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, tienen por objeto la realización de actividades, cuyas características por razones de eficacia, justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía.

Gráfico 4.5.1.

IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas. Año 2016



El índice de presencia relativa de hombres y mujeres (en adelante IPRHM) del personal directivo del conjunto de estas entidades instrumentales es de 0,67; por debajo de los valores que determinan una representación equilibrada, entre 0,80 y 1,20. En el conjunto de las entidades instrumentales[41], el porcentaje de hombres está por encima del 60%, concretamente representan el 66%, mientras que las mujeres suponen el 34%. La evolución con respecto a ejercicios anteriores, muestra un ligero descenso del IPRHM del conjunto de entidades, que en 2015 era de 0,69.

40 El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

41 Según datos procedentes de la Dirección General de Planificación y Evaluación, a fecha 1 de enero de 2016, extraídos del Sistema de Gestión Integrada de Recursos Administrativos (GIRO) y del Portal de Transparencia.

Estos datos pueden entenderse mejor si se contextualizan con lo que acontece en el ámbito estatal en el sector privado; ya que, según datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX35 en 2015 se cifró en un 19,6%, y en el 15,6% en el conjunto de entidades cotizadas[42].

En el estudio por tipos de entidad en Andalucía se observa, sin embargo, que las entidades asimiladas (fundaciones y consorcios) se encuentran en una situación de igualdad, presentando un equilibrio en la representación de hombres y mujeres con un índice de presencia relativa de 0,87 que supera el límite mínimo de representación equilibrada. El desequilibrio por mayoría masculina se da principalmente en las agencias públicas empresariales y en menor medida en las sociedades mercantiles.

En concreto, la representación por sexo en las entidades asimiladas fue de un 57% de hombres y un 43% de mujeres; encontrándose, como ya se ha señalado, en situación de equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres con un valor del IPRHM=0,87. Se observa que este equilibrio, no obstante, es menor que en 2015, al pasar el IPRHM de 0,92 a 0,87 y que este descenso determina la bajada de la proporción de mujeres en el total del personal directivo de las entidades analizadas con respecto al año anterior.

En las sociedades mercantiles, el valor del índice es de 0,71, lo que equivale a porcentajes de representación de un 57% de hombres y un 43% de mujeres. La situación en las sociedades mercantiles (15,1% del total de personas) mejora respecto al año anterior, pasando su IPRHM de 0,67 a 0,71, lo que las acerca a la situación de equilibrio.

Y por último, la menor igualdad en la representación de hombres y mujeres se produce en las agencias públicas empresariales, el colectivo más numeroso de los que integran este epígrafe y donde el porcentaje de hombres alcanza el 71% y el de mujeres el 29%, lo que determina un valor del IPRHM=0,58. Este valor no varía respecto al que mostraron el año pasado.

Dentro de las agencias empresariales se encuentran algunas cuya representación de hombres y mujeres está muy desequilibrada contando con personal directivo todo hombres o todo mujeres. Así solo hay hombres entre el personal directivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía y la Agencia de Obra Pública de la Junta de Andalucía, y solo hay mujeres directivas en la Agencia Andaluza de la Energía.

También con una estructura de personal directivo con mayoría masculina, por encima del 60%, es decir, en una situación de desequilibrio, se cuentan por orden de menor a mayor desequilibrio: la Agencia Pública Andaluza de Educación (70% de hombres); la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Hospital de Poniente de Almería, la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía IDEA, y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (75% de hombres), la Agencia Pública de Puertos de Andalucía y la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (80% de hombres), y la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir (85,7% de hombres).

42 Comisión Nacional del Mercado de Valores. 2016. *Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2015*, pp.36. http://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=21.

Por último, cabe señalar el Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, agencia que se encuentra en una situación paritaria, de equilibrio representativo, entre el personal directivo, ya que cuenta con idéntico número de hombres y de mujeres y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) la cual tiene representación de hombres y mujeres equilibrada, pues las mujeres son el 58,8% del personal directivo.

5

RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

5

El informe de evaluación de impacto de género que acompaña al Presupuesto para 2017 dedica el capítulo quinto al análisis de los recursos-resultados previstos por los distintos centros directivos de la Administración para contribuir al logro de la igualdad de género.

El capítulo de recursos-resultados se distribuye en tres apartados. Una primera parte, se dedica al análisis cuantitativo del volumen de crédito destinado a medidas relacionadas directa o indirectamente con la igualdad de género. Para ello se utiliza la clasificación de la Escala G+, que mide la relevancia de género de los programas presupuestarios que componen el Presupuesto de la Junta de Andalucía. A partir de la clasificación que tiene cada uno de los programas presupuestarios en la Escala G+, se determina qué volumen de crédito se sitúa en cada uno de los cuatro rangos de la Escala G+ valorando el impacto de género de los recursos de la Administración y comparándolo con el del ejercicio anterior para evaluar su evolución.

En segundo lugar, se realiza el apartado que presenta la descripción de carácter cualitativo de los recursos para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres de la Junta de Andalucía. En este sentido, cada programa presupuestario explica cuáles son los objetivos de género para 2017 de los recursos públicos que gestiona, así como las actuaciones concretas que va a llevar a cabo para avanzar en igualdad de género a través de la ejecución del Presupuesto.

Finalmente, el capítulo también recoge los indicadores presupuestarios que acompañan a los objetivos y actuaciones anteriormente descritas, presentándolos estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario. Estos indicadores cifran la previsión realizada por los programas presupuestarios para el ejercicio 2017 y permiten dar seguimiento a la acción de la Administración andaluza, aportando transparencia y calidad al proceso presupuestario.

5.1. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Presupuesto 2017

Para el año 2017, el presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía asciende a 33.239,5 millones de euros, lo que representa un aumento del 6,2% con respecto al año 2016.

La economía andaluza mantiene en 2016 un fuerte ritmo de crecimiento con una tasa interanual que duplica la media europea y da continuidad al proceso de convergencia que fue retomado en 2015. En término interanuales, el ritmo de crecimiento de la economía andaluza es del 2,8% en el segundo trimestre, lo que tiene consecuencias directas en el mercado laboral, que crece a un ritmo interanual del 0,9%.

Sin embargo, esta senda de recuperación no está afectando de igual forma a las oportunidades de mujeres y hombres por lo que se han visto incrementadas algunas de las desigualdades de género que todavía persistían. Aunque los indicadores muestran cierta recuperación de las tasas de empleo para las mujeres, se mantiene una situación de desventaja que se traduce en dificultades de acceso y mantenimiento en el mismo, así como en una mayor precariedad y en la persistencia de la brecha salarial de género.

Por esta razón, el Presupuesto 2017 tiene entre sus objetivos no solo el afianzar la recuperación económica sino la reconstrucción de la cohesión social basada en la distribución de los recursos, la igualdad de oportunidades y de género y el crecimiento sostenible. Es decir, el Presupuesto se orienta también mediante la aplicación de las políticas presupuestarias a la corrección de los desequilibrios de género que el crecimiento económico no produce por sí mismo.

A ello contribuye el presupuesto con perspectiva de género, la estrategia que la Junta de Andalucía desarrolla desde hace más de una década y que parte del principio de que el presupuesto es una estructura alrededor de la cual se establecen las prioridades políticas y, por tanto, cuenta con capacidad suficiente para hacer que las acciones públicas se orienten hacia la igualdad de género. Su objetivo es aplicar la transversalidad de género en las políticas presupuestarias, partiendo del principio de que éstas no necesariamente tienen en cuenta las diferencias por razón de género de las personas a las que van dirigidas y, por tanto, es imprescindible que integren la dimensión de género para que puedan adaptarse mejor a las necesidades, intereses y condiciones vitales de hombres y mujeres.

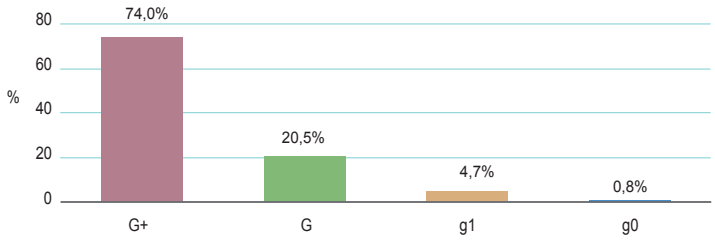
Esta sección del capítulo 5 aborda la evolución de los recursos presupuestarios para el año 2017 en relación a la igualdad de género siguiendo los principios del Programa G+. Esta metodología, creada en 2007, tiene como objetivo facilitar el análisis de la distribución de los créditos según su impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando el seguimiento de su evolución a lo largo de todo el proceso presupuestario. Para ello, se establece una clasificación de los programas presupuestarios en cuatro niveles, desde G+ (con el máximo grado de impacto) a g0, pasando por G y g1[1].

1 Más información en: http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/gplus.htm

En el Presupuesto 2017, los programas presupuestarios más relevantes para el avance de la igualdad de género, los programas G+, suponen un 74% del total del Presupuesto, es decir 18.111,9 millones de euros. Los programas G, de relevancia media constituyen el 20,5% con 5.024,9 millones de euros, mientras los programas g1, de baja relevancia, suponen el 4,7% (1.139,6 millones de euros).

Gráfico 5.1.1.

Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el presupuesto 2017

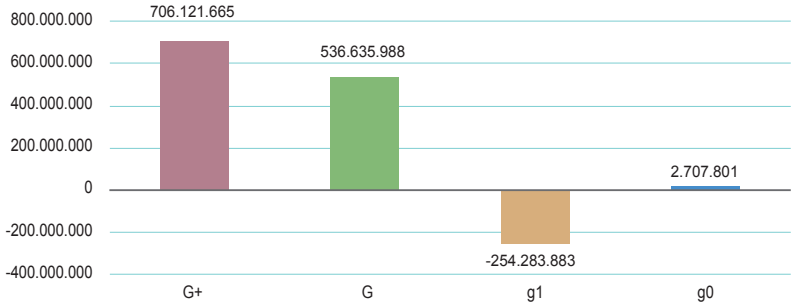


Los programas G+ aumentan sus créditos en el presupuesto un 4,1% con respecto al Presupuesto 2016, y en ellos se concentra el 36,1% (706,1 millones de euros) del incremento del total del presupuesto en relación al año anterior mientras se produce un crecimiento de los programas G en un 12%. Estos incrementos reflejan cómo el Presupuesto 2017 tiene entre sus prioridades el fomento de políticas que coadyuvan al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

Por su parte, el crédito total de los programas g1, en su mayoría de carácter instrumental, decrece un 18,2%. Este descenso es debido al proceso de reclasificación de la Escala G+ a la que se ven sometidos los programas presupuestarios periódicamente, ya sea por modificaciones competenciales o por procesos internos como las auditorías de presupuesto y género que, lideradas por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se desarrollan en estos momentos.

Gráfico 5.1.2.

Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2017 respecto al año 2016



El Presupuesto 2017, en el análisis por políticas presupuestarias, muestra el refuerzo de las políticas que contribuyen al mantenimiento del Estado del Bienestar y que son fundamentales para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, la política de Educación crece un 3,2%, consolidándose el compromiso para seguir avanzando en la mejora del capital humano en condiciones de igualdad de oportunidades, lo que además tiene importantes consecuencias desde la perspectiva de género. Por un lado, las políticas de educación tienen una gran capacidad para generar modelos igualitarios de comportamiento, y para fomentar el talento femenino y masculino, pero al mismo tiempo ofrecen servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; imprescindibles para que mujeres y hombres puedan contar con las mismas oportunidades laborales y vitales.

Para el próximo ejercicio, todos los programas presupuestarios en el marco de esta política incrementan su presupuesto, destacando por su incidencia en la igualdad de género el crecimiento de 2.000 nuevas plazas de atención socioeducativa de 0 a 3 años, aumentando un 3,7% su asignación presupuestaria. Por su parte, las actuaciones del Plan de Apertura (comedor escolar, aula matinal y actividades extraescolares) y de apoyo a las familias suben un 3% con respecto al ejercicio anterior.

En el marco de la mejora de la Formación Profesional, cuyo programa se verá incrementado en un 4,6%, se promulgará una nueva Ley con el objetivo de adaptar estas enseñanzas a un nuevo modelo económico, basado en la igualdad de oportunidades y que aumente la empleabilidad de los jóvenes y que impulse la innovación y la competitividad.

Por último en las enseñanzas no universitarias, es de destacar la puesta en marcha del II Plan Estratégico de igualdad de género en educación para el curso escolar 2016/2017, en el marco del cual se ha diseñado un itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del plan de igualdad de los centros docentes en todas las etapas educativas.

En educación superior los recursos presupuestarios alcanzan este año un total de 1.468 millones de euros, manteniéndose un año más las tasas universitarias entre las más reducidas a escala nacional. En 2017 se impulsará la puesta en marcha de un nuevo modelo de financiación basado en los principios de suficiencia, estabilidad, equidad y compromiso máximo con la eficiencia en la gestión y en la consecución de los objetivos a lograr. El anterior modelo de financiación ha tenido resultados positivos en relación a la igualdad de género que potencialmente podrán seguir trabajándose en este próximo marco.

Cuadro 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

	2017				
Clasificación G+	Número de programas	Crédito inicial	%	Variación 2017/2016	Variación 2017/2016
G+	44	18.111.936.402	74,0%	4,1%	706.121.665
G	45	5.024.989.740	20,5%	12,0%	536.635.988
g1	25	1.139.642.093	4,7%	-18,2%	-254.283.883
g0	7	201.891.770	0,8%	1,4%	2.707.801
TOTAL	**121**	**24.478.460.005**	**100%**	**4,2%**	**991.181.571**

2017: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

2016: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE, la sección 35.00 e Instituciones.

En lo que se refiere a otra de las políticas pilares del Estado de Bienestar, la de Salud, el Presupuesto 2017 dedicará 9.299 millones de euros, 473 millones más que en 2016, al sostenimiento del sistema sanitario andaluz. Concretamente la atención sanitaria con la máxima clasificación G+ aumenta su crédito en un 5,8%. El IV Plan de Salud (2013-2020) tiene entre sus compromisos principales la reducción de las desigualdades en salud, con enfoque específico de género. La evidencia científica pone de manifiesto que la probabilidad de enfermar, la esperanza de vida y la calidad de vida de las personas dependen sobre todo de factores sociales y económicos. Desde una perspectiva de género, las diferencias socioeconómicas entre sexos influyen especialmente en la salud mental de las mujeres, así como la desigualdad producida por la distribución tradicional de las tareas en el entorno familiar y social, con la asignación de las mujeres a las de cuidado de manera general.

Por su parte, la política de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales aumenta un 3% y la Agencia de Servicios Sociales y de Dependencia de Andalucía (ASSDA) contará con 1.158,9 millones de euros, los cuales son financiados en un 78% por la Junta de Andalucía, frente al 22% que corresponde a la Administración General del Estado.

El sostenimiento de estos servicios tiene una fuerte incidencia en la igualdad de género porque la mayoría de las personas beneficiarias de las prestaciones son mujeres al igual que ocurre con las personas cuidadoras, que en 2016 representaban en Andalucía el 87% del total. La ampliación de prestaciones y servicios en este sentido es fundamental para el bienestar de las personas dependientes y al mismo tiempo contribuye a la mejora de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres. En último lugar, además favorece la creación de empleo, fomentando el crecimiento y el desarrollo económico.

Un año más, para el Presupuesto 2017, el tramo autonómico de las ayudas a las pensiones no contributivas en el programa de Pensiones asistenciales (cuyas beneficiarias son mayoritariamente mujeres) se incrementa en un 2%.

En este mismo ámbito de política y fundamental para avanzar en igualdad de género en Andalucía se encuentra la continuación de la tramitación parlamentaria del proyecto de modificación de la Ley de Igualdad de Género, que pretende avanzar en los instrumentos y herramientas imprescindibles para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en Andalucía. En línea con este compromiso, la Junta de Andalucía incrementa las asignaciones presupuestarias del Instituto Andaluz de la Mujer y de la protección contra la violencia de género y la asistencia a víctimas.

En la senda de recuperación en la que Andalucía se encuentra en estos momentos, el Presupuesto 2017 prioriza, como no podría ser de otra manera, las actuaciones de impulso del empleo y de desarrollo económico. La política de Fomento del Empleo concentrará un total de 1.145,8 millones de euros mientras la de Desarrollo económico se ve incrementada en un 3,6%, con el objetivo de fortalecer el tejido empresarial, la internacionalización de las empresas y la promoción del emprendimiento. Las desigualdades en este ámbito entre mujeres y hombres siguen siendo importantes en Andalucía por las mayores dificultades que encuentran las mujeres al crear empresas como obstáculos para conseguir financiación, escasez de redes o insuficiente formación empresarial. En este sentido, se ponen en marcha iniciativas interesantes como el Convenio firmado entre el IAM y Andalucía Emprende, con el objetivo de integrar el enfoque de género a la amplia infraestructura de orientación y

asesoramiento con que cuenta este agencia, mejorando la consolidación de las empresas andaluzas, y en especial dando apoyo a las mujeres empresarias y emprendedoras.

Así mismo, destaca el acuerdo suscrito entre el Gobierno andaluz y los agentes sociales para la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales en los contratos públicos, con el objetivo de proteger los derechos laborales de quienes trabajan en empresas que contratan con la Administración andaluza, garantizando entre otros aspectos salarios justos, condiciones laborales dignas o medidas para la conciliación.

La Junta de Andalucía considera así mismo imprescindible el impulso continuado a las políticas de I+D+i, por lo que su crédito se incrementa en este Presupuesto 2017 en un 3,6%. De manera específica es de destacar por su impacto de género en el marco de la investigación básica el aumento de crédito del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en un 11,2%. Los estudios estadísticos constituyen una herramienta imprescindible para la detección y visibilización de las desigualdades de género, así como para la confección de actuaciones correctoras a través del presupuesto público.

La política de Vivienda y Ordenación del Territorio aumenta su crédito en un 10,2% y da un impulso considerable a las actuaciones en materia de vivienda, rehabilitación y suelo, en las que se identifican necesidades específicas de género, que se ven incrementadas en un 11,5%.

La política de Cultura experimenta un incremento considerable del 14,8% con respecto al Presupuesto 2016. Contar con recursos suficientes para poder desarrollar actuaciones culturales que incidan en la creación de valores en la ciudadanía y en la eliminación de estereotipos es imprescindible para que una sociedad avance en igualdad de género.

Por último, conviene recordar que en 2017 se continuará con la restitución de los derechos laborales que el personal empleado público (formado en un 64,5% por mujeres y un 35,5% de hombres en 2016) de la Administración de la Junta de Andalucía, perdió durante la crisis, recuperándose un nuevo tramo de la paga extraordinaria de 2012 y el regreso a la semana laboral de 35 horas.

Así mismo, y en relación al personal de la Administración pública, se elaborará el Plan de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de determinar las medidas para la consecución de la igualdad entre ambos sexos en todos los ámbitos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

Un año más, el Presupuesto de la Junta de Andalucía renueva su compromiso con las políticas orientadas a mantener el Estado de Bienestar, al mismo tiempo que se priorizan las actuaciones para hacer que la recuperación económica coadyuve a un modelo de sociedad más integrador, inclusivo e igualitario para hombres y mujeres.

5.2. Análisis de los recursos-resultados por consejerías y otras secciones presupuestarias

La Orden de 3 de junio de 2016, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2017, introduce en su artículo 6 un avance técnico en la metodología de trabajo del presupuesto con perspectiva de género. Este artículo, que norma la elaboración del Anteproyecto de Presupuesto, requiere el establecimiento de objetivos de género específicos dentro de la elaboración presupuestaria de la Junta de Andalucía, sus agencias administrativas y de régimen especial, con el ánimo de dar un paso más en la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto.

En este sentido, se establece que las secciones presupuestarias correspondientes a las consejerías y agencias administrativas y de régimen especial incluirán al menos un objetivo específico en materia de igualdad de género en aquellos programas presupuestarios de mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres. Esto afecta a los programas presupuestarios que están clasificados con las categorías G+ y G en la clasificación de la Escala G+ dentro de la metodología de presupuesto y género.

Esta obligación ha repercutido de modo positivo en la definición de objetivos en materia de igualdad de género para el año 2017 en el Informe de evaluación de impacto de género. Tal y como se regula en las orientaciones a los centros gestores recogidas en el anexo XVI de la Orden de elaboración, sobre el análisis de los recursos-resultados para lograr una mayor igualdad de género previstos para 2017, los objetivos que se definen en la elaboración presupuestaria deben ser coherentes con los diagnósticos de género y con los instrumentos de planificación en materia de presupuesto y género (DOE) y/o con los planes de igualdad vigentes.

En conjunto, de los 89 programas presupuestarios clasificados con rango G y G+ en la clasificación G+, el 78,7% han definido objetivos de género, de carácter transversal a la actividad del programa o específicos para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

Finalmente, este capítulo se organiza por secciones presupuestarias y por programas presupuestarios, según la estructura que determina el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. Cada programa presupuestario incorpora los objetivos y actuaciones que se llevarán a cabo para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en cada área competencial. Algunos programas han incluido también indicadores de género que dan más información sobre las actuaciones que llevan a cabo y la dimensión de género que las caracteriza.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece la ordenación de las competencias que corresponden a las distintas Consejerías y, en virtud del mismo, la Consejería de la Presidencia y Administración Local modifica su denominación y actualiza las competencias que se habían asumido durante el mandato anterior. El Decreto 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local delimita las competencias que se atribuyen a esta Consejería, las cuales tienen un marcado carácter institucional y transversal.

La Consejería de la Presidencia y Administración Local asume, de acuerdo con la normativa mencionada, las siguientes competencias:

- La asistencia política y técnica, así como el asesoramiento general de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, así como los servicios de protocolo y ceremonial.
- La dirección, impulso y gestión de la política digital en lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, transparencia y Portal de la Junta de Andalucía.
- La portavocía del Gobierno y la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.
- La coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea, incluido el seguimiento de la normativa comunitaria; la coordinación de la cooperación interregional, transnacional y transfronteriza, y la coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo.
- La administración de los servicios comunes de la Presidencia y de la Consejería de la Presidencia y Administración Local de la Junta de Andalucía.
- El Secretariado del Consejo de Gobierno.
- La dirección, edición y publicación del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en su sede electrónica, así como la coordinación de las actuaciones de la Administración Pública de la Junta de Andalucía con respecto a publicaciones en otros diarios oficiales.
- El asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Desarrollo y ejecución de las actividades encaminadas a la coordinación con las Entidades Locales andaluzas y la ordenación, ejecución y control de todas las medidas tendentes a la gestión de las competencias que en materia de Administración local estén atribuidas a la Junta de Andalucía.

- La dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.
- La dirección, organización, impulso y coordinación de la presencia web de la Junta de Andalucía y su relación con la ciudadanía a través de redes sociales.
- Las previstas en el Decreto 2/2011, de 11 de enero, sobre la designación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de las personas integrantes de los órganos de gobierno de las autoridades portuarias de los puertos de interés general enclavados en Andalucía.

Las áreas competenciales señaladas no contienen situaciones en las que se hayan detectado desigualdades en materia de género, no obstante, en el desarrollo de su acción política y administrativa, la Consejería de la Presidencia y Administración Local mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la única finalidad de alcanzar tanto una igualdad de género real y efectiva como el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

La gestión de los créditos correspondientes al programa presupuestario 11A se lleva a cabo por la Vicenconsejería y la Secretaría General Técnica proporcionando a la Oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía y a toda la Consejería de la Presidencia y Administración Local, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para su funcionamiento. Le corresponde, en consecuencia, la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la Consejería, impulsando en el ejercicio de las mismas actuaciones que favorezcan y consoliden la integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Este programa presupuestario incluye además otros centros directivos centrales de la Consejería de la Presidencia y Administración Local, como son la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento y el Gabinete Jurídico. También se encuentran afectos a este programa presupuestario las Delegaciones del Gobierno de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma y la Subdelegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el Campo de Gibraltar.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra la organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género constituida al amparo del Decreto 275/2010, de 27 de abril, la cual tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería.

Para el ejercicio 2017, se mantienen los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores:

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y, fundamentalmente, en la normativa emitida desde la Consejería a la ciudadanía.

Las actuaciones previstas para el desarrollo de este objetivo son las siguientes:

- Velar por el uso de lenguaje no sexista en base a la normativa vigente.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño y redacción de los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales, así como la inclusión en los mismos de la transversalidad de género, en aplicación del artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Realización, por parte de la Unidad de Igualdad de Género, de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia y Administración Local.
- Asesorar en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y no produzcan un impacto negativo en la misma.
- Difundir, a través de la Unidad de Igualdad de Género, un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.
- Garantizar la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

Objetivo 2: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.

Las actuaciones previstas para el desarrollo de este objetivo son las siguientes:

- Trabajar sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, dando difusión a los resultados obtenidos.
- Establecer indicadores relacionados con los sistemas de información de Gobierno Abierto que permitan analizar los datos desde la dimensión de género.

Objetivo 3: Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres.

Las actuaciones previstas para el desarrollo de este objetivo son las siguientes:

- Planificar y ordenar los recursos humanos, así como impulsar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.

- Asesorar y resolver dudas al personal de la Consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, en la redacción del II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.
- Informar al personal de la Consejería de la Presidencia y Administración Local, a través del espacio web y del correo electrónico, de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivo 4: Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Para ello se realizará un informe anual de las actuaciones desarrolladas anualmente por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

12D COBERTURA INFORMATIVA

La Oficina del Portavoz del Gobierno asume competencias en la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la persona titular de la Presidencia. A ello se añade la coordinación de los servicios de comunicación de las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y difusión de los comunicados del Consejo de Gobierno y de su Presidenta, y la reseña de actividades del mismo.

La Oficina del Portavoz de Gobierno es un servicio público que tiene reflejo en el portal web de la Junta de Andalucía, una herramienta que permite la difusión de la información del ejecutivo autonómico a través de noticias, reportajes, convocatorias y especiales.

Para el próximo ejercicio presupuestario 2017, la Oficina del Portavoz, se plantea continuar con el trabajo desarrollado hasta ahora en esta materia y en este sentido apuesta por:

- Reflejar la desagregación por sexo en las noticias publicadas.
- Uso del lenguaje no sexista en los contenidos elaborados por la Oficina del Portavoz del Gobierno.

12E B.O.J.A.

El **objetivo** de este programa es la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, que según se define en su norma de creación se trata del Diario Oficial de Andalucía y, en consecuencia, es el medio a través del cual habrán de publicarse todas las disposiciones emanadas de la Junta de Andalucía, así como cuantos actos y resoluciones sea requisito legal necesario su publicación.

No se han fijado objetivos, líneas de trabajo ni actuaciones en este programa presupuestario orientados a corregir desigualdades ente sexos debido a que no se han observado

diferencias relevantes. No obstante, y dado que durante el año 2017 se tiene previsto licitar un concurso público para desarrollar una nueva Sede Electrónica del BOJA, se prestará especial atención al cuidado del lenguaje no sexista en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición, tanto para la ciudadanía como para el personal al servicio de la administración.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Dentro de la Dirección General de Comunicación Social, entre las actuaciones específicas que integran la perspectiva de género destaca el Gabinete de Comunicación Institucional. Dicho Gabinete se encarga de la dirección, planificación y desarrollo de la comunicación de la acción institucional de la Junta de Andalucía en cualquier medio, soporte o canal de comunicación, así como de la elaboración de las correspondientes normas y directrices de aplicación, de la asistencia y asesoramiento en materias de su competencia a las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales así como de la coordinación y seguimiento para el correcto uso y aplicación de la identidad corporativa de la Junta de Andalucía y de la normativa relacionada. Igualmente, forman parte de la Dirección General de Comunicación Social los Servicios de normativa e informes, Radiodifusión y Televisión e Inspección.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para 2017 son los siguientes:

Objetivo 1. Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía integrando la perspectiva de género.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración del Plan anual de comunicación de la Junta de Andalucía para 2017, en el marco de la estrategia de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (artículos 57.1 y 58.2), en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes y, en general, en los medios de información y comunicación, así como con la utilización de un lenguaje no sexista.

Objetivo 2. Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las Secretarías Generales Técnicas remitan la solicitud de informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán sus consejerías, se continuará solicitando por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, el cumplimiento del artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. En el contenido de dicho informe también se recuerda que, en la ejecución de los trabajos, deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

De la misma forma, también se exige y se vigila el cumplimiento de los citados artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en los elementos audiovisuales de comunicación institucional procedentes de las distintas consejerías que se emiten a través de la web TV de la Junta de Andalucía. Se trata de un servicio de publicación de vídeos que cuenta con

un espacio específico dentro del Portal de la Junta de Andalucía. De este modo, se puede ofrecer una vista de un Canal de Vídeo por cada consejería, donde se presenta la oferta audiovisual producida o relacionada con las competencias de la misma.

Objetivo 3. Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en las acciones de comunicación y campañas de publicidad institucionales que promuevan la igualdad de género para su emisión en los medios de comunicación.

Las actuaciones previstas, en este sentido, son prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y velando por la presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

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

Objetivo 4. Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.

Para ello, se describirán cláusulas de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía, y se mantendrá en la citada Orden el criterio de género, que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.

Por otra parte, se continúa impulsando la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, con perspectiva de género, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional. Uno de los objetivos consistirá en avanzar en la definición de indicadores presupuestarios que sean relevantes, desagregados por sexo y coherentes con las actuaciones ejecutadas, como los indicadores que informen sobre la proporción de empresas contratadas que disponen de planes de igualdad y las que contemplan mejoras en sus convenios colectivos en materia de conciliación laboral y familiar.

En los procesos de concesión de licencias de radio y televisión, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal. Uno de los objetivos consistirá en avanzar en la definición de indicadores presupuestarios que sean relevantes, desagregados por sexo y coherentes con las actuaciones ejecutadas.

Objetivo 5. Garantizar que las normas elaboradas incluyen la perspectiva de igualdad de género.

En los todos procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del proyecto de Ley Audiovisual de Andalucía se tendrá en cuenta desde su concepción el eje

transversal de género teniendo como objetivo, en este sentido, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. En la misma línea, se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que acompaña a la citada ley.

También se contemplará la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local, donde en los criterios de valoración de los trabajos se incluye la equidad de género evitando imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia de género o sugieran ventajas por estas actitudes, así como en el Decreto de coordinación de las acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, que desarrolla a su vez la elaboración del Plan anual de comunicación institucional.

A ello se añade que se tiene previsto redactar informes de impacto de género sobre cualquier norma legal redactada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación de impacto de género.

82A ACCIÓN EXTERIOR

En el desarrollo de las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior, realizadas a través del programa presupuestario 82A, al igual que en los presupuestos de anualidades anteriores, no se detectan desigualdades efectivas entre hombres y mujeres en relación a las competencias institucionales.

Por otro lado, en relación a la ejecución de actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza, tales como las actividades de investigación, formativas o de sensibilización, se tiene en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con objeto de que no se produzcan diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres, bien sean actuaciones desarrolladas mediante convocatorias de subvenciones o realizadas directamente.

En 2017, las actuaciones que se llevarán a cabo para la alcanzar los objetivos de la Secretaría General de Acción Exterior, son las siguientes:

Objetivo 1. Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior.

La participación de Andalucía en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado o en los órganos de la Unión Europea se realizará mediante actuaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Para ello, se fomentará que la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación se realice de forma equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo y en los actos de representación, se contemplará así mismo que la presencia de hombres y mujeres sea igualitaria.

Objetivo 2. Información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea.

La Secretaría General de Acción Exterior tiene entre sus competencias la de hacer llegar a la ciudadanía andaluza información sobre la actividad de la Unión Europea mediante el impulso de actuaciones de formación, información y divulgación.

Por ello, como criterio general, en el desarrollo de este tipo de actuaciones, se tendrá presente la perspectiva de género, especialmente en el uso del leguaje e imagen no sexista, favoreciendo el conocimiento de la Unión Europea sin estereotipos de género. Así mismo, las estadísticas que afecten a estas actividades, incluirán la variable sexo.

Por otro lado, en las actividades formativas, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, tanto entre el alumnado como en los grupos de docentes. Así mismo, en el contenido de las actividades formativas, se incluirán materias relacionadas con la perspectiva de género, en especial, se difundirán las políticas europeas que contemplen la superación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Se promoverá igualmente la perspectiva de género en las actuaciones formativas, informativas y de divulgación desarrolladas por los miembros de la Red de información europea de Andalucía. Para ello, la normativa reguladora de las subvenciones dirigidas a estas entidades, contempla específicamente que se garantizará un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de las imágenes en todos los documentos y soportes de información y que se incorporará la variable sexo en la información estadística que se derive de la ejecución de la actividad subvencionada.

Objetivo 3. Cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial.

En el desarrollo de las actuaciones de cooperación con otras regiones y de coordinación de la cooperación territorial, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial, en la constitución de las mesas o grupos de trabajo.

Se tendrá en cuenta la perspectiva de género, así mismo, en las actuaciones de divulgación y evaluación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía, evitando el uso sexista de las imágenes y lenguaje utilizado, con objeto de evitar los estereotipos de género y fomentar una visión igualitaria de hombres y mujeres.

Por otro lado, en las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios sobre cooperación con otras regiones y en coordinación de la cooperación territorial, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, contemplando la variable sexo en los datos que por su naturaleza lo permitan.

Así mismo, para la obtención y difusión de información mediante el instrumento de cooperación territorial, el Observatorio de cooperación territorial de Andalucía, se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Finalmente, en el desarrollo del Plan de acción de cooperación transfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía así como en el resto de actuaciones que desarrolladas por el Gabinete de iniciativas transfronterizas en relación a la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía, se tendrá en cuenta la integración de la perspectiva de género. Las bases reguladoras para la concesión

de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de la cooperación transfronteriza en la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía, aprobadas mediante Orden de 28 de julio de 2016, contemplan, entre los criterios de valoración, las actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género.

Objetivo 4. Fomento de la participación de los andaluces y las andaluzas en el mundo promocionando y fortaleciendo la vinculación de las comunidades andaluzas.

Se fomentará la igualdad de hombres y mujeres mediante la visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación para que sean accesibles a los hombres y mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo.

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Los medios de comunicación de Andalucía deben adoptar las disposiciones establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que persiguen los siguientes objetivos:

- La transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de hombres y mujeres en el ámbito de la información y de la comunicación.
- El uso de un lenguaje no sexista.
- La erradicación de mensajes publicitarios sexistas, discriminatorios, vejatorios, estereotipados o que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género.
- La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad, así como de garantizar la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género.
- La difusión de información sobre la protección a las mujeres víctimas de violencia de género y de campañas de sensibilización.
- Los medios públicos deben además colaborar e impulsar acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género.

El Consejo Audiovisual de Andalucía debe velar y asegurar que estos principios rectores de la legislación se cumplan en las más de 700 emisoras de radios y canales televisivos sobre los que tiene competencia y, en relación a otros medios de comunicación audiovisuales que se reciben en Andalucía, puede interesar a los organismos competentes para que adopten las medidas correctoras ante conductas contrarias a la legislación vigente.

Hasta el año 2016, el Plan estratégico del Consejo ha priorizado tres objetivos:

Objetivo 1. La erradicación de la publicidad sexista.

Hay que tener en cuenta que el 30% de los anuncios televisivos transmiten una imagen estereotipada de hombres y mujeres[2], con especial hincapié en la publicidad dirigida a menores. Sin embargo, no se han detectado ni denunciado ante el Consejo, comunicaciones comerciales ilícitas en medios audiovisuales de Andalucía pese a que el 22% de las quejas recibidas tienen que ver con la emisión de mensajes discriminatorios y vejatorios en la publicidad.

2 http://consejoaudiovisualdeandalucia.es/sites/default/files/decision/pdf/1509/decision_37_estereotipos_de_genero_en_publicidad.pdf

Objetivo 2. Combatir los importantes desequilibrios que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de la información y, en particular, en la deportiva.

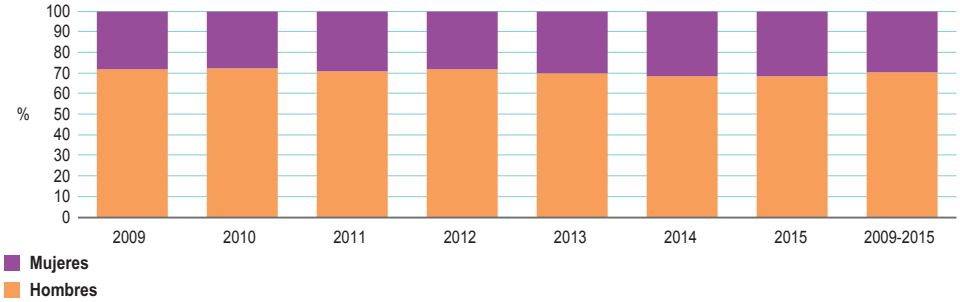
El Consejo realiza diferentes informes anuales sobre la programación informativa y deportiva que difunde la RTVA y las emisiones para Andalucía de RTVE, así como sobre una muestra representativa de las televisiones locales públicas.

El Consejo sólo dispone de un instrumento, fomentar la autorregulación, para lograr que los medios de comunicación audiovisuales reflejen adecuadamente la presencia y el trabajo de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad. Con ese propósito se ha creado un grupo de trabajo multidisciplinar en el seno del Consejo Audiovisual de Andalucía y se ha firmado un pacto por el pluralismo y la igualdad en el deporte, si bien los avances que se logran a través de la adopción voluntaria de las medidas propuestas es muy lento. A este ritmo, se necesitarán 24 años para conseguir que los medios reflejen una imagen paritaria de hombres y mujeres en su programación informativa.

El siguiente gráfico evidencia la progresión de las intervenciones de hombres y mujeres en los telenoticiarios difundidos por televisiones públicas de Andalucía[3]:

Gráfico 5.2.1.

Evolución general de intervenciones de hombres y mujeres. Periodo 2009-2015



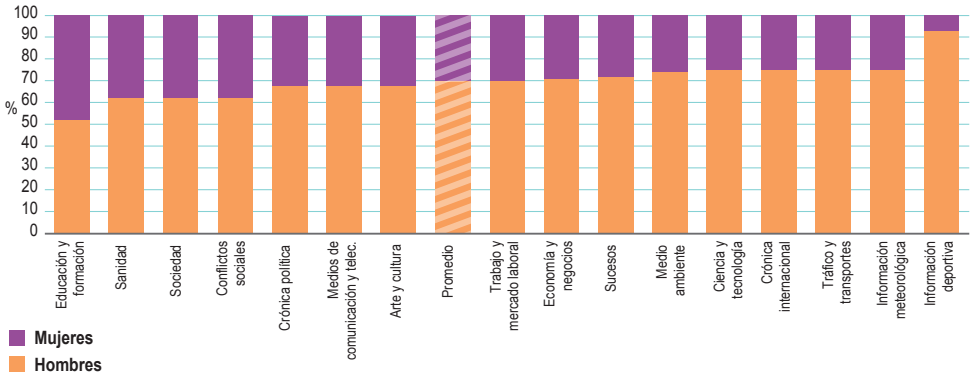
El desequilibrio es mayor en la presencia de mujeres como expertas para analizar los asuntos de actualidad informativa -30% frente a un 70% de hombres- y enorme en el ámbito del deporte, en el que las intervenciones femeninas suponen sólo el 7%. El ligero descenso que se produce en las intervenciones femeninas en 2015 respecto al año anterior obedece a que en algunos ayuntamientos, como Cádiz, las alcaldías han sido ocupadas por hombres.

3 El Informe del Consejo Audiovisual de Andalucía está en fase de edición a la fecha de elaboración de este documento. En 2015, los datos se extraen de una base integrada por todos los telenoticiarios emitidos por la RTVA, incluidas sus desconexiones provinciales; los informativos autonómicos de RTVE y una muestra de los telenoticiarios difundidos por las cadenas locales públicas Fuengirola TV, Huelva TV, Interalmería, Onda Algeciras, Onda Cádiz, Onda Jaén, Onda Jerez, Telemotril y TG7 de Granada. El Consejo analiza para este informe 1.098.731 registros de tiempo de voz que suman 5.562 intervenciones en programas informativos.

La incidencia es relevante en el conjunto de la muestra analizada porque las intervenciones femeninas son mayores en las televisiones locales que en las autonómicas y porque el 35% de las mujeres que intervienen en los medios ocupan cargos institucionales[4]. Esta cifra es del 24% en los hombres.

Gráfico 5.2.2.

Campos temáticos determinados en función del sexo



A través de la información sigue perpetuándose una imagen estereotipadas de hombres y mujeres porque unos y otras abordan asuntos vinculados a los roles y funciones tradicionalmente asignados a los dos sexos. Así, las mujeres abordan asuntos vinculados a la educación, sanidad y temas sociales mientras que las noticias deportivas, científicas, la crónica laboral y la economía es tratada masivamente por hombres.

Objetivo 3. Asegurar que los medios de comunicación contribuyen a la prevención y sensibilización de la sociedad hacia la violencia de género.

Desde el año 2010, el Consejo realiza un seguimiento sistemático de las noticias sobre violencia de género difundidas en televisiones públicas de Andalucía, utilizando ocho indicadores que permiten valorar los avances y retrocesos. Los informes realizados a partir de 2013 evidencian una mayor sensibilización de los medios analizados hacia este problema, evolución positiva que se mantiene en 2015.

La violencia de género ha sido en 2015 el cuarto asunto con mayor relevancia informativa en los telenoticiarios de los canales públicos de Andalucía, superado sólo por los tres procesos electorales celebrados. No sólo crece el número de noticias sino también el tiempo dedicado a abordar este problema. En este incremento ha sido relevante la puesta en marcha del nuevo canal autonómico Andalucía TV.

4 En la muestra de las televisiones locales analizadas, los tiempos de palabra femeninos han descendido del 36,4% al 33,1% como consecuencia de los cambios registrados en los ayuntamientos tras las elecciones municipales.

En el resto de indicadores empleados por el Consejo se registran sin embargo pocos cambios relevantes. El 40% de las noticias sobre violencia de género se emiten en torno al mes de noviembre, como consecuencia de la celebración del Día internacional contra la violencia de género. Los medios siguen contribuyendo a la feminización del problema porque, a diferencia de lo que ocurre en otros asuntos, dos de cada tres intervenciones están protagonizadas por mujeres, la mayor parte representantes institucionales. El 51% del tiempo de palabra en las noticias de violencia de género está ocupado por personas portavoces de las administraciones públicas[5].

Además, se ha realizado un informe cualitativo sobre el tratamiento informativo dado al asesinato de una víctima de violencia de género en Sanlúcar la Mayor (Sevilla), ocurrido en noviembre de 2015. Se han analizado las noticias difundidas en once televisiones públicas y privadas de ámbito nacional, autonómico y local, así como trece programas magazines y de actualidad informativa. Sólo la RTVA respetó las normas deontológicas por lo que se intervino realizando una advertencia a los medios sujetos a la competencia del Consejo Audiovisual de Andalucía y, en relación a los nacionales, se interesó al regulador nacional.

El Consejo Audiovisual de Andalucía ha publicado en junio de 2016 una guía con recomendaciones para el tratamiento informativo de la violencia de género, elaborada en el seno del grupo de trabajo multidisciplinar sobre igualdad y, en el contexto del Barómetro Audiovisual de Andalucía de 2015, se incluyeron una serie de preguntas con el propósito de conocer la percepción de la ciudadanía andaluza sobre la utilidad de algunas medidas que puede reforzar la lucha contra la violencia de género a través de los medios y de la publicidad. La población es claramente partidaria de dichas actuaciones:

- El 88,1% considera que la eliminación del sexismo en la publicidad contribuiría mucho o bastante a erradicar la violencia machista.
- Un 87,9% cree que deben imponerse normas obligatorias para el tratamiento informativo de la violencia de género.
- Para el 87,9% sería muy útil que se difundan las sentencias condenatorias.
- El 85,3% cree necesario cambiar algunos mensajes de las campañas de sensibilización con el fin de concienciar más a los hombres.

5 El Informe de violencia de género 2016 está aún en fase de edición. Para realizarlo, el Consejo ha analizado 3.172 horas de informativos y 140.867 noticias emitidas en 2015 por una amplia muestra de televisiones públicas de Andalucía.

09.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Las políticas públicas que desarrolla la Consejería de Economía y Conocimiento en las áreas competenciales fijadas en el Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica, responden a las líneas estratégicas programadas en la Agenda por el Empleo, Plan Económico de Andalucía 2014-2020 que, en consonancia con la Estrategia Europea 2020, inspiran todos los instrumentos de planificación de la actividad del departamento: Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza, Horizonte 2020, Plan de Actuación del Trabajo Autónomo de Andalucía Horizonte 2020, IV Pacto Andaluz por la Economía Social (IV PAES), Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020, y Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía.

La perspectiva de la igualdad de género ha estado presente en la formulación y elaboración de dichos Planes, y en su ejecución y seguimiento se toman en consideración sistemáticamente, las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniéndose en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros al objeto de adaptar las actuaciones previstas en los Planes a la consecución de la eliminación de los efectos discriminatorios y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, tal como se detalla en los siguientes apartados correspondientes a los programas presupuestarios que se gestionan por la Consejería y sus entidades dependientes.

42J UNIVERSIDADES

Las actuaciones previstas en este programa se desarrollan en ejecución de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley andaluza de Universidades, que incluyen la perspectiva de género como eje transversal.

El nuevo modelo de financiación de las Universidades Públicas andaluzas para el periodo 2017-2021 comprenderá:

- La financiación básica destinada a garantizar la prestación del servicio con un nivel de calidad suficiente.
- La financiación de las inversiones y de la investigación en las universidades públicas de Andalucía.
- La financiación afecta a resultados, destinada a fomentar la mejora en la calidad de la prestación del servicio.
- Los programas de financiación condicionada que contemplarán ayudas a programas universitarios orientados al fomento de la cultura emprendedora, a la atención a colectivos sociales especialmente desfavorecidos y a las políticas y medidas de promoción del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El nuevo modelo de financiación continuará con la senda del anterior modelo en el que se busca la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios, aumentando el porcentaje de investigadoras principales y catedráticas, así como la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad.

El objetivo final de este programa es contribuir a que el Sistema Público Andaluz de Universidades sea un agente de cualificación de capital humano, generador y vector de transferencia de conocimiento, para lo cual la toma de las diferentes decisiones se lleva a cabo en el marco del consenso y el diálogo entre las universidades y los agentes sociales, basado en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Con cargo a este programa presupuestario se desarrollan las competencias que corresponden a la Consejería de Economía y Conocimiento en materia de coordinación y fomento de la investigación científica y técnica, transferencia del conocimiento y tecnología en el Sistema Andaluz del Conocimiento, así como las que corresponden a la Agencia Andaluza del Conocimiento en relación con el fomento, gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, fomento de la innovación tecnológica y formación universitaria en otros países.

La Ley 16/2007, de 3 de diciembre, andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, estableció el principio de planificación como instrumento de programación, fomento y evaluación de las políticas en investigación científica y técnica establecidas por el Consejo de Gobierno, que deben estar orientadas a la mejora de la cohesión social y territorial, al impulso de la competitividad empresarial y a la rentabilidad social, económica y ambiental de la ciencia, estableciendo como principio inspirador el de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Después de tres Planes andaluces de Investigación, el PAI, el Plan Director de Innovación y Desarrollo Tecnológico para Andalucía y el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2007-2013, el Consejo de Gobierno aprueba en marzo de 2016 el nuevo Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI) 2020, que se ha convertido en el principal instrumento de programación, coordinación, dinamización y evaluación de la política de desarrollo científico y tecnológico de la Junta de Andalucía y, como tal, asume y resalta la importancia del fomento de la I+D+i como motor del cambio social y la modernización de Andalucía, a la vez que establece una serie de actuaciones prioritarias consideradas estratégicas para el desarrollo de la sociedad andaluza, integrando en ellas la perspectiva de género.

El despliegue normativo que ejecutará las acciones recogidas en el PAIDI 2020 ahondará en la integración de la perspectiva de género, habilitando mecanismos para el incremento de la presencia y liderazgo de mujeres en los grupos y proyectos de I+D, mediante:

- Programas de madrinazgo o mentoría para investigadoras.
- Reservas de financiación.
- Fomento de las investigaciones que aborden temáticas de género.

- Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la actividad científica.
- Fomento de la corresponsabilidad corporativa respecto a la atención a la familia.
- Fomento de los planes de igualdad de género en los agentes del conocimiento.
- Promoción de entidades asociativas de apoyo a las mujeres investigadoras.

61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Este programa presupuestario comprende la prestación de soporte jurídico y administrativo al resto de los centros directivos de la Consejería, con un eminente carácter horizontal y técnico. Se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria de los centros directivos, con el objetivo de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Además de estos objetivos, el programa incluye otros que son pertinentes al género:

- Impulsar la gestión de la contratación de conformidad a criterios de eficiencia, incorporando cláusulas de género en los Pliegos que rigen los contratos y en las normas reguladoras de las subvenciones.
- Elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería, incluyendo el Informe económico y financiero, la Memoria económica y el Informe de Evaluación de Impacto de Género.
- Programación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas, en el marco de los planes y programas estadísticos cartográficos, procurando incorporar aquéllas que permitan conocer la situación de partida de mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de la Consejería, así como la información desagregada por sexo.
- Gestión del centro de contacto multicanal para facilitar información y atención a la ciudadanía, procurando que el lenguaje, el trato dispensado y la documentación utilizada sirvan para fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, evitando cualquier imagen discriminatoria o estereotipos sexistas.
- Creación de una política de prevención de riesgos laborales en la Consejería, poniendo especial atención en los riesgos laborales específicos de las mujeres.
- Gestión de personal, con especial atención a la formación en materia de género.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Con cargo a este programa presupuestario, la Dirección General de Fondos Europeos desempeña su función de unidad administradora de los fondos procedentes de la Unión Europea gestionados por la Junta de Andalucía, con excepción del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA).

La igualdad de género es una política transversal en los fondos europeos por lo que debe estar presente en la ejecución de todos los programas operativos, y es por tanto un objetivo de la Dirección General de Fondos Europeos velar por la observancia de tal política en la ejecución de los fondos europeos a través de sus áreas de actividad.

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos Fondos, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- Selección de las operaciones. Se trata de analizar las actuaciones cofinanciadas que los órganos gestores proponen gestionar en el ámbito de los programas operativos. Uno de los apartados que se comprueban antes de emitir la Resolución de aprobación de la actuación u operación es cómo contribuye la misma al cumplimiento del principio transversal de igualdad de género.

- Verificación y control de los programas financiados con los fondos europeos. En este ámbito de actuación se ejecutan los procedimientos dirigidos a comprobar que la entrega de los bienes y/o la prestación de los servicios cofinanciados, se han llevado a cabo y que los gastos declarados son reales y se ajustan a las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia, entre las que se incluye la política de igualdad de oportunidades.

- Seguimiento y evaluación de las actuaciones. A través de esta actividad se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los programas.

- Información y difusión. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, la dirección general elabora planes de comunicación que utilizan y fomentan el uso de imágenes de mujeres y hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

72C EMPRENDEDORES E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Conforme al Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Conocimiento, la Secretaría General de Economía (SGE) persigue los siguientes objetivos en ejecución de este programa:

Objetivo 1. Planificación de la política económica.

En primer lugar, la planificación, el impulso y la coordinación de la Política Económica de la Junta de Andalucía, llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE), regulada por el Decreto 281/2010. En este sentido, se analizan aquellas medidas de política económica (Planes y Programas) que vayan a ser examinadas por la CDAE para comprobar que se ha tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En segundo lugar, le corresponde a la SGE el desarrollo de la política de diálogo social, la cual ha incluido sistemáticamente entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral, dado que se constata la existencia todavía de obstáculos estructurales que dificultan el acceso, mantenimiento y reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

En tercer lugar, otro de los objetivos de la SGE es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, y que se recogen, entre otros, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2017 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo.

Objetivo 2. Impulso de la actividad emprendedora y empresarial.

En materia de Fomento del Emprendimiento, el presupuesto 2017 ordena la implantación de un conjunto de programas y actuaciones dirigidos al fomento de la cultura, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial en Andalucía, basados en factores vinculados con la innovación, la creatividad y las nuevas tecnologías, en los que se priorizarán especialmente los proyectos con mayor incidencia en la creación de empleo estable, que se estructuran en dos líneas básicas:

- Prestación de servicios avanzados para emprender.
- Implantación de áreas de conocimiento para desarrollar las capacidades y habilidades para el impulso de nuevas iniciativas emprendedoras, innovadoras y creativas.

Estos programas y actuaciones se ejecutarán por Andalucía Emprende, Fundación Pública andaluza, que en el ámbito de la igualdad de género llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Implantar y generalizar el uso de un lenguaje no sexista en todas las publicaciones y comunicaciones que se generen en materia de emprendimiento.
- Avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de las personas emprendedoras y de las empresas usuarias de los centros de apoyo al desarrollo empresarial (CADE).
- Realización de estudios y trabajos técnicos para potenciar la perspectiva de igualdad de género en la ejecución de las políticas de impulso emprendedor y el análisis de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Incluir la variable sexo e indicadores de género, en todas las estadísticas, encuestas, recogidas de datos y estudios, que se lleven a cabo, y que permitan diagnosticar diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, analizando sus resultados desde la dimensión de género.
- Impulsar programas y actuaciones para fomentar la cultura y la actividad emprendedora, en los que se establezcan las prioridades y necesidades propias de las mujeres.

- Avanzar en el desarrollo de programas y redes para la promoción y el fomento de las mujeres empresarias.
- Desarrollar un servicio de asesoramiento a emprendedoras, dirigido a prestar un servicio especializado desde la perspectiva de género, que fomente la mayor incorporación de las mujeres en el ámbito empresarial.
- Facilitar formación en materia de género, dirigidos al personal que gestiona el fomento de la cultura y la actividad emprendedora y empresarial, como estrategia de avance en la mejora de la consecución de la igualdad de oportunidades.
- Avanzar en la implantación del II Plan de Igualdad propio de la Fundación Andalucía Emprende.

Objetivo 3. Fomento del trabajo autónomo.

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social. En 2015, las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA), a fecha 31 de diciembre, fueron 500.076 personas, de éstas, 338.494 fueron personas autónomas propiamente dichas, es decir, no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, ni colaboradoras familiares, ni registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores, lo que supone un 17,3% del total nacional. De este número, dos terceras partes (el 65,6%) son hombres y un tercio (el 34,4%) son mujeres.

Es por ello que se asume como uno de los compromisos primordiales en el desarrollo de las políticas de acción social de la comunidad la creación de empleo estable y, por consiguiente, el fortalecimiento de una cultura empresarial que ayude a vertebrar la consecución de la estabilidad laboral de mujeres y hombres. La Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo, elevó a rango de ley los compromisos asumidos por Andalucía en materia de trabajo autónomo, regulando las medidas y programas para el desarrollo de las políticas activas de fomento del trabajo autónomo.

Asimismo, Andalucía dispone de una estrategia para luchar contra el desempleo, cuyo objetivo esencial es el crecimiento de empleo: la “Agenda por el Empleo. Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la Competitividad”, consensuada con los agentes económicos y sociales y aprobada por el Consejo de Gobierno el 22 de julio de 2014. En desarrollo de dicha estrategia, el 21 de junio de 2016 el Consejo de Gobierno aprobó el Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), cuyos objetivos, líneas estratégicas y medidas permiten coordinar y orientar el diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito del trabajo autónomo, con la finalidad de lograr la máxima eficacia y eficiencia y el mayor grado de complementariedad y sinergia de las mismas.

En ejecución del Plan de actuación para el trabajo autónomo de Andalucía, se desarrollarán las convocatorias de ayudas de un Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, que persiguen como principal objetivo la creación de empleo, además de corregir aquellas situaciones en que las

tasas de desempleo se encuentran por encima de la media, considerándose destinatarias preferentes a las mujeres.

Dentro de este programa destacan por su relevancia para la política de igualdad de género, por las medidas de acción positiva que contemplan, las siguientes líneas de ayudas de fomento del trabajo autónomo:

- Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las personas beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y especialmente para víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.

- Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las personas beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.

- Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de la trabajadora autónoma o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.

- Promoción de acciones dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción, mediante subvenciones a proyectos presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

- Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Objetivo 4. Promoción de la economía social.

La economía social basa su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a estas organizaciones especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Sin embargo, a pesar de que en los puestos de trabajo en empresas de economía social la participación de las mujeres está equilibrada respecto a la de los hombres, se aprecia una brecha de género tanto en las personas socias que constituyen cooperativas o sociedades laborales, como en las personas que ejercen funciones de responsabilidad en la dirección y administración de esta tipología de empresas.

Partiendo de esta realidad, y teniendo en cuenta las competencias que el programa 72C desarrolla en materia de promoción de la economía social, a partir de la estrategia marcada por los sucesivos Pactos por la economía social firmados en Andalucía, se ha fijado para el ejercicio 2017 el siguiente objetivo estratégico de igualdad de género: el fortalecimiento de la transversalidad del enfoque de género en la política de desarrollo de la economía social andaluza, dirigida al fomento del empleo estable, cualificado y de calidad en cooperativas y sociedades laborales y a la creación y consolidación de empresas de economía social más competitivas e innovadoras, en el marco del tejido productivo andaluz y en el de sus propios principios y valores.

Para conseguir este objetivo estratégico y lograr implementar el enfoque de género tanto en la detección, como en la posterior corrección o reducción de las diferencias que se observan dentro de la economía social andaluza entre hombres y mujeres, se pondrá el acento en las siguientes líneas de actuación:

- Se relajarán los requisitos para que confederaciones de entidades representativas de la economía social andaluza, integradas al menos por dos federaciones de mujeres empresarias de cooperativas o sociedades laborales, puedan obtener la condición de beneficiarias de los incentivos que se concedan en el marco del Programa de apoyo al desarrollo y promoción de la economía social.

- Se incentivará con mayor cuantía la incorporación de mujeres desempleadas como personas socias trabajadoras o de trabajo de una empresa de economía social.

- Asimismo se valorará la contratación de mujeres por cooperativas o sociedades laborales para la realización de funciones gerenciales o técnicas especializadas en las empresas.

- Se fomentarán medidas de difusión y promoción de la economía social al objeto de mejorar el conocimiento de este sector entre las mujeres y, en particular, de las distintas fórmulas empresariales de economía social haciendo especial hincapié en sus principios y valores.

- Se incentivará la realización de estudios, trabajos de investigación y de asesoramiento sobre las causas de la existencia de una brecha de género en el acceso de las mujeres a las empresas de economía social andaluzas, para identificar las barreras que impiden la participación equitativa, así como cualesquiera otros trabajos que con carácter general fomenten la igualdad de género en empresas de economía social.

- Se fomentará la sensibilización de las personas involucradas en el sector de la economía social, sobre la importancia de la igualdad de género en este ámbito, por su contribución a la mejora de la productividad, a la motivación de las trabajadoras y trabajadores y como factor diferencial de competitividad en la empresa.

- Se establecerá la elaboración de 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.

- Se apoyará la creación y desarrollo de proyectos empresariales de economía social promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres.

Objetivo 5. Internacionalización de las empresas y de la economía andaluza.

En 2015 se publicó la estadística del sector exportador en Andalucía 2012, operación estadística oficial incluida en el Plan Estadístico de Andalucía 2013-2017 en la cual se contó con la participación de un total de 1.911 empresas exportadoras. Constituye hasta la fecha la única fuente de información oficial sobre los recursos humanos vinculados a este sector del tejido empresarial en Andalucía.

Según los resultados de esta encuesta, la media total de mujeres empleadas en las empresas exportadoras era de 32,5% mientras que la de hombres era de 67,5%. En el puesto de responsable de comercio exterior, incluso teniendo en cuenta que en algunas empresas la responsabilidad de la exportación la comparten dos personas y de distinto sexo (1,5% de los casos), las mujeres son una minoría entre las personas encargadas del funcionamiento de la internacionalización, ya que solo ocupan dicho puesto en un 17,1% de las empresas.

Si analizamos los datos de género de los que dispone la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, Extenda, a través de su interacción con las empresas en los servicios de internacionalización, también se obtienen conclusiones sobre las desigualdades de género en este ámbito.

Entre las empresas dadas de alta en la base de datos de Extenda, en 2015 (último año completo disponible), el 79,8% de los contactos que figuran como principales son hombres (marcado como tal en el formulario de alta por la propia empresa) y el 20,2% mujeres. Si distingue por tipo de empresa, en régimen de autónomo el 66,8% son hombres y el 33,2% mujeres y entre las empresas, el 81,6% son hombres y el 18,4% son mujeres.

En relación con las empresas participantes en los programas de Extenda y atendiendo a la persona de contacto en la empresa, el 76,5% son hombres y el 23,5% mujeres. En autónomos, el 62,2% son hombres y el 37,8% son mujeres, y en las empresas propiamente dichas, el 78,2% son hombres y el 21,8% son mujeres.

Determinados programas, sobre todos los relacionados con la formación y los recursos humanos, muestran los siguientes resultados:

- De los 1.194 profesionales internacionales registrados en la base de datos de Extenda, el 58% son hombres (687) y el 42% mujeres (507) en el año 2015.
- En los cursos de formación técnica (6 cursos de comercio exterior) participaron un total de 174 personas, de las cuales el 54,6% hombres (95) y el 45,4% mujeres (79).
- En los cursos de formación en idiomas participaron un total de 609 personas, siendo el 53,9% hombres (328) y el 46,1% mujeres (281).

En el año 2017 en la Agencia Andaluza de Promoción Exterior, se tomarán iniciativas para avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de las empresas vinculadas a la internacionalización así como contribuir, desde su ámbito de competencias, a erradicarla. Para ello, se avanzará en la implementación de herramientas que permitan analizar la variable de género en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.

El compromiso de la dirección de la Agencia en la integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos queda reflejado en el Capítulo II de su convenio colectivo. A tales efectos, se ha constituido una Comisión de Igualdad, un órgano paritario que velará por su cumplimiento y será responsable de coordinar la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de la empresa. Igualmente, se aplicarán las actuaciones que se deriven de la aprobación del I Plan de Igualdad de la Agencia y del convenio colectivo:

- Medidas de acción positiva dentro del proceso de selección de personal, que regula la provisión de puestos de trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales, así como la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificándose las condiciones y requerimientos del puesto.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Integración de todas las categorías profesionales en la programación de la formación.
- Impartición de las acciones formativas dentro de la jornada laboral y establecimiento del horario teniendo en cuenta al personal con reducción de jornada por cuidado de un menor, o permitiendo su compensación.
- Difusión de la formación entre todo el personal, incluyendo al personal que se encuentra disfrutando de un período de excedencia.
- Igualdad en materia retributiva, los conceptos retributivos que integran el salario vienen determinados en función de la categoría profesional a la que se adscriban los trabajadores y las trabajadoras.
- Los complementos salariales están definidos en base a criterios objetivos.
- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación.
- Ampliación del permiso de paternidad.
- Adaptación del permiso de lactancia a las necesidades del personal, tanto en su fraccionamiento como en su acumulación, así como su disfrute a través de una bolsa de horas.
- Permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y el acompañamiento de menores y/o personal dependientes.

- Distribución de la jornada de trabajo en función de las necesidades para el personal en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, mediante acuerdo entre las partes.
- Definición de un protocolo de protección a los casos de embarazo, maternidad y lactancia, al objeto de prevenir los posibles riesgos de salud en las trabajadoras.
- Flexibilidad horaria.

09.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

La actividad del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) se rige por un conjunto de normas entre las que destacan las siguientes: Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 4/2011, de 6 de junio; 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; y el Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Conocimiento, que establece que la política de coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía e información geográfica serán ejercidas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

El programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, proporciona los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias con el territorio como eje vertebral de los sistemas de información. Estos recursos se concretarán en el programa estadístico y cartográfico de 2017, que será aprobado por el Consejo de Gobierno, como el Decreto en desarrollo de la Ley 3/2013, de 24 de julio, que aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017.

Entre los cinco ejes transversales del Plan Estadístico, se encuentra el eje transversal de género, que debe ser tenido en cuenta en cada una de las actividades estadísticas y cartográficas. Este eje transversal de Género consolida una dimensión necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerar esta perspectiva, no solo 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.

El IECA prevé desarrollar en el ejercicio 2017 un total de 74 actividades estadísticas y cartográficas, de las cuales 32 son pertinentes a género. Entre las citadas actividades, encontramos actividades relacionadas con la demografía y la población; las familias y los

hogares; la educación y la formación; los usos del tiempo; el mercado de trabajo; el turismo y la hostelería; el comercio; la investigación el desarrollo tecnológico y la innovación; las delimitaciones político-administrativas; las direcciones y nombres geográficos; o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollan actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

Para cuantificar y dirigir la gestión de las actividades del IECA, teniendo en cuenta el eje de género, se prestará especial atención a aquellos que se refieren a la difusión, formación y acceso a la información.

09.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Uno de los elementos básicos para incrementar la eficiencia de los sistemas productivos en economías de mercado es la competencia, cuyos beneficios se trasladan también a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.

El papel de esta institución andaluza se ha visto reforzado tras la modificación de la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía operada por la Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas. En este sentido, se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que a partir de esa reforma la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, 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 todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

La Agencia centra su atención en materia de género en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. A tal efecto, el portal web de la Agencia, hace las funciones de ventanilla no solo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción de forma telemática de denuncias de conductas anticompetitivas presentadas en el registro electrónico general. Así mismo, se centra en incluir el enfoque de género en la gestión de su personal.

Para el ejercicio 2017, la Agencia establece los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

Objetivo 1. Impulsar medidas para corregir las desigualdades de género entre el personal de la Agencia, como medidas de conciliación, y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos. Igualmente, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en derecho de la competencia.

Objetivo 2. Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y ponerlas en práctica. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.

Objetivo 3. 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.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas para conseguir dichos objetivos serán:

- Estudiar la composición por sexo entre el personal que asiste a cursos de la Agencia, y entre el alumnado en cursos que la Agencia organice, con el objeto de impulsar el incremento de la participación de mujeres en los mismos.
- Favorecer 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, a fin de 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.
- Contemplar la mayor flexibilidad horaria en el sistema de control de presencia en la gestión de personal, 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.

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública tiene un papel fundamental y de liderazgo en la consecución del objetivo de igualdad de género, participando de forma activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de la totalidad de las secciones presupuestarias.

Conforme al Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con una elevada relevancia al género, como son las relativas a la política presupuestaria, la política tributaria, la gestión de los ingresos provenientes de los Fondos Europeos, la contratación pública y contratos de colaboración público-privada, la planificación del sector público y la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, entre otras.

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El programa contempla como objetivos generales para el ejercicio 2017: Mejorar la atención ciudadana, accesibilidad y calidad de los servicios públicos; impulsar la calidad normativa y simplificación administrativa; planificar la organización administrativa y sector instrumental; la ordenación del Empleo Público de Andalucía y la elaboración y negociación de normativas, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos de los profesionales públicos de la Junta de Andalucía.

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, según el Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Como situación de partida para el nuevo ejercicio y en relación a las actuaciones dirigidas al cumplimiento de dicha función cabe destacar:

- Del número total de personas que realizan consultas a través del Portal de Atención de la Ciudadanía en 2015, el 61% de las consultas realizadas por teléfono las hicieron mujeres, frente al 39% de hombres. No obstante, cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la página web (mediante el certificado digital), la representación se invierte, con un 26% de mujeres y un 67% de hombres[6].

- Con respecto a la evaluación de las Unidades y Servicios de Atención a la Ciudadanía, los indicadores revelan los siguientes datos: Participación equilibrada en la utilización de los Servicios de atención a la ciudadanía en oficina presencial (52% hombres y 47% mujeres), si la atención es telefónica, la representación varía (41% hombres y 58% mujeres) y si es atención telemática (77% hombres y 22% mujeres).

6 El porcentaje restante se corresponde con consultas en las que no ha sido posible la identificación en función del sexo.

- Y participación equilibrada en la utilización del Libro de sugerencias y reclamaciones supone un 55% de hombres y un 45% de mujeres.

Los objetivos del programa presupuestario para el año 2017 en este ámbito son:

Objetivo 1. Favorecer el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones mediante un modelo de atención ciudadana único y multicanal, con el objetivo de impulsar y fomentar el concepto de eficiencia y excelencia en la prestación de los servicios públicos y en la atención a la ciudadanía.

Objetivo 2. Incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía.

Objetivo 3. Evaluar unidades y servicios de atención a la ciudadanía atendiendo a los colectivos más vulnerables y prestando especial atención a la integración de la perspectiva de género según indica el nuevo Plan de Inspección de 2016.

Objetivo 4. Trabajar en el establecimiento de planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía en el ámbito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

En cuanto al objetivo de conseguir el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, se han previsto las siguientes líneas de trabajo:

- Estudio para el desarrollo de un modelo de atención ciudadana único y multicanal, favoreciendo el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones.
- Diseño de un modelo de gestión de la calidad mediante un sistema de certificación y acreditación de unidades administrativas que incluya recomendaciones e indicadores de género.
- Evaluación por parte de la Inspección General de Servicios de las Unidades y servicios de atención a la ciudadanía de las distintas consejerías, en la línea de analizar aquellos colectivos o grupos vulnerables o necesitados de mayor protección (demandantes de empleo o personas dependientes) y la situación en que se encuentran las mujeres.
- Análisis de las reclamaciones y sugerencias presentadas en el año a través del Libro de sugerencias y reclamaciones.
- Evolución y soporte de metodologías y proyectos de mejora de la calidad de los servicios públicos, en las que se incluyan recomendaciones e indicadores de género.
- Fomentar el uso de mecanismos de información y comunicación transparente de los resultados y efectos de la gestión de la Administración.

Como novedad en este ejercicio, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública plantea una serie de líneas de trabajo dirigidas a la elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos en relación con las personas empleadas públicas:

- Redacción y aprobación del protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, como respuesta al proceso de toma de conciencia social que la violencia contra las mujeres ha generado en los últimos tiempos, y que ha llevado a reconocerla como un grave problema social, y por tanto, no como un problema que afecte al ámbito privado sino como una cuestión pública.

- Elaboración y aprobación del Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, con la finalidad de determinar las medidas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

En relación con el objetivo de incluir la variable sexo en los datos sobre la prestación de los servicios públicos y en la atención a la ciudadanía, así como favorecer el acceso a los servicios públicos en igualdad de condiciones, se desarrollan un conjunto de actuaciones adecuadas a incluir la dimensión de género en su ejecución:

- El Portal de atención de la ciudadanía recoge y analiza los datos desagregados por sexo de los indicadores relativos a las personas que realizan consultas.

- Definición de un sistema de gestión de la calidad de los servicios públicos, que incluya recomendaciones e indicadores de género.

- Desarrollo de estudios sobre la implementación de sistemas de evaluación de la satisfacción de la ciudadanía, desagregando por sexo los resultados.

- Integración de la perspectiva de género en la evaluación de las Unidades y servicios de atención a la ciudadanía, valorando los datos desagregados por sexo y el grado de utilización de los servicios de atención a la ciudadanía por parte de mujeres y hombres, así como el tipo de servicio utilizado según el sexo. En el Plan General de Inspección para el año 2016, se ha seguido profundizando en esta línea de actuaciones, haciendo hincapié en la atención a la ciudadanía que, con carácter específico, se ofrece a determinados colectivos o grupos especialmente vulnerables o necesitados de mayor protección, como puede ser el caso de las mujeres especialmente necesitadas de protección o menores.

- En cuanto al análisis del Libro de sugerencias y reclamaciones, se atiende a los motivos de las reclamaciones formuladas analizándose de manera desagregada por motivos y áreas y también teniendo en cuenta el sexo de las personas en el uso y utilización de este instrumento de participación ciudadana.

En relación a las líneas de trabajo dirigidas a la elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos en relación con las personas empleadas públicas las actuaciones a emprender, son las siguientes:

- El establecimiento de protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas Administraciones Públicas y asimismo, introduzcan modificaciones en el régimen jurídico aplicable a las funcionarias víctimas de violencia de género. Para ello se prevé la celebración de diversas reuniones del Grupo de Trabajo constituido al efecto, así como la remisión de diversas solicitudes de información a los diferentes agentes y organismos implicados en la materia, a fin de que cada uno formule sus propuestas.

- Con respecto a la elaboración y aprobación del Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía, dada la importancia del objetivo del Plan, se ha querido hacer partícipe de su contenido a los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como, a los entes sociales, para lo cual se crea un grupo de trabajo cuyas propuestas se incorporarán al texto del Plan para su posterior aprobación.

61A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Los créditos asignados al programa 61A Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública se gestionan por la Secretaría General Técnica, bajo la dependencia directa de la Viceconsejería.

A la Viceconsejería le corresponde velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y a la Secretaría General Técnica organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género. El programa 61A cuenta con una competencia específica en materia de género a la que se suman otras competencias pertinentes al género, como la gestión del personal y la tramitación de informes y preparación de disposiciones generales, lo que permite fomentar la transversalización de la política de igualdad de género en su organización y funcionamiento.

Además, coordina, distribuye y difunde las publicaciones de la Consejería, teniendo en cuenta la perspectiva de género, como la edición del libro Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, o la difusión semanal del Boletín de actualidad normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP).

En el ámbito de actuación del programa cabe destacar que en los años 2015 y 2016 se han elaborado los informes de impacto de género y observaciones a las disposiciones normativas tramitadas, observando que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte al texto normativo por los centros directivos, garantizando así un impacto positivo en la igualdad de género.

Para el ejercicio 2017 se establecen los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Analizar el grado de implantación de la integración de la perspectiva de género en la Consejería, mediante el seguimiento de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, reguladas en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, realizando para ello un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio.

Objetivo 2. Impulsar los grupos de trabajos de la Unidad de Igualdad de Género con el personal de los diferentes centros directivos y de sus entidades instrumentales, para la implementación de la transversalidad de la política de igualdad de género.

Objetivo 3. Colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer en la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres.

Objetivo 4. Apoyar a la Secretaria General para la Administración Pública en la elaboración del Plan de igualdad de mujeres y hombres en la Junta de Andalucía.

Objetivo 5. Impulsar la formación y sensibilización del personal de la Consejería, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la propuesta y difusión de acciones formativas a través del personal colaborador de los distintos centros directivos y del espacio web creado en la Consejería para la Unidad de Igualdad de Género.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La Dirección General de Presupuestos es el centro directivo responsable del programa 61D Política Presupuestaria. Depende de la Secretaría General de Hacienda en virtud del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y tiene entre sus competencias el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el presupuesto, así como el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias y la realización de las auditorías de género.

La estrategia de integración del enfoque de género en las políticas generales, a través del presupuesto público, permite incluir los objetivos de igualdad de género en todos los ámbitos de actuación y comprometer los recursos públicos que coadyuven a la eliminación de los desequilibrios persistentes. En consonancia con tal finalidad, el programa 61D se ha marcado para 2017 como objetivo específico en materia de igualdad:

Objetivo. Continuar en la dinamización y avance de la inclusión del enfoque de género en el presupuesto, al tratarse de la herramienta clave que posibilita generar una cultura de cambios en los procedimientos de asignación de recursos.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Actividades de sensibilización en materia de presupuesto y género, esencialmente actividades formativas y de asesoramiento dirigidas al personal de la Administración andaluza o de entidades ajenas.

- Realizar auditorías de género de los programas y entidades instrumentales seleccionados previamente por la Comisión de Impacto de Género. La realización de las auditorías exige un trabajo previo de revisión y actualización de los instrumentos necesarios para llevarlas a cabo: agenda, informe de progreso, informe tipo y documento de orientaciones estratégicas.

- Coordinar la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2018 y presentar el texto a la Comisión de Impacto de Género, regulada por el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, y en el cual se establece que este órgano asume entre sus competencias la emisión del informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

- Continuar desarrollando instrumentos específicos para integrar la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso presupuestario.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, a lo largo del ejercicio 2017 se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que dan una visión de la situación actual y son el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades.

La Intervención General, a través de las Intervenciones de Control Financiero, está llevando a cabo un trabajo de campo sobre el Impacto de Género en las Entidades del sector público andaluz. Se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo y también la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministro.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, el trabajo de campo se ha enfocado con el **objetivo** de:

Promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

De esta forma, en las actuaciones de control financiero de fondos europeos y subvenciones se incluye entre los trabajos a realizar que se consignan en los programas de trabajo, controles para la verificación del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género por parte de personas beneficiarias y gestoras de los fondos públicos controlados, cuyo resultado ha de reflejarse entre las conclusiones de los informes que se emitan. La información requerida a través del Departamento de recursos humanos de las empresas que son objeto de las mencionadas auditorías es la siguiente:

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

- Verificar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de igualdad.

- Comprobar si existe una política de igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación profesional y en las condiciones de trabajo, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, éstos se presentan por desagregados por sexo.
- Con base a las nóminas seleccionadas comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres, e incluso en las condiciones por despido.
- Verificar el número de personal directivo, desagregado por sexo.
- Y verificar si existe presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de la entidad, en los órganos de selección y comisiones de valoración.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Tal y como establece el Preámbulo de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, los ejes básicos del sistema de financiación deben ser el refuerzo de las prestaciones del estado del bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía.

Por su parte, la Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía reafirma ese ideario determinando el marco concreto de actuación tributaria y corresponsabilidad fiscal dentro de Andalucía, por lo que el modelo establecido se basa en los principios de solidaridad e igualdad, reforzando el establecimiento de un mecanismo explícito para garantizar de manera estable en el tiempo la igualdad en el acceso a los servicios públicos fundamentales. Es por ello que la desagregación de los datos por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales y, corregir, en su caso, las posibles desigualdades que pudieran sobrevenir.

La Dirección General de Financiación y Tributos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública es el centro directivo encargado de realizar informes y estudios para mejorar la calidad de los servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma andaluza. Además, la Dirección General está desarrollando la política tributaria bajo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno, así como la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

El programa presupuestario 61H se plantea para 2017 el objetivo de:

Objetivo. Analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario, tanto propias como aquellas sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas anteriormente. Dicha cesión impositiva se da bien respecto a la gestión, a la recaudación o a la capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo, como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como sucede en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

Para la consecución de este objetivo, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Mejorar la desagregación por sexo de la información del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos.

- Solicitar petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Junta de Andalucía.

- Suministrar información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.

- Analizar con perspectiva de género la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).

- Realizar de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.

- Elaborar informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como realizar asesoramiento técnico.

- Y desagregar datos por sexo de las quejas y sugerencias presentadas a través de la Oficina para la Defensa del Contribuyente.

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

Entre las atribuciones de la Secretaría General de Hacienda se encuentra la competencia de la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma, en virtud del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

El presupuesto de la Comunidad Autónoma se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de hombres y mujeres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.

Por todo ello y para continuar con los avances logrados en los últimos años, el programa 61L, en el ejercicio 2017 potenciará el presupuesto público, como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

El **objetivo** del programa presupuestario en este ámbito es:

Avanzar en la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma, llevando a cabo para ello el diseño y evaluación de la estrategia de integración de la perspectiva de género a través de la definición metodológica.

Las principales líneas de trabajo son:

- Diseño de la estrategia general de integración de la perspectiva de género a través de la definición metodológica en el área de los ingresos presupuestarios tomando en consideración las diversas figuras tributarias y el impacto de género de los beneficios fiscales.

- Evaluación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la política presupuestaria. Con el objetivo de valorar el cumplimiento de los objetivos asumidos y resultados obtenidos por los centros directivos de la Junta de Andalucía en relación con la estrategia de presupuesto con perspectiva de género, se continuará con la puesta en marcha de instrumentos de seguimiento de resultados, como las Auditorías de género, que comenzaron a elaborarse en el ejercicio 2013 y han tenido su continuidad en 2014, 2015 y 2016.

- Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género así como elaboración de documentos de difusión de la experiencia andaluza.

- Creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género.

- Colaboración en la definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias.

En este sentido, se pretende concretar las anteriores líneas de trabajo a través de la realización de diversas actividades:

- Informes de análisis de variables socio-económicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, relacionadas con la evolución de las brechas existentes entre mujeres y hombres en Andalucía y su relación con las políticas presupuestarias.

- Trabajos, diseño, organización y participación en acciones de sensibilización, formación y difusión en presupuesto y género, de carácter nacional e internacional e informes de res-

puesta a las demandas de cooperación y asesoramiento en presupuesto y género, provenientes de personas expertas, instituciones y organismos nacionales e internacionales.

- Organización de un evento de debate sobre economía, presupuesto y género y promoción de intercambios nacionales e internacionales de experiencias sobre presupuesto con perspectiva de género, con instituciones y organismos de diversa índole para el establecimiento de las líneas principales para la creación de redes colaborativas en esta materia.

- Informes de análisis y estudio de las implicaciones que puedan derivarse para la Comunidad Autónoma de Andalucía de las disposiciones y documentación relacionadas con la normativa nacional y europea en materia de hacienda pública y género, igualdad entre hombres y mujeres, etc. en el marco del ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Hacienda.

- Elaboración de un Plan de investigación sobre presupuesto y género, que incluye líneas de estudio y actividades concretas a desarrollar en materia de economía, presupuesto y género.

- Ampliación y actualización de la información de la Sección de Presupuesto y Género en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Los indicadores de género del programa son: actuaciones en materia de género, informes en materia de género y seminarios y jornadas en materia de género. Dichos indicadores se concretan en el número de congresos, conferencias o eventos internacionales a los que se asiste para difundir la experiencia andaluza de presupuesto y género; número de artículos y contribuciones escritas sobre la experiencia andaluza de presupuesto y género; número de contactos mantenidos con instituciones internacionales en materia de presupuesto público y género; número de estudios sobre brechas de género y número de reuniones mantenidas para la definición y seguimiento de la estrategia.

PERSONAL

La Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública continúa con la gestión de la Escuela Infantil Torretriana, facilitando con esta actuación la conciliación de la vida laboral y familiar del personal que trabaja en el edificio Torretriana.

Para dar cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil se ofrece una gama amplia de servicios además del servicio de escuela infantil, como los campamentos “días sin cole” (durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano), o el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

Esta medida permite al mismo tiempo fomentar la corresponsabilidad en las familias del personal que trabaja en el edificio Torretriana, y para el curso escolar 2016/2017 se observa de nuevo como un 42% de los padres asumen la responsabilidad del cuidado en relación con sus descendientes, manteniéndose la representación equilibrada entre padres y madres.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden, y el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

El Instituto tiene atribuida competencias de formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, siendo un instrumento adecuado para fomentar la formación como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas. En sus Estatutos se ha incorporado como función específica del Instituto asesorar y colaborar en la selección y formación del personal propio de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

La modernización y gestión de la función pública orientada al servicio de calidad de la ciudadanía es un objetivo relevante para la igualdad de género, en su calidad de administrados y administradas, asumiendo nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los servicios públicos, para lo cual el Instituto deberá configurar un sistema integral de evaluación, así como los mecanismos de rendición de cuentas acerca de los resultados de las políticas que se ponen en marcha, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas.

El IAAP asume un papel estratégico en la introducción de la cultura de género en la organización de la Junta de Andalucía y, en ese sentido, se introducen actividades encaminadas a tal objetivo, tanto desde un punto de vista interno, mediante el análisis de la información disponible, la introducción de indicadores de género en todos los procesos de la formación, o el estableciendo mecanismos que aseguren la representación equilibrada en todos los equipos relacionados con la selección y la formación; como en su actuación externa, introduciendo contenidos de igualdad de género en todos los temarios de acceso a la función pública e incluyendo actividades formativas de género en la planificación general de la formación. Además se continúa trabajando en la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad de género y se aplicará el enfoque de género en las nuevas metodologías para la evaluación de las políticas públicas, de innovación en la gestión en las administraciones públicas o en la gestión del conocimiento que se desarrollen.

La incidencia del programa presupuestario 12B Selección y Formación del Personal de Administración General en cuestiones relativas a género es significativa, ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del colectivo de empleados y empleadas públicas de la Administración Autonómica andaluza, e indirectamente al conjunto de la Administración Pública andaluza, siendo el IAAP un organismo estratégico ya que sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad. Para 2017, sus objetivos de género son los siguientes:

Objetivo 1. Realizar estudios estadísticos con información desagregada por sexo en los procesos de planificación, desarrollo y evaluación de la formación.

Para ello se elaborarán indicadores de género en los procesos de planificación y gestión de la formación para cada uno de los Programas formativos regulados en el Decreto 249/1997, de 28 de octubre, sobre el régimen de formación impartida, entre otros, al personal de Justicia, así como en las actividades que se homologuen, en las actividades formativas que se realicen mediante las subvenciones concedidas por el IAAP o mediante los convenios de colaboración que se suscriban.

Objetivo 2. Promover la formación específica en igualdad de género de los empleados y empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

La actuación a desarrollar será continuar incluyendo en el Plan de Formación 2017 acciones formativas específicamente destinadas a formar al personal de la Junta de Andalucía en todas las materias relacionadas con la integración del enfoque de género y con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 3. Evidenciar, en el desarrollo de los procedimientos de acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía, el compromiso real con la igualdad de hombres y mujeres, implementando las políticas activas con acciones conducentes a hacer visible la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en la Administración de la Junta de Andalucía así como evitando, a nivel individual, situaciones de discriminación derivadas de la condición de las mujeres.

Las actuaciones previstas en desarrollo del objetivo para 2017 son las siguientes:

- Se revisará la utilización de un lenguaje no sexista en las publicaciones del B.O.J.A. y de la publicidad en la web de las convocatorias, en los exámenes y en los temarios de las oposiciones.
- Se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los recursos humanos participantes en el desarrollo del proceso selectivo.
- Se incorporarán materias relativas a igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en los temarios para las pruebas de acceso.
- Se realizarán acciones que permitan corregir situaciones de desigualdad de género, excluyendo toda discriminación o perjuicio que derive de la maternidad.

- Se introducirán indicadores de género que permitan realizar estudios de la población opositora mediante un análisis de la proporción de hombres y mujeres para cada cuerpo que se convoque en los procesos selectivos.
- En relación a los cursos selectivos de Justicia y Administración Local, introducción de indicadores desagregados por sexo, en el ámbito de Andalucía, de las personas participantes en los mismos.

Objetivo 4. Reducir desequilibrios de género mediante la incorporación de la transversalidad de género en todas las actuaciones del IAAP, en particular, en la actividad investigadora que se lleva a cabo desde la entidad, así como en las temáticas y en las autorías de las publicaciones que se realizan.

Estos objetivos se desarrollarán mediante la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad y el enfoque de género y se buscará alcanzar la paridad en la autoría, de las obras que se publiquen, incluidas las obras colectivas y en la autoría de los cursos online.

Objetivo 5. Introducir la perspectiva de género en las actuaciones referidas a la evaluación de políticas públicas y de innovación en la gestión en las administraciones públicas.

10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

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

La Ley 23/2007, de 18 de diciembre, crea la Agencia Tributaria de Andalucía y el Decreto 4/2012, de 17 de enero, aprueba su Estatuto, como agencia de régimen especial; para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

La Agencia Tributaria de Andalucía está adscrita a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a la que corresponden el impulso y coordinación de las funciones y competencias que se le atribuyen y las directrices para la planificación de sus actividades, en orden a alcanzar los objetivos, de acuerdo con el contrato plurianual de gestión.

También corresponden a la Agencia Tributaria de Andalucía competencias de gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios, la gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma, la gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales, el ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la agencia y la recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la comunidad autónoma andaluza.

Al objeto de introducir la Estrategia de presupuesto con enfoque de género, la Agencia Tributaria de Andalucía va a introducir como novedad el análisis de datos con perspectiva de género, durante el ejercicio 2017 dentro de sus líneas de actuación. Concretamente, en los programas de impulso a la calidad y gestión de recursos humanos, ambos diseñados para conseguir el objetivo estratégico de avanzar en la consecución de la eficiencia en la aplicación de los recursos a cargo de la Agencia Tributaria.

A través del programa de impulso a la calidad, se realiza una auditoría de una gerencia provincial con el propósito de identificar aquellos procesos y prácticas administrativas que, por su nivel de eficacia y eficiencia, puedan aplicarse al resto de órganos gestores, potenciando a través de su difusión la calidad de la organización en su conjunto y la gestión del conocimiento entre su personal como pieza estratégica para mejorar los resultados de la Agencia Tributaria.

Durante el ejercicio 2017 se van a realizar actuaciones de control interno sobre varios aspectos esenciales para la organización. A tal efecto, se va a prestar especial atención al tratamiento de las suspensiones y a los sistemas y procedimientos tributarios. De este modo, se pretende identificar oportunidades que permitan mejorar los resultados de la Agencia en este ejercicio y sentar las bases para ejercicio futuros.

Como novedad durante el próximo ejercicio se van a realizar los análisis de satisfacción de las personas contribuyentes, desagregando por sexo, de manera que nos permitan conocer, en su caso, la existencia de desigualdades en la aplicación de los procedimientos tributarios.

Mediante el programa de gestión de recursos humanos se persigue incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de las personas que forman parte de la Agencia Tributaria. La principal línea de actuación, durante el ejercicio 2017, será el mantenimiento de la oferta formativa en la modalidad de teleformación. De este modo, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública y a través de la plataforma de formación en red, la Agencia Tributaria ofrecerá acciones formativas de naturaleza sectorial al personal empleado público que presta servicio en la Agencia Tributaria, permitiendo incrementar el número de personas que acceden a la misma, a través de una modalidad de enseñanza flexible y dinámica que permite establecer distintos ritmos de aprendizaje, al tiempo que permite reducir el coste medio por alumno y alumna.

Se llevará a cabo el Plan de formación que cubra las necesidades formativas sectoriales para el ejercicio 2017, en el que se incluirán específicamente acciones monográficas presenciales sobre las modificaciones normativas más importantes de relevancia para la aplicación de los tributos.

Durante el ejercicio 2017 se van a realizar los análisis de satisfacción de las personas que reciben formación incorporando la perspectiva de género con el objeto de conocer, en su caso, la existencia de obstáculos que impidan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la ejecución de los programas de formación en el área tributaria.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

Las ayudas de Acción Social[7] contemplan un conjunto de medidas o incentivos destinado a mejorar la calidad de vida del personal empleado público de esta Administración y la de sus familiares mediante la concesión de unas ayudas económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos.

La finalidad de las ayudas de Acción Social es distribuirlas entre aquellas personas empleadas públicas que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer las necesidades personales del personal para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su formación personal y profesional independientemente de que éstos sean hombres o mujeres.

A pesar de ello, se advierte que el número de solicitudes presentadas por mujeres es mayor que las de hombres, lo que necesariamente se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Ello puede deberse a dos motivos, el primero, a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres y, el segundo, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos personas empleadas públicas son las mujeres las que mayoritariamente presentan las solicitudes de ayudas.

En el caso de las indemnizaciones que se tramitan a cargo del seguro colectivo de accidentes, aunque el número de siniestros que se viene tramitando a favor de mujeres es mayor que el de hombres, la diferencia es menos acusada. Estos datos ponen de manifiesto que la proporción de accidentes en función del sexo está directamente vinculado al porcentaje de hombres y mujeres que integran la Administración y no a un mayor riesgo de siniestralidad.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

Corresponde a la Dirección General de Política Digital, según el Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, y, en particular, señala expresamente la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, sin perjuicio de lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, la transparencia y el Portal de la Junta de Andalucía, que se atribuyen a la Consejería de la Presidencia y Administración Local.

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones son un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que se produzca su acceso y uso en

7 Orden de 18 de abril de 2001, por la que se aprueba el Reglamento de Ayudas de Acción Social.

igualdad de condiciones para toda la población, garantizando la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social.

Para ello, es necesario seguir impulsando la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo de la sociedad digital, mediante el análisis de la situación de hombres y mujeres, sus necesidades, su evolución, sus prioridades y sus intereses, lo que conlleva reducir al máximo la brecha digital de género (diferencia de puntos porcentuales entre sexos) respecto a los principales indicadores de uso de TIC y, en particular, en su relación con las Administraciones Públicas.

Este objetivo se está alcanzando en Andalucía, aunque es necesario seguir avanzando en su consecución, como lo demuestran los datos de la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía del año 2015 (última realizada), proporcionada por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que contactaron por Internet con las administraciones o servicios públicos por motivos particulares, en Andalucía, se observa que de las personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 53,6% fueron hombres y el 46,5% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 54,8% fueron hombres y el 45,3% mujeres, y finalmente, el mayor avance de participación de las mujeres se ha registrado entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, donde el 52,6% fueron hombres y el 47,4% mujeres (frente al 45,4% de un año antes).

Durante el ejercicio 2017, a través del crédito consignado en el programa 61I, y partiendo del contexto descrito, se prevé continuar contribuyendo activamente a que la ciudadanía se beneficie en igualdad de condiciones, de una relación con la administración pública autonómica más fácil y eficaz a través de las tecnologías.

Las tecnologías de la información mejoran la gestión de la Junta de Andalucía y los servicios públicos que desde ella se prestan, caminando hacia una administración sin papeles, a la vez que los trámites ordinarios de las ciudadanas y ciudadanos con la administración deben ser cada vez más rápidos y eficaces, ampliando el horario y el lugar en los que pueden interactuar, ofreciendo servicios telemáticos basados en el desarrollo y aplicación efectiva de los principios de equidad, interoperabilidad y proporcionalidad digital, mediante el uso intensivo de la administración electrónica, así como para la aplicación de la política informática de la Consejería de Hacienda y Administración Pública respecto a la Administración Tributaria de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los requisitos formales y materiales establecidos en las normas que regulan su utilización de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

En este proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, durante el ejercicio 2017 se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso electrónico equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, a través del

CEIS, y mediante la eficiencia en la gestión del gasto público, el aumento de la prestación de información, y el propósito de reducir los tiempos medios de espera en las llamadas, se está haciendo posible no sólo incrementar progresivamente el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, sino que se facilita la reducción de la brecha digital de género, en cuanto a las diferencias que pueda existir en el uso de las mismas por sexo.

Finalmente, para facilitar la aplicación de actuaciones en materia de igualdad de género, con el fin de promover el desarrollo socioeconómico de Andalucía, se tiene previsto continuar desagregando por sexo los datos en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá detectar tanto posibles carencias y desajustes, como la magnitud de los avances registrados a través de las actuaciones implantadas. A ello proseguirá el desarrollo de ítems específicos para la introducción de la perspectiva de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico. En particular, se planteará el estudio de las presentaciones de autoloquidaciones (modelo 046) que realiza la ciudadanía por Internet y que permitirá conocer el porcentaje de hombres y mujeres que se han beneficiado de las ventajas de la administración sin papeles.

11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

El Decreto 207/2015, de 14 de julio, establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, a la que le corresponde las competencias para la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades en la Comunidad Autónoma andaluza. Igualmente, se tiene en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El 16 de febrero de 2016, el Consejo de Gobierno aprobó el II Plan Estratégico de igualdad de género en la Educación, que establece las medidas y actuaciones de la Consejería de Educación para promover este objetivo en las aulas andaluzas durante el periodo 2016-2021. Este Plan consolida las medidas del I Plan de Igualdad y profundiza e incluye nuevas medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y a evitar discriminaciones por identidad y orientación sexual, modelo de familia o formas de convivencia. Asimismo, incorpora otras que inciden en la cultura que sustenta la desigualdad, especialmente la tradicional socialización diferenciada.

El II Plan Estratégico de igualdad de género en educación añade a los tres principios de actuación, visibilidad, transversalidad e inclusión, el de paridad, bajo la filosofía de una construcción social justa y equitativa entre ambos sexos. Además de incluir toda la legislación promulgada en el periodo de tiempo comprendido entre la aprobación del I Plan de Igualdad en Educación y del II Plan Estratégico de igualdad de género en Educación, entre las que destacan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual incorporó modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad y erradicar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres; la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación en Andalucía, que establece la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios fundamentales del Sistema Educativo andaluz; la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía y, por último, la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Las iniciativas recogidas en el Plan se agrupan en cuatro grandes finalidades: establecer las condiciones para que los centros desarrollen Planes de centro coeducativos a través de una organización escolar y de un currículo sin sesgos de género y la elaboración de un Plan de igualdad en todos los centros docentes; desarrollar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa; promover iniciativas de prevención de la violencia de género, e integrar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa andaluza, sus organismos adscritos y los centros docentes dependientes de ella.

La Consejería de Educación dispone, entre sus recursos, de dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que se realiza a través del Programa presupuestario 31P Servicio de Apoyo a las Familias y del programa 42I Educación para la primera infancia.

- Recursos encaminados a la deconstrucción del sexismo y a la construcción de una sociedad igualitaria, que posee un carácter transversal en todo el ámbito educativo, por lo que se ven afectados todos los programas presupuestarios de la Consejería de Educación.

Para impulsar y promover la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género, en concordancia con el II Plan Estratégico de igualdad de género en educación, se establecen para el ejercicio 2017 las siguientes líneas de actuación:

- Se planificarán y coordinarán las actuaciones en materia de igualdad en el ámbito educativo desde la Dirección General de participación y equidad.
- Los centros educativos elaborarán un Plan de igualdad de género, que irá incluido en el Plan de Centro.
- Se impulsa la figura de la persona coordinadora del Plan de igualdad de centro, diseñando una formación específica para el ejercicio de sus funciones.
- Se regularán las funciones de la persona miembro del Consejo Escolar que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Oferta con carácter obligatorio de la asignatura optativa Cambios sociales y género en todos los centros educativos sostenidos con fondos públicos en los niveles de Educación secundaria obligatoria, promoviendo el intercambio de experiencias, recursos didácticos y buenas prácticas entre el profesorado que la imparte.
- Se elaborarán y trasladarán al profesorado y a los consejos escolares instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares libres de prejuicios sexistas, cuidando la visibilización de la diversidad sexual y de los modelos familiares, con recomendaciones a las editoriales relativas a la materia.
- Asesoramiento sobre la utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, tanto escrito como oral, y a nivel de profesorado y alumnado como en el ámbito administrativo de los centros educativos.
- Enviar circulares a los centros, con orientaciones a los Equipos directivos y a las personas responsables de la coordinación de coeducación, de inicio de curso, en relación a la estructura del Plan de igualdad en el centro educativo, el itinerario formativo de la persona coordinadora del mismo, el nombramiento y los requisitos para su certificación.
- Formación de la comunidad educativa en materia de coeducación, igualdad de género y prevención de la violencia de género y tratamiento en casos de identidad de género.
- Formación en materia de igualdad en la fase de prácticas de los equipos directivos de los centros educativos y del profesorado de nuevo acceso.
- Impulso de la convocatoria de los Premios Rosa Regás a los materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, elaborados por el profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos y por las editoriales y las universidades así como la publicación y difusión de los materiales premiados.

- Convocatoria especifica de proyectos de coeducación dirigidos a las AMPAs.
- Actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidas a la comunidad educativa.
- Actuación ante los casos de violencia de género e identidad de género en el ámbito educativo aplicando los protocolos existentes, regulados por las Órdenes de 20 de junio de 2011 y de 28 de abril de 2015, respectivamente.
- Creación de un sistema de registro y seguimiento de los casos de violencia de género.
- Creación del Servicio de convivencia e igualdad en la estructura organizativa y de gestión de la Consejería de Educación.
- Colaboración y coordinación institucional en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.
- Funcionamiento de la Unidad de igualdad de género, de acuerdo con la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía con el objetivo de impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión, y evaluación de sus respectivas políticas.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

El Servicio de Apoyo a las Familias se lleva a cabo, por un lado, con una serie de medidas en los centros docentes tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y por otro lado, con el establecimiento de medidas en el marco de la política educativa tendentes a favorecer el bienestar, desarrollo y estabilidad de las familias andaluzas.

Para 2017, se continúa con las siguientes actuaciones:

- Plan de apoyo a las familias. Mantenimiento de los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, de manera que los centros docentes pueden ampliar su horario ofreciendo servicio de comedor y actividades extraescolares, de forma que el alumnado puede estar atendido desde las 7.30 hasta las 18.00 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16.00 horas.

  Entre las actividades extraescolares cabe destacar la promoción del deporte entre el alumnado, incentivando la participación igualitaria, para ello la Consejería de Educación ha dispuesto que las instalaciones deportivas y recreativas de los centros docentes públicos, así como otras que lo permitan, puedan permanecer abiertas, para uso público, hasta las 20.00 horas en los días lectivos, y de 8.00 horas de la mañana hasta las 20.00 horas durante todos los días no lectivos del año, a excepción del mes de agosto.

- Becas y ayudas al estudio. Con esta medida se favorece la continuidad del alumnado dentro del Sistema Educativo y su posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales. Estas becas son las siguientes:
  - Beca 6000, dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas postobligarias de Bachillerato o ciclos formativos.
  - Beca Andalucía Segunda Oportunidad, dirigida a incentivar al alumnado sin titulación para su reincorporación al Sistema Educativo y poder cursar los estudios de enseñanza secundaria.
  - Programa de gratuidad de libros de texto, con objeto de que todo el alumnado entre 6 y 16 años que curse la enseñanza obligatoria en centros docentes sostenidos con fondos públicos disponga de los correspondientes libros de texto de forma gratuita, facilitando, de esta forma, el acceso a la educación y reduciendo la carga económica de las familias andaluzas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Para conciliar la vida laboral y familiar de las familias andaluzas, se continúa ampliando el número de plazas de primer ciclo de Educación Infantil, con edades comprendidas de 0 a 3 años. Esta extensión es posible con la dotación de medios materiales y humanos en escuelas infantiles de titularidad pública así como mediante el establecimiento de convenios con centros privados.

El servicio de atención socioeducativa de 7.30 a 17.00 horas cuenta con una oferta diversa que incluye aula matinal, servicio de comedor escolar y servicio de taller de juegos.

Además, en el proceso de escolarización de menores de 0 a 3 años en los centros docentes andaluces sostenidos con fondos públicos, se establece que cuando no existan puestos escolares suficientes para atender todas las solicitudes, la admisión de los niños y niñas en los citados centros se regirá por los siguientes criterios:

- Existencia de circunstancias sociofamiliares de grave riesgo para niños o niñas.
- Que se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género.

Esta preferencia en la escolarización inmediata se mantiene como una opción abierta a lo largo de todo el año escolar, tal y como establece el Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten primer ciclo de Educación Infantil (artículo 35.2.b).

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

El programa presupuestario 42A sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería de Educación, en referencia a la política de personal, régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y

servicios informáticos. Además participa, junto con la Unidad de igualdad de género, en la realización del informe de evaluación de impacto de género para el presupuesto.

En relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2017, se establecen los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Continuar con la formación y la sensibilización del personal de la Consejería de Educación en materia de igualdad de género.

Objetivo 2. Establecer y consolidar grupos de trabajo, formados por la Unidad de igualdad de género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de la transversalidad de las políticas de igualdad de género.

Objetivo 3. Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal, para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.

Objetivo 4. Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de impacto de género.

Objetivo 5. Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En cuanto a las actuaciones que se siguen desarrollando, cabe destacar para 2017:

- Asesoramiento a los diferentes centros directivos en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género a incluir en los procesos normativos.
- Realización, por parte de la Unidad de igualdad de género, de informes de observaciones a partir informes de impacto de género.
- Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de igualdad de género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.
- Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
- Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de excelencia en igualdad, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

- Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral. Entre ellos destacan:
  - Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen.
  - Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las delegaciones territoriales y los servicios centrales de la Consejería de Educación.
  - Secretaría Virtual de los centros, para la tramitación telemática con los centros de enseñanza.
  - Portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería de Educación.
  - Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa con sus hijos e hijas.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, entendida como un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional y garantizar la actualización pedagógica, didáctica y científica sobre las materias impartidas, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El programa 42B continúa con impulso del III Plan andaluz de formación permanente del profesorado (aprobado en la Orden 31 de julio de 2014), el cual se materializa anualmente en el desarrollo de los proyectos de formación de los Centros del profesorado, que a su vez recogerán las propuestas de formación derivadas de los procesos de detección de necesidades de los centros de referencia de su ámbito de actuación.

En desarrollo de las líneas estratégicas de formación del profesorado establecidas en el III Plan andaluz de formación permanente del profesorado y la elaboración de los proyectos de formación para el curso 2016/2017, se llevará a cabo la difusión e implantación del II Plan de igualdad en los centros educativos y el asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad en los centros.

Con la puesta en marcha del II Plan Estratégico de igualdad de género en educación, para el curso escolar 2016/2017 se ha diseñado un itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del plan de igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones presenciales y una plataforma virtual denominada Red de coordinación del Plan de igualdad, en la que se encontrarán alojados módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de igualdad.

Los Centros del profesorado (CEP) realizarán una oferta formativa para los centros de su zona de actuación, a partir de las demandas formativas anuales que en materia de igualdad propongan, invitando, en aquellas actividades que sea posible, a participar en ellas a miembros de la comunidad educativa. También podrán ofertarse cursos de formación a distancia

desde el Aula Virtual de formación, actuación que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado.

Por otra parte, aquellos centros que estén participando en algún programa o en alguna actividad formativa relacionada con el Plan de igualdad podrán solicitar, a través de la Comisión provincial de formación en materia de igualdad, la realización de talleres de trabajo, con la colaboración, en su caso, del Instituto Andaluz de la Mujer y del Instituto Andaluz de la Juventud, dirigidos al profesorado, al alumnado o a las familias.

Con objeto de dar difusión a las buenas prácticas educativas en materia de igualdad realizadas en los centros, siempre que la demanda y las circunstancias así lo aconsejen, se podrán organizar encuentros de buenas prácticas en las zonas educativas para todo el profesorado, con una periodicidad bianual o trianual. La organización de estos encuentros de intercambio estará integrada dentro del Proyecto formativo del CEP o, en su caso, se realizará por acuerdo del equipo provincial de formación.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

La etapa de segundo ciclo de Educación Infantil, que atiende a niños y niñas de 3 a 5 años, y de Educación primaria, dirigida a niños y niñas de 6 a 11 años, son de carácter gratuito en los centros sostenidos con fondos públicos. Ello conlleva una dotación de medios materiales y humanos destinados a potenciar una escuela inclusiva, garantizando la igualdad y el derecho de todo el alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social. El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas conlleva un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar.

Durante el curso escolar se elaborarán los planes de igualdad de género que articulen las actuaciones coeducativas y de igualdad de género en el Plan de centro.

Las propuestas didácticas y pedagógicas en estas etapas tienen como referencia modelos inclusivos, no discriminatorios e integradores, con contenidos y actividades relacionados con la igualdad y la diversidad de género en los aspectos relacionados con el desarrollo personal y social del alumnado, además de favorecer la elaboración de materiales de apoyo que desarrollen el currículo y orienten al profesorado.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El programa presupuestario 42D incluye a las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional. La Educación Secundaria Obligatoria tiene como finalidad que los alumnos y las alumnas adquieran los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género, fomentando una sociedad igualitaria, sin discriminación por razón de género.

Se considera importante la labor de orientación del alumnado en esta etapa educativa para acabar con las diferencias de género en las diferentes ramas y modalidades educativas,

que responden a estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres, enraizadas en la sociedad.

Por otra parte, la aprobación del Decreto 111/2016, de 14 de junio, consolida la oferta obligatoria de la asignatura Cambios sociales y género como materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la E.S.O.

Igualmente, el Bachillerato tiene entre sus objetivos, fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes y, en particular, la violencia contra las mujeres e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

La Formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación profesional básica, Formación profesional de Grado medio y de Grado superior. Incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género para promover la eliminación de las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente feminizadas o masculinizadas) y evitando los estereotipos sexistas o comportamientos discriminatorios.

Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o bien, semipresencial y a distancia a través del uso de TICs, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, ya que el seguimiento se realiza online, a través de una plataforma en Internet.

Con el objeto de disminuir la brecha de género, la Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar Ciclos formativos de Grado medio y de Grado superior, sostenidos con fondos públicos, de Formación Profesional inicial del sistema educativo, recoge que en aquellas enseñanzas de Formación Profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo.

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación publica la Resolución de 9 de junio de 2016, de la Dirección General de Formación profesional inicial y Educación permanente, por la que se hace público el criterio de género menos representativo para la escolarización del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial, en sus distintas modalidades, a aplicar en el procedimiento de admisión del alumnado para el curso 2016/2017.

Respecto a las titulaciones para el curso se han implantado cinco nuevos títulos que no existían en la oferta educativa de años anteriores. Se trata de 4 ciclos de Grado superior que son:

- Promoción de la igualdad de género.
- Organización y control de obras de construcción.

- Energías renovables y Electromedicina Clínica.
- Actividades domésticas y limpieza de edificios, de Formación Profesional Básica.

La futura Ley de la Formación profesional será el marco legal para la adaptación de estas enseñanzas al nuevo modelo económico que demanda Andalucía y garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el progreso social. En este sentido, la nueva norma potenciará la empleabilidad de los y las jóvenes e impulsará la innovación y la competitividad.

En cuanto a la Formación profesional dual, la Consejera de Educación está trabajando para consolidar este modelo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa. En el curso 2016/2017, se desarrollarán 196 proyectos de este tipo de formación, 86 más que en el anterior, con la participación de más de 3.200 alumnos y alumnas y la implicación de casi 1.500 empresas.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa 42E Educación especial se rige por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa. Está destinado a ofrecer los medios necesarios para a la inclusión en el Sistema Educativo del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales.

El Sistema Educativo dispondrá los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general en cada etapa educativa. Por ello, la escolarización del alumnado implicado, dentro de un modelo de escuela inclusiva, se realiza tanto en centros ordinarios (más del 90%) como en centros específicos de Educación especial.

Entre este alumnado con NEAE se encuentra también el alumnado de altas capacidades intelectuales, para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana a través del Plan de altas capacidades intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación infantil y en sexto curso de Educación primaria, así como la creación de la figura del orientador especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que, cada delegación provincial cuenta con un docente especializado en la atención educativa al alumnado y asesora al profesorado implicado.

El curso 2016/2017 será el segundo curso con plena vigencia la Instrucción de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Participación y Equidad, por la que se establece el protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa. Un nuevo protocolo que unifica las actuaciones que, desde los diferentes agentes implicados en la orientación y atención educativa a este alumnado, se ofrecen en toda la Comunidad Autónoma andaluza.

Finalmente, durante el curso 2016/2017 seguirán funcionando los Programas para la transición a la vida adulta y laboral a través de los cuales se certificarán las competencias

adquiridas por el alumnado implicado con el objeto de facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción en el mercado laboral.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

En el marco del programa presupuestario 42F se desarrollan acciones de carácter compensatorio y de acompañamiento o de refuerzo educativo, encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole, incidiendo de manera especial en la integración del enfoque de género, que permitan promover enseñanzas no sexistas en el Sistema Educativo. Con ello se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral, tanto en su dimensión individual como social.

Tiene especial importancia para la Educación compensatoria lograr la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes están la labor en las Aulas hospitalarias, Aulas de salud mental, escuelas rurales, escuelas hogar y residencias escolares; el desarrollo del Programa de Aulas temporales de adaptación lingüística (ATAL) y la prestación del servicio de traducción. A ellos se añade, dentro del programa de refuerzo, la orientación y el apoyo en los Centros docentes públicos de Andalucía (PROA Andalucía), el Programa de apoyo lingüístico al alumnado inmigrante.

Cabe resaltar el impulso de la orientación educativa, a través de la dotación de orientadores y orientadoras en los centros educativos, junto con la potenciación de los equipos de orientación educativa, integrados por profesionales de distintas disciplinas que desarrollan funciones y tareas especializadas en los centros de Educación infantil y primaria de una zona educativa.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Los Centros de Educación Permanente tienen previsto elaborar para el curso escolar 2016/2017 un Plan de igualdad de género, que incluirán en el Plan de Centro, dirigido al alumnado de personas adultas, haciendo especial hincapié en aquellas actuaciones encaminas a favorecer la inserción social y laboral, sin distinción por razón de sexo y de identidad de género y orientación sexual, desde el enfoque de una escuela inclusiva.

El programa presupuestario 42G posibilita adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en idiomas, el acceso a otros niveles del Sistema Educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (con el uso básico de idiomas extranjeros, uso básico de las TIC y el fomento de la cultura emprendedora, entre otros).

La oferta de enseñanzas para personas adultas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (online), contempladas en la Ley de Educación de Andalucía. La oferta de las modalidades semipresencial y a distancia facilita la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, que además contempla dentro de sus contenidos la formación en igualdad de género, de forma transversal.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario está destinado a posibilitar las Enseñanzas de Régimen Especial, garantizando la cualificación de las y los futuros profesionales de las enseñanzas artísticas (la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño), las deportivas y de idiomas.

A través del programa 42H se dota de medios materiales y humanos a las Escuelas oficiales de idiomas y a los Centros públicos de Enseñanzas artísticas de titularidad de la Junta de Andalucía, que permiten una oferta educativa de calidad.

Además la Consejería de Educación promueve una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, que tienen como meta el ejercicio profesional, y que, por ello, están destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad de dedicarse a ellas, libre de estereotipos sexistas.

Entre sus actuaciones cabe destacar la convocatoria de las pruebas de madurez y la convocatoria de los Premios extraordinarios de artes plásticas y diseño, para estudiantes del Ciclo formativo de Grado superior.

El programa presupuestario 42H además promueve ayudas complementarias para el alumnado de Enseñanzas de Régimen Especial, proporcionando la oportunidad de hacer la Formación en centros de trabajo (FCT) en una empresa de una ciudad europea y contribuir al fomento de la movilidad académica del alumnado matriculado en Enseñanzas artísticas superiores, en el marco del Programa Erasmus.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C Innovación y Evaluación Educativa está dirigido a la mejora y modernización del Sistema Educativo andaluz. Impulsa la digitalización del sistema educativo y la labor docente, fomentando la innovación educativa. Contribuye a mejorar la convivencia escolar, la competencia lingüística de la comunidad educativa y a promover la igualdad de género en los centros.

La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral. Entre estas actuaciones cabe señalar, como elemento de apoyo, el Portal Escuela de Familia, una iniciativa de la Consejería de Educación que acerca, un poco más, la escuela y los procesos de formación y aprendizaje al entorno familiar.

Para la promoción de la igualdad de género se desarrollan estructuras, redes y equipos como el Servicio de convivencia e igualdad y los Gabinetes provinciales de asesoramiento

sobre la convivencia escolar, que realizan funciones de asesoramiento y apoyo para impulsar la igualdad de género en los centros educativos. En este sentido, se continúa con la difusión y colaboración institucional en materia de género de las campañas que lleva a cabo el Instituto Andaluz de la Mujer.

11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas, la Constitución Española recoge como derecho de los españoles y las españolas la igualdad efectiva, reconociendo que somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales. Por su parte, en la comunidad autónoma, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, dispone que se promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas entre hombres y mujeres, procurando la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, y por otra, la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, elevándola a principio general de actuación (artículo 4).

En el ámbito educativo, el I Plan de igualdad entre hombres y mujeres en Educación, que se aprobó en 2005, y el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, aprobado en 2016, los principios de igualdad y el enfoque transversal de género están presentes en todas las acciones educativas. En este sentido, la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración del anteproyecto del Presupuesto 2017, profundiza en el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas y la formación del alumnado en la autonomía personal, como base para fomentar el cambio en las relaciones de género y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

Para el Presupuesto 2017, las líneas de actuación previstas en la Agencia son las siguientes:

- Mejorar el conocimiento de las diferencias entre niñas y niños, hombres y mujeres, para evitar y corregir desigualdades.
- Evaluar las prácticas educativas correctoras de estereotipos de género.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género.
- Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

El programa 42A desarrolla actuaciones que integran la perspectiva de género en la ejecución presupuestaria, relativa a las siguientes actuaciones:

- Expedientes de contratación administrativa. Se exigirá la presentación ante cualquier contratación de servicios y suministros del Plan de igualdad previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a las empresas prestadoras del servicio o suministro.

- Gestión de personal. Se impulsarán las actuaciones que faciliten la conciliación familiar en el ámbito laboral.

- Difusión de información y contenidos. Tanto en las publicaciones en papel de estudios, análisis e informes de la Agencia que, por su especial relevancia, deban ser distribuidos en los centros docentes, como en los contenidos en twiter y especialmente en la página en web de la Agencia, se potencia la generación de contenidos que pongan en valor la igualdad de género. Entre ellas destacan las siguientes publicaciones: el programa Educación en Valores; la guía de lectura infantil y juvenil no sexista y coeducativa La mochila Violeta; o el Informe del Estudio de evaluación del I Plan de igualdad entre hombres y mujeres en Educación, entre otros. Además en la Web se incorporan enlaces de utilidad en materia de lenguaje no sexista y prevención de la violencia de género y dedican banners a la conmemoración de fechas o acciones destacables en esta materia.

- Preguntas parlamentarias. Se llevará a cabo el análisis bajo la perspectiva de género del contenido de las respuestas a las preguntas parlamentarias formuladas.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Las actuaciones previstas por el programa 54C para el ejercicio 2017 son las siguientes:

- La evaluación del alumnado, tanto en la prueba de evaluación ESCALA como en las pruebas de evaluación previstas en la legislación vigente de carácter estatal presentarán los datos de participación y los resultados obtenidos desagregados por sexo. De igual modo, se presentarán los datos de participación y los resultados obtenidos desagregados por sexo en los informes que se elaboren, a nivel de comunidad autónoma, sobre las pruebas internacionales de alumnado (TIMSS) en las que Andalucía participa en el curso escolar 2016/2017.

- Para la evaluación de centros, planes y programas, se continuará desagregando los datos por sexo, a través de la herramienta SÉNECA, en los informes y memorias que se realicen sobre los planes educativos objeto de evaluación. Asimismo, los datos contenidos en los informes relativos a indicadores homologados para la autoevaluación incluirán siempre la desagregación por sexo de los mismos de cada indicador a nivel de centro, del grupo de índice socioeconómico y cultural y del promedio de Andalucía.

En cuanto a la evaluación de la función docente y directiva, se ha establecido un sistema de evaluación del profesorado y de los equipos directivos, mediante la elaboración y diseño de un mapa de competencias profesionales, que permitirá al profesorado la detección de fortalezas y posibilidades de mejora en el marco de un proceso de evaluación constructivo y positivo. Este mapa establecerá los indicadores asociados para medir distintos aspectos del desempeño de la función docente, y contendrán datos desagregados por sexo para la medición de parámetros fundamentales como la gestión del trabajo y la formación continua.

- Evaluación del sistema educativo. La puesta en marcha de mecanismos presupuestarios para la ejecución de las actuaciones, así como estrategias de evaluación, permitirá valorar de una manera sistemática y rigurosa el alcance de dichas actuaciones y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

  En este sentido, la evaluación debe entenderse como un ejercicio de responsabilidad individual y también colectiva, que implica un proceso de reflexión y análisis sobre las actuaciones que se van desarrollando y sobre los resultados de las mismas para el impulso de procesos de mejora continua.

  En este sentido, como impulso encaminado a la mejora del Sistema Educativo andaluz, cabe destacar para 2017, la puesta en marcha del Plan de Éxito educativo de Andalucía, en el que para la evaluación del impacto de género, se procederá a recoger información sobre los siguientes indicadores: las tasas de abandono escolar temprano y tasa bruta de graduación en ESO, para analizar las tendencias de cambio en niños y niñas, y modificando las percepciones sobre los estereotipos de género, todo ello encaminado al aprendizaje desde la experimentación desarrollada (errores y desviaciones) para la identificación y difusión de las experiencias positivas o buenas prácticas.

  Finalmente, indicar que se seguirá trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades coeducativas que se organizan en los centros, promoviendo así la igualdad de género, dado que la experiencia hasta ahora adquirida, demuestra que el alumnado las valora positivamente.

  Durante el año 2017 se tiene previsto impulsar la evaluación del II Plan Estratégico de igualdad de género en educación 2016-2021, aprobado en 2016.

12.00 CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud en relación a la redistribución producida por el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, tiene las competencias que en materia de salud le correspondían a la anterior Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales así como las relativas a consumo, anteriormente atribuidas a la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales.

Igualmente el Decreto 208/2015, de 14 de julio, establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud y dispone las competencias de la Consejería de Salud, entre las que se encuentran, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, las siguientes: ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación y asistencia sanitaria, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente; las políticas de consumo de la Junta de Andalucía y todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que en materia de salud y consumo tengan carácter transversal.

Además del IV Plan Andaluz de Salud (2013-2020) cuyo objetivo central es reducir la desigualdad y facilitar que las personas vivan más años y con más calidad y autonomía, hay que destacar este año que se ha elaborado el III Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (2016-2020). El Plan parte de un análisis de situación que pone de manifiesto la importancia epidemiológica de los problemas de salud mental, con un 25% de prevalencia, siendo el cuarto problema de salud en cuanto a carga de enfermedad de nuestra Comunidad Autónoma (el segundo en el caso de las mujeres). Los problemas de salud mental tienen una larga evolución en la mayoría de los casos, especialmente los más graves, en los que son necesarios esfuerzos complejos e intersectoriales, incluida la necesidad de cuidados familiares.

Desde una perspectiva de género, las diferencias socioeconómicas entre sexos influyen especialmente en la salud mental de las mujeres, así como la desigualdad producida por la distribución “clásica” de tareas, con la asignación a la mujer de la función de atender el cuidado del hogar y de la familia. A estas desigualdades hay que añadirle la mayor prevalencia de problemas de salud mental en mujeres que han sufrido violencia machista. Además la Encuesta Nacional de Salud (ENS) 2011/2012, muestra cómo en la infancia, las diferencias entre sexos se mantienen, esta vez en relación al riesgo de mala salud mental, siendo el porcentaje de Andalucía para niños de 9,8% (8,9% media española) y para las niñas de 6,7% (7,4% media española).

Finalmente hay que señalar que para seguir avanzando por la igualdad de género y empleando la transversalidad, incidiendo de forma más eficaz, este año se ha planteado en la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2017 incluir al menos un objetivo específico de igualdad de género en cada programa presupuestario.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

A raíz de la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, el programa 31P incorpora los componentes y reflexiones relativas a los cuidados de salud a las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, y en otras normas de ampliación de dichas medidas (Decretos 18/2003, 7/2004, 66/2005, 48/2006, 100/2007 y 415/2008), en concreto, el Plan de Salud Bucodental, el Plan andaluz de Alzheimer y el Plan de Atención Infantil Temprana. Estos planes tienen un campo de actuación que afecta fundamentalmente a un elevado número de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres.

Entre los objetivos y actuaciones de este programa destacan:

Objetivo 1. Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en la población infantil.

Para ello, se prevé llevar a cabo las actuaciones Creciendo en salud (de 3 a 12 años) y Creciendo en salud 03 (de 0 a 3 años), en la Línea Autocuidados. Se trata de actividades a desarrollar en los centros educativos durante el curso escolar para hacer cotidiana entre los niños/as de hasta 12 años la higiene de los dientes y el mantenimiento de una alimentación sana, equilibrada y no cariogénica.

Objetivo 2. Atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones.

En este objetivo se prevé la actuación “Proyecto AL LADO con el Alzheimer”. Se trata de un instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para ganar salud y facilitar la labor de las personas cuidadoras, partiendo de las necesidades reales de las familias y su visión de la enfermedad.

Objetivo 3. Plan de Atención Infantil Temprana.

La Atención infantil temprana en menores de 0 a 6 años consiste en un conjunto de intervenciones dirigidas a niños/as de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros.

Objetivo 4. Asistencia dental

Este subprograma recoge las actividades necesarias para proporcionar la asistencia contemplada en el Decreto 281/2001, de 26 de diciembre, a la población de 6 a 15 años de Andalucía con el objetivo de mejorar su salud bucodental, a través de actividades de promoción y prevención así como asistenciales, cuando se detecta la presencia de patología, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental por el mayor número de personas con derecho a la prestación.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

El programa 41A proporciona los servicios horizontales de la Consejería de Salud. Se detallan a continuación las principales líneas de trabajo y actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género para 2017 en el ámbito de este programa presupuestario:

- Entre los cometidos del área de gestión de los recursos humanos de la Consejería destaca la formación del personal, y en particular la impartida en materia de igualdad de género. El objetivo de las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería, desarrolladas en coordinación con el IAAP, así como con la Unidad de Igualdad de Género del IAM y la Unidad de Igualdad de Género de la propia Consejería, es continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal. De esta forma, se impulsa el desarrollo de un plan formativo anual que incluye una oferta formativa en dicha materia, implicando de forma directa al personal con puestos directivos. En este sentido, para el ejercicio 2017, el objetivo específico en materia de igualdad del programa 41A es el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género dirigidas al personal directivo y técnico de la Consejería fomentando específicamente las siguientes actividades:
  - Organización de cursos de perfeccionamiento en materia de presupuestos con perspectiva de género dirigidos a personal directivo y personal técnico de la Consejería de Salud.
  - Organización de cursos de formación en materia de igualdad de género dirigidos al personal de la Consejería de Salud.
- Gestión del área jurídica. En este ámbito se continuará velando por la aplicación de lo preceptuado en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, en relación con la emisión del preceptivo informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la Consejería. Asimismo se seguirá verificando que las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería, incorporan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.
- La actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información se llevará a cabo a partir de criterios de igualdad, tanto en lo que respecta al tratamiento informático de la gestión de la Consejería, como en lo que atañe al impulso y desarrollo de la Administración electrónica.
- En el área de planificación y control presupuestario destaca la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería bajo el enfoque de género previsto en el artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, con el fin último de que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.
- Finalmente, en la gestión del área de contratación, se continuará implementando las disposiciones recogidas en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía en relación con la contratación pública en la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa 41C, Atención Sanitaria es un programa compartido entre la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud, por lo cual, en sus respectivos ámbitos de actuación, hay créditos presupuestarios de este Programa que gestiona la Agencia Administrativa (SAS) y otros créditos cuya gestión corresponde a la propia Consejería de Salud.

En lo que al Presupuesto de la Consejería de Salud se refiere, prácticamente la totalidad de los recursos previstos en el Programa 41C (el 99,9%) se corresponde con las transferencias de financiación, bien de explotación, bien de capital, que la Consejería destina a la financiación de la actividad de sus agencias públicas empresariales sanitarias adscritas, para la prestación de asistencia sanitaria especializada a la población objeto de cobertura.

Es por ello que son básicamente estas agencias públicas empresariales sanitarias las que, en el marco de sus respectivos planes de igualdad, fijan los objetivos a perseguir en materia de igualdad de género y las actuaciones concretas para desarrollarlos, sin perjuicio de las directrices marco que al respecto plantea la Consejería de Salud. A este respecto es necesario señalar que estas agencias públicas, dentro del ámbito de la salud, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar sus planes de igualdad, acogiéndose, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Para el año 2017, continuando con el trabajo iniciado en 2016, las actuaciones en materia de género a desarrollar por estas agencias estarán encaminadas a adaptar el contenido de sus planes de igualdad a lo que finalmente plantee el denominado Sistema de Gestión Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSDPA) para incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que está liderando el Servicio Andaluz de Salud, para coordinar y dar coherencia a las actuaciones de los distintos entes del SSPA.

Sin perjuicio de ello, las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias plantean para el año 2017, como principales objetivos, los siguientes:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Introducir la transversalidad de género en la planificación de las agencias, y en todos sus ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.

Objetivo 4. Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 5. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 6. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Objetivo 7. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de género y moral.

Objetivo 8. Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa acorde con el principio de igualdad de oportunidades.

Objetivo 9. Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de las agencias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Y como actuaciones concretas para el desarrollo de estos objetivos se prevén las siguientes:

- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales.
- Difundir las medidas de conciliación para fomentar la corresponsabilidad.
- Facilitar el traslado temporal de centro por razones de conciliación.
- Hacer visible el compromiso de la organización y las actuaciones que se lleva a cabo por las agencias en materia de igualdad de oportunidades.
- Extender el uso del lenguaje no sexista y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres.
- Detectar elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombre, relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados, mediante la incorporación de la perspectiva de género en el análisis del perfil de pacientes que se atienden por los distintos tipos de recursos.
- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género, en las líneas asistenciales y en Salud Responde, identificando posibles elementos de mejora.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud, específicamente en la asistencia al Síndrome coronario agudo y en la parada cardiorrespiratoria.
- Fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren la dimensión de género y promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.
- Garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección y extender la formación en igualdad de oportunidades de los miembros de estas comisiones.
- Promocionar campañas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Revisar la publicidad de las agencias para evitar el uso sexista de la imagen de las mujeres.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa 41D tiene por finalidad la mejora de los estándares de salud y calidad de vida de la población, reforzando su garantía de seguridad y protección y fomentando espacios sociales y estilos de vida favorecedores de la salud.

El programa tiene por objetivo, en el marco del IV Plan Andaluz de Salud, contribuir a generar en la sociedad condiciones favorecedoras de la salud, promover conductas y estilos de vida saludables y proteger la salud ante amenazas y riesgos, además de luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud.

Los objetivos y actuaciones del programa son los siguientes:

Objetivo 1. Planificar, coordinar y evaluar las políticas de salud pública y vigilar la salud.

Actuación: Diseño, coordinación y evaluación de planes de salud. Asesorar y formar a los municipios en acción local en salud para la elaboración de planes locales de salud, efectuando un trabajo por determinantes sociales de la salud y equidad en salud con perspectiva de género, en el marco de la estrategia de desarrollo de la Acción Local en Salud.

Actuación: Programas relacionados con la prevención del VIH/Sida y otras infecciones de transmisión sexual (ITS). Aumentar el diagnóstico precoz de Infecciones de transmisión sexual (ITS), fomentar el uso de medidas de prevención, y contribuir a disminuir el estigma y la discriminación que conlleva convivir con una ITS. Visibilizar la problemática de las ITS en poblaciones que mantienen oculta la pandemia del VIH, incorporando la perspectiva de género en las actuaciones e intervenciones a realizar.

Actuación: Atención a la salud de las víctimas de trata con fines de explotación sexual. Formación y sensibilización de profesionales, voluntariado y público general en este ámbito.

Objetivo 2. Promover y velar por la salud de las mujeres.

Las desigualdades en materia de género conllevan que hombres y mujeres alcancen distintos niveles de salud. Los aspectos en los que se hace más patente esta desigualdad están relacionados con la violencia de género y la salud sexual y reproductiva. Las actuaciones de este objetivo intentan fomentar una discriminación positiva en salud que ayude a disminuir la inequidad en este ámbito.

Actuación. Planificación, diseño, coordinación y evaluación de la estrategia de salud sexual y reproductiva de Andalucía. Se trata de planificar, diseñar, coordinar y evaluar la estrategia de salud sexual y reproductiva, de acuerdo a la evidencia científica disponible. Esto incluirá una educación afectivo sexual y reproductiva adecuada, el acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción, información sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas de apoyo a la maternidad y de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad, etc.

Otros proyectos íntimamente vinculados con esta estrategia son:

- Proyecto de humanización a la atención perinatal de Andalucía: proyecto que propone un modelo de atención al proceso de nacer más humanizado, garantizando la seguridad de

la madre y bebé y la participación de la mujer y su pareja. También aborda el proceso del nacimiento desde distintas perspectivas: la maternidad, el parto y la crianza.

- Programa de detección de hipoacusias en personas recién nacidas: Diagnosticar en el menor tiempo posible los casos de hipoacusias.

- Planificación, diseño, coordinación y evaluación del programa de vacunación de Andalucía, de acuerdo a la evidencia científica disponible.

Son las mujeres las principales destinatarias de la formación en salud sexual y reproductiva con objeto de capacitarlas para que trabajen con sus pacientes la autoresponsabilización y toma de decisiones conscientes en esta materia.

Tiene por objeto también esta actuación sensibilizar y promover entre los y las profesionales aspectos relacionados con la humanización del parto y la lactancia materna, incidiendo con más énfasis en las mujeres.

Por otra parte, un diagnóstico precoz de diversas patologías auditivas congénitas favorece un tratamiento precoz e incrementa las posibilidades de recuperación funcional. Es importante el trabajo de sensibilización en las gestantes.

Igualmente, el trabajo con las gestantes y madres en el campo de la sensibilización y promoción de la vacunación incrementa las posibilidades de éxito del programa.

Actuación. Prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género. Se trata de articular actuaciones de prevención y atención sanitaria a la violencia de género, mediante la formación de profesionales sanitarios, para proporcionarles unas pautas de actuación homogéneas en los casos de violencia dirigida de forma específica contra las mujeres, tanto en la atención y seguimiento sanitario, como en la prevención y diagnóstico temprano.

En muchas ocasiones, el personal sanitario es la puerta de entrada al abordaje de casos de violencia de género. Contar con profesionales con alta capacidad para la detección y derivación de posibles casos se demuestra como una herramienta útil en la erradicación de esta epidemia.

Objetivo 3. Promover el desarrollo físico, mental y social de las personas y crear condiciones que faciliten a éstas opciones más saludables.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en población en general y grupos específicos:

- Creciendo en Salud (línea “Autocuidados” para niños y niñas de 3 a 12 años, y línea “Estilos de vida saludable”).

- Forma Joven. Consiste en asesorar al alumnado de educación secundaria individual y grupalmente y al profesorado en materia de promoción de la salud desde un enfoque de género.

- Programa "Sobre ruedas". Se trata de una intervención dirigida primordialmente a chicos/as de 14 a 18 años, teniendo en cuenta la perspectiva de género, para dar a conocer de forma clara qué hacer y qué no hacer en caso de accidente de tráfico y sensibilizar sobre la realidad que presentan las personas discapacitadas y sus dificultades para su integración y rehabilitación integral.

- Actividades de deshabituación tabáquica en los centros de salud, en sesiones individuales o grupales y realizadas por personal sanitario con técnicas de afrontamiento y posibilidad de soporte farmacológico y de seguimiento.

Objetivo 4. Potenciar el papel de la ciudadanía y de las entidades en las que ésta se integra en la resolución de sus problemas de salud.

Se implementarán actuaciones de ayuda mutua y autocuidado destinadas a la promoción y educación para la salud y se promoverá el desarrollo y ejecución de dichas actividades.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Con la visión de progresar en la cultura de la calidad, y con el incuestionable papel central de la biomedicina en la ciencia del siglo XXI, la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud en el marco del Decreto 208/2015, de 14 de julio, ejercerá sus competencias para que se aplique el conocimiento, desde una perspectiva innovadora, para mejorar el estado de salud y bienestar social de la población andaluza y contribuir al desarrollo económico y social de nuestra comunidad autónoma, asumiendo la necesidad de optimizar los recursos asignados.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2014/2018 tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva de los esfuerzos para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza.

Desde la perspectiva de género, desagregando los datos, en el año 2016 la participación en proyectos de I+D+i de mujeres como investigadoras principales en salud es de más del 48%. Así mismo, la participación de mujeres en estancias formativas en I+D+i es de más del 57%.

Para el 2017 como objetivo específico de género se plantea conseguir y mantener la igualdad de oportunidades en la generación del conocimiento. El programa 41K concibe todos sus objetivos desde el análisis de la perspectiva de género, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de conocimiento, calidad e innovación del Sistema Sanitario Público (SSPA).

Se plantean las siguientes actuaciones:

- Mantener la valoración superior en las convocatorias en régimen de concurrencia competitiva para la financiación de actividades de I+D+i en biomedicina y ciencias de la salud, si la media de participación de mujeres como investigadoras principales de su área es inferior al 45%.

- En actividades subvencionables de concurrencia no competitiva se priorizarán aquellas que contengan medidas efectivas de mejora de oportunidades de las mujeres en la generación de conocimiento, calidad e innovación.
- Se estudiará la equidad en la participación de mujeres en ensayos clínicos evaluados por comités de ética de la investigación de Andalucía.
- Se mantiene la aplicación del enfoque de género en todos los procesos de formación del SSPA, según el modelo de integración aprobado en 2010.
- Además se promueve la participación de mujeres responsables de prácticas innovadoras (mínimo 40-60%) en los seminarios de innovación que se desarrollan en la Consejería de Salud. Igualmente se fomenta una mayor participación de mujeres innovadoras en los seminarios en que estén infrarrepresentadas. Se comprueba la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista en los seminarios y en toda la documentación y actividades de investigación e innovación en salud de forma transversal así como la imagen pública igualitaria y sin estereotipos.

44H CONSUMO

El Programa Presupuestario 44H depende de la Dirección General de Consumo cuyas competencias, recogidas en el Decreto 208/2015, de 14 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, son las mismas que se establecen para este programa presupuestario.

Aunque entre las funciones atribuidas a la Dirección General de Consumo no se establece ninguna directamente relacionada con la perspectiva de género, la transversalidad en materia de género debe ser una constante en toda la acción del Gobierno Andaluz. Por ello en todas las actuaciones en materia de consumo se ha de incluir el enfoque de género, tanto en el análisis de las pautas de consumo, como en la evaluación de las actuaciones llevadas a cabo, en la utilización del lenguaje no sexista y en la imagen de las mujeres en los contenidos.

Durante 2015 se ha estado auditando este programa presupuestario en el marco de las Auditorias de Presupuesto y Género, y la Comisión de Impacto de Género analizó y tomó en consideración el Informe de la misma en la sesión de 17 de junio de 2016. Como consecuencia de ello está previsto elaborar un Documento de Orientaciones Estratégicas (D.O.E.) siguiendo las conclusiones y recomendaciones del Informe de auditoría.

El diagnóstico de situación en materia de reclamantes ante la administración de consumo de la Junta de Andalucía indica que la brecha porcentual en materia de género ha disminuido progresivamente entre 2010 y 2015, ya que aunque reclaman más hombres que mujeres, la misma ha bajado desde el 16,9% hasta el 11,6% en 2015.

Siguiendo lo establecido en el artículo 6.3 de la Orden para elaboración del presupuesto de 2017, en la Memoria de Presupuesto se ha propuesto incluir, dentro del objetivo estratégico “Actualizar la planificación estratégica en materia de consumo” el siguiente objetivo operativo: “Incluir la perspectiva de género como uno de los ejes de la política de consumo”, de acuerdo asimismo con los objetivos estratégicos de la Consejería de Salud.

Como consecuencia de ello, y teniendo en cuenta el Informe de auditoría mencionado, durante 2017 se realizarán las siguientes actividades:

- Realizar diagnósticos de situación desde la perspectiva de género en las áreas de gestión de reclamaciones y arbitraje, de subvenciones y premios y en la de órganos de concertación, y recuperar el análisis de la realidad efectuado en el Barómetro de Consumo (BACO), incluyendo la perspectiva de género con uno de los elementos del mismo.
- Incluir la perspectiva de género en los programas a subvencionar en materia de consumo, de forma que el porcentaje de mujeres formadas a través de los programas subvencionados sea al menos el 50% del total.
- Mantener la inclusión en las campañas de inspección a realizar en 2017 de controles sobre la posibilidad de detectar discriminación en materia de género en el acceso a bienes y servicios y suministro.
- Gestionar la formación en materia de consumo teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Trabajar en la implantación de un modelo de buenas prácticas en materia de género en las empresas.
- Establecer un plan de comunicación tanto interno como externo para dar a conocer la transversalización de género dentro del programa presupuestario.
- Potenciar el seguimiento desagregado por sexo en todas las actividades informativas llevadas a cabo desde la plataforma multicanal Consumo Responde.
- Incorporar la desagregación por sexo a las actividades realizadas a través de las subvenciones concedidas a asociaciones y federaciones de asociaciones de personas consumidoras, especialmente en las acciones formativas y en las de atención a la ciudadanía.
- Promover la modificación de toda la normativa de consumo en lo que se refiere al lenguaje sexista.

INDICADORES CON RELEVANCIA DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE SALUD

Programa 31P

- Número de centros inscritos en el programa Creciendo en Salud 03 (De 0 a 3 años) (Línea de autocuidados): 150
- Porcentaje de centros inscritos en el programa Creciendo en Salud 03 (De 0 a 3 años) (Línea de autocuidados): 12%
- Niñas inscritas en el programa Creciendo en Salud 03 (De 0 a 3 años) (Línea de autocuidados): 4.800

- Niños inscritos en el programa Creciendo en Salud 03 (De 0 a 3 años) (Línea de autocuidados): 5.200
- Número de centros inscritos en el programa Creciendo en Salud (De 3 a 12 años) (Línea de autocuidados): 650
- Porcentaje de centros inscritos en el programa Creciendo en Salud (De 3 a 12 años) (Línea de autocuidados): 46%
- Niñas inscritas en el programa Creciendo en Salud (De 3 a 12 años) (Línea de autocuidados): 197.760
- Niños inscritos en el programa Creciendo en Salud (De 3 a 12 años) (Línea de autocuidados): 214.240
- Personas cuidadoras integradas en el conjunto de asociaciones de CONFEAFA, en número total (número de mujeres): 15.225
- Personas cuidadoras integradas en el conjunto de asociaciones de CONFEAFA, en número total (número de hombres): 6.215
- Niños/as que se atienden en el programa de Atención Infantil Temprana (número de niñas): 7.485
- Niños/as que se atienden en el programa de Atención Infantil Temprana (número de niños): 12.215

Programa 41A

- Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento (número de mujeres): 325
- Alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento (número de hombres): 325
- Alumnado de cursos de formación en materia de igualdad de género (número): 50

Programa 41D

- Jóvenes, desagregados por sexo, participantes en el proyecto “Sobre ruedas” durante el ejercicio presupuestario (número de mujeres): 17.520
- Jóvenes, desagregados por sexo, participantes en el proyecto “Sobre ruedas” durante el ejercicio presupuestario (número de hombres): 18.980
- Personas incluidas en intervenciones avanzadas antitabáquicas grupales e individuales (número de mujeres): 22.895
- Personas incluidas en intervenciones avanzadas antitabáquicas grupales e individuales (número de hombres): 21.790
- Cobertura del programa de cribado de hipoacusias en personas recién nacidas: 90%
- Porcentaje de cobertura total del programa de vacunación de niños/as de Andalucía: 95%

- Profesionales del sistema sanitario público de Andalucía, desagregados por sexo, que se forman en vacunas (número de mujeres): 136
- Profesionales del sistema sanitario público de Andalucía, desagregados por sexo, que se forman en vacunas (número de hombres): 64
- Número de centros inscritos en "Creciendo en Salud" para alumnado de 3 a 12 años. Línea de autocuidados (Centros educativos de Infantil y Primaria inscritos en "Creciendo en Salud", líneas de "Autocuidados" y de "Estilos de vida saludables", con cifras absolutas y porcentajes con respecto al total de centros públicos y concertados de Andalucía que imparten tales ciclos educativos): 650
- Porcentaje de centros inscritos en "Creciendo en Salud" para alumnado de 3 a 12 años. Línea de autocuidados (Centros educativos de Infantil y Primaria inscritos en "Creciendo en Salud", líneas de "Autocuidados" y de "Estilos de vida saludables", con cifras absolutas y porcentajes con respecto al total de centros públicos y concertados de Andalucía que imparten tales ciclos educativos): 46%
- Niños y niñas inscritos en "Creciendo en Salud" para alumnado de 3 a 12 años. Línea de autocuidados (número niñas): 197.760
- Niños y niñas inscritos en "Creciendo en Salud" para alumnado de 3 a 12 años. Línea de autocuidados (número niños): 214.240
- Número de centros educativos inscritos en el programa Creciendo en Salud – Línea Estilos de Vida Saludable: 1.438
- Porcentaje de centros educativos inscritos en el programa Creciendo en Salud – Línea Estilos de Vida Saludable: 97,5%
- Alumnado inscrito en el programa Creciendo en Salud – Línea Estilos de Vida Saludable (número de chicas): 195.112
- Alumnado inscrito en el programa Creciendo en Salud – Línea Estilos de Vida Saludable (número de chicos): 209.198

Programa 41K

- Número de investigadores e investigadoras principales (porcentaje de mujeres): 53%
- Número de investigadores e investigadoras principales (porcentaje de hombres): 47%
- Variación interanual de autores/autoras principales en artículos de revistas D1 (porcentaje de mujeres): 5%
- Variación interanual de autores/autoras principales en artículos de revistas D1 (porcentaje de hombres): 0%

Los indicadores presupuestarios de la Consejería de Salud se incluyen en el apartado 5.3. de este informe.

12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Con el objetivo de mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como cumplir con las normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud, en el marco del Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA), se introducirá la perspectiva de género como herramienta de trabajo que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres, constituyendo una prioridad.

Otras de las grandes prioridades de este programa es contribuir positivamente en el fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

Este programa presupuestario ha fijado para 2017 los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Introducir la perspectiva de género en la atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia, manteniendo el desarrollo de la atención y programas especializados de salud mental infanto-juvenil en dispositivos específicos para los problemas psicopatológicos que lo requieren por su gravedad, complejidad o necesidad de tratamiento intensivo.

Objetivo 2. Promover un enfoque de corresponsabilidad en el cuidado familiar, sensibilizando y cualificando a toda la familia, poniendo el acento en los hombres.

Objetivo 3. Realizar un diagnóstico con enfoque de género sobre el impacto de las políticas del SAS en las personas cuidadoras.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Incorporar el enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Impulsar actuaciones orientadas a la promoción de mensajes positivos para la infancia y la adolescencia sobre los patrones de belleza física y la alimentación saludable, y a la prevención de los trastornos de la conducta alimentaria.
- Avanzar en la atención a la población infantil y adolescente con trastorno de la conducta alimentaria (TCA) mediante la revisión del proceso asistencial integrado trastorno de la conducta alimentaria.
- Fomentar la captación activa de personas cuidadoras de pacientes incluidos en atención domiciliaria haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de hombres.
- Potenciar la intervención y participación de hombres en el cuidado familiar, mediante movilización y ampliación de la red familiar, fomentando redes de apoyo, formales e informales.

- Identificar e informar sobre las medidas que permitan la conciliación familiar en el cuidado, de manera que hombres y mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar, trabajar y, en definitiva, hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más justo.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Este programa presupuestario proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Entre sus funciones está la de disponer de información desagregada por sexo para que luego pueda ser utilizada en el diseño de unas políticas sanitarias sensibles al género.

Para ello se han marcado los siguientes objetivos para 2017:

Objetivo 1. La coordinación general, planificación, gestión, seguimiento y evaluación de la contratación administrativa, fomentando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Objetivo 2. La definición, dirección, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de la política presupuestaria, e integración de la perspectiva de género en el Presupuesto.

Objetivo 3. La integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para este ejercicio las siguientes actuaciones:

- Seguir desarrollando las actuaciones oportunas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y permitan la realización de diagnósticos de género.
- Promover el diseño de nuevos indicadores de género.
- Promover, en el ámbito de las competencias del SAS, la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo a través de la contratación pública.
- Seguir impulsando la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.
- Colaborar con los responsables del Programa de formación sanitaria para hacer hincapié en la búsqueda de fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, de modo que se obvien los inconvenientes derivados del horario, del contenido y de cualquier otra circunstancia.
- Por otra parte, y en colaboración con la Subdirección de Personal, se seguirá profundizando en el estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan, con objeto de hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones de este programa presupuestario en términos de promoción de la igualdad de género están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al SAS, recogidos en el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2017 el programa ha fijado el siguiente objetivo:

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la formación, siendo ésta una competencia transversal tendente a reducir las posibles desigualdades que pudieran existir, facilitando la accesibilidad, incorporación y finalización de las actividades formativas, mejorando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y promoviendo un mayor número de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones con perspectiva de género:

- Programar la formación de forma accesible y con metodología flexible, no presencial siempre que sea posible.
- Impulsar la incorporación de contenidos docentes con perspectiva de género.
- Seguir trabajando en el diseño y puesta en funcionamiento de un nuevo sistema de información, cuya implantación en las unidades de formación de los centros dependientes del Servicio Andaluz de Salud está prevista para 2017. Este sistema permitirá, entre otros objetivos, diseñar los siguientes indicadores de género: tasa bruta de cobertura para mujeres y hombres (para todas las actividades) y especifica por evento formativo; tasa de abandono o no finalización de las actividades formativas desagregada por hombres y mujeres; y tasa bruta y específica de mujeres docentes por contenidos y/o programas.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa presupuestario asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos, e incorporando la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

En Atención primaria, 2017 será la anualidad en la que comience la puesta en práctica de la recientemente presentada “Renovación de la Atención Primaria en el SSPA”, entre cuyas líneas de actuación se encuentra la de llevar a cabo una práctica sensible al género.

En el ámbito de la Atención urgente, en 2017 se consolidará el Plan de Mejora de los Servicios de Urgencias y Emergencias de la Comunidad Autónoma. Cabe destacar la creciente importancia de la atención a mujeres víctimas de la violencia de género. En este sentido, en 2015 se emitieron 5.353 partes de lesiones debidos a violencia de género.

Por su parte, en 2017 se continuará realizando el seguimiento de los acuerdos sobre el uso de la estancia hospitalaria con vistas a minimizar la variabilidad de la práctica clínica entre unidades de la misma área de conocimiento. Se avanza así en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y su particular diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos.

En el ámbito de la prevención y promoción de la salud mental, cabe destacar la implantación del nuevo Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (III PISMA) y la puesta en marcha de la iniciativa "Imagen y Salud", la cual ha supuesto la publicación de un catálogo de preguntas y respuestas sobre los trastornos de la conducta alimentaria (TCA), así como la realización de los primeros talleres de formación sobre imagen y salud dirigidos a profesionales en formación de Jaén y Sevilla, estando prevista su extensión al resto de provincias a lo largo de 2017. Además, la estrategia GRUSE tendrá un nuevo impulso con la formación en cascada de profesionales de trabajo social para la incorporación del perfil de hombres a esta intervención socioeducativa y la puesta en marcha de GRUSE hombres de forma generalizada.

Finalmente, en el ámbito de la investigación se potenciará la integración de la perspectiva de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica.

Los objetivos del programa 41C para la anualidad 2017 en materia de igualdad de género son:

Objetivo 1. Dar respuesta eficiente, en el ámbito de la atención primaria, urgente y especializada, a los problemas de salud de hombres y mujeres.

Objetivo 2. Impulsar la medicina preventiva en hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias en sus problemas de salud, y promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Investigar la aplicación práctica de principios de discriminación positiva en el marco del Plan de Renovación de la Atención Primaria en el SSPA.
- Redoblar los esfuerzos a realizar en el ámbito de la atención a mujeres víctimas de la violencia de género, de conformidad con el Protocolo Andaluz de Actuación Sanitaria desde el ámbito de las urgencias ante la Violencia de Género.
- Seguir avanzando en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y su particular diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos.
- Puesta en marcha o refuerzo de aquellas actividades encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la medicina preventiva de hombres y mujeres.

- Extender la realización de talleres formativos sobre imagen y salud a los y las profesionales en formación de todas las provincias andaluzas.
- Impulsar la formación del personal implicado en la realización de grupos socioeducativos dirigidos a hombres (GRUSE hombres).
- Fomentar la investigación en salud desde una perspectiva de género y desarrollar una línea de investigación específica en género y salud mental.

41E HEMOTERAPIA

El programa de hemoterapia gestiona la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, así como la transfusión de estos componentes a pacientes que lo necesitan. El trabajo en los centros de transfusión consiste en la promoción de la donación, extracción de sangre, plasma y plaquetas a las personas donantes, preparación de las donaciones para que sean aptas y seguras a las personas que precisan ser transfundidas, así como la gestión del tratamiento del plasma para su fraccionamiento, y de sus derivados aptos para su utilización.

Los datos manejados por este programa presupuestario ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación. No obstante, si analizamos la evolución por sexo de las personas nuevas donantes, observamos que el índice de feminización ha ido aumentando a lo largo de los últimos años. Durante el año 2015 este índice de feminización en donantes nuevos ha aumentado de 0,94 a 1,04, mientras que en el total de donantes ha pasado de 0,71 a 0,74. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,94.

Para 2017 el objetivo marcado por el programa presupuestario es:

Objetivo 1. Formar y sensibilizar a los y las profesionales en la perspectiva de género, trasladándolo a los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes y conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Profundizar en la integración informática de los datos de todos los centros de transfusión, con vistas a obtener datos diferenciados por sexo de pacientes, y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollar actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.
- Establecer un algoritmo unificado para los centros de transfusión que nos permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

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

Como en años anteriores, la tendencia general es que exista un mayor número de donantes masculinos, principalmente debido a su mayor índice de mortalidad por AVC (Accidente vascular cerebral), o por accidentes de tráfico, principales causas que hacen posible la donación de órganos y tejidos.

Con relación a los trasplantes, éstos continúan además siendo una práctica terapéutica que afecta más a hombres que a mujeres, principalmente debido a sus hábitos tóxicos como son el consumo de alcohol y el tabaquismo. Estos mismos hábitos hacen que los hombres sean más propensos a padecer arteriosclerosis e hipertensión. Sin embargo, no existen diferencias significativas en el trasplante de córnea, ya que estos hábitos, antes mencionados, no influyen de forma directa en este tejido.

Para 2017 los principales objetivos de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía son:

Objetivo 1. Procurar el aumento del número de donaciones, por parte de mujeres y hombres, y el trasplante de órganos y tejidos en Andalucía.

Objetivo 2. Incrementar las aptitudes y habilidades para el manejo de la donación y el trasplante de órganos y tejidos entre los y las profesionales que intervienen en el proceso.

Objetivo 3. Realizar un seguimiento, a través de SICATA, de la donación y trasplante de órganos y tejidos en Andalucía con inclusión de la perspectiva de género.

Para ello se continuará llevando a cabo las siguientes actuaciones:

- Promocionar la donación de órganos y tejidos entre la sociedad en general.
- Estimular la donación de órganos de donante fallecido, donación renal de donante vivo, donación cruzada, donación en asistolia y donante altruista.
- Aumentar la calidad y eficiencia en todas las fases del programa de trasplante de órganos y tejidos.
- Formar mediante cursos a personas coordinadoras de trasplantes, profesionales sanitarios, personal médico interno residente (MIR), profesionales del área de urgencias, judicaturas, magistraturas, secretarias judiciales, policía judicial y personal médico forense.
- Incrementar, en la medida de lo posible, la autorización de centros del Programa de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.

- Seguir desarrollando el programa informático SICATA (Sistema de Información de la coordinación de trasplantes de Andalucía) con la incorporación de la variable sexo e indicadores de género.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

En el marco de la actividad de este programa presupuestario, se ha llevado a cabo la adecuación del sistema de información de farmacia (FARMA), para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desglosados por hombres y mujeres. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico por sexos, aunque todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales (p.ej.: las manuales no introducidas en el sistema Receta XXI), no nos permiten tener la información por sexo de las recetas emitidas.

Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo se puede obtener a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y personal facultativo prescriptor. Además, el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para los y las pacientes, se puede obtener diferenciado por hombres y mujeres.

Para 2017 los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario en materia de género son:

Objetivo 1. Garantizar la accesibilidad de todos los hombres y mujeres, en condiciones de igualdad efectiva en el conjunto del territorio andaluz, a la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público Andaluz.

Objetivo 2. Implantar en el sistema de información de farmacia "FARMA" el indicador de consumo de antiulcerosos: nº dosis diarias definidas de antiulcerosos por persona usuaria, desglosado por sexo.

Objetivo 3. Obtener información desagregada por sexo sobre otro de los subgrupos terapéuticos de más impacto en la prestación farmacéutica, como es el caso de los ansiolíticos.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Facilitar el acceso de los usuarios y usuarias en condiciones de igualdad a la prestación farmacéutica.
- Realizar las modificaciones informáticas necesarias en FARMA para la implantación del referido indicador de antiulcerosos a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y personal facultativo prescriptor.
- Analizar la información necesaria a extraer del FARMA para la obtención de un indicador de ansiolíticos, desglosada por sexo.
- Mejorar el sistema de información relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable sexo y poder obtener así indicadores de género.

INDICADORES CON RELEVANCIA DE GÉNERO DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Programa 31P

- Nº de niñas atendidas con diagnóstico de TCA: 168.
- Nº de niños atendidos con diagnóstico de TCA: 16.

Programa 41A

- Porcentaje de expedientes de contratación con cláusula de género en pliegos o baremos de contratación: 100%.

Programa 41B

- Número de acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades: 8.

Programa 41C

- Urgencias atendidas en hospitales concertados (nº mujeres): 89.604.
- Urgencias atendidas en hospitales concertados (nº hombres): 76.268.
- Pacientes atendidas en hospitales concertados (nº mujeres): 100.673.
- Pacientes atendidos en hospitales concertados (nº hombres): 70.919.
- Intervenciones quirúrgicas en hospitales concertados (nº mujeres): 32.327.
- Intervenciones quirúrgicas en hospitales concertados (nº hombres): 30.164.
- Sesiones de rehabilitación en hospitales concertados (nº mujeres): 95.802.
- Sesiones de rehabilitación en hospitales concertados (nº hombres): 65.318.
- Estudios diagnósticos en hospitales concertados (nº mujeres): 103.337.
- Estudios diagnósticos en hospitales concertados (nº hombres): 47.432.
- Personas que finalizan los grupos de atención socio-educativa (GRUSE) (nº mujeres): 2.991.
- Personas que finalizan los grupos de atención socio-educativa (GRUSE) (nº hombres): 172.
- Investigadoras liberadas parcialmente o contratadas por el SAS (nº mujeres): 53.
- Investigadores liberados parcialmente o contratados por el SAS (nº hombres): 62.

Programa 41G

- Miles de recetas dispensadas a mujeres: 97.000.
- Miles de recetas dispensadas a hombres: 70.000.
- Porcentaje recetas prescritas por principio activo a mujeres: 93.
- Porcentajes recetas prescritas por principio activo a hombres: 93.
- Porcentaje recetas prescritas por receta electrónica a mujeres (receta XXI): 97.
- Porcentaje recetas prescritas por receta electrónica a hombres (receta XXI): 97.

Los indicadores presupuestarios del SAS se relacionan en el capítulo 5.3. de este informe.

13.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

El Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, le asigna las competencias de: a) coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres; b) el desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; c) el desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud; d) la propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales; e) la propuesta, desarrollo, ejecución y coordinación de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias asignadas en materia de participación ciudadana y voluntariado; f) la gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo; g) todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de igualdad, políticas sociales, participación ciudadana, voluntariado y cooperación internacional para el desarrollo, tengan carácter transversal.

En la actualidad se encuentra en proceso de tramitación 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, que tiene como objetivo consolidar la transversalidad de género como eje vertebrador de las políticas públicas que emanan de la Administración de la Junta de Andalucía. Agentes socioeconómicos y asociaciones de mujeres participan en la elaboración de este nuevo texto.

31A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

Los servicios de carácter horizontal de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales son responsabilidad de este programa presupuestario. Entre éstos se encuentra la formación del personal de la misma, considerando, entre otras materias, la igualdad de género.

Otro de los cometidos de este programa es apoyar la tramitación y elaboración de disposiciones normativas, especialmente, en lo referente a la realización de los informes de evaluación del impacto de género. Estos informes se deben remitir a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería para que realice las pertinentes observaciones que serán comunicadas al centro directivo responsable de la norma para que, si lo estima oportuno, modifique los aspectos que se señalen.

Asimismo, la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales es una necesidad reconocida por la Estrategia europea sobre seguridad y salud en el trabajo, por la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, así como por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y otros organismos de reconocido prestigio.

Por último, el programa presupuestario 31A contempla las situaciones administrativas del personal de la Consejería y sus Delegaciones territoriales.

Ahondando en el tema de la formación en igualdad de género, de ésta se encarga la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, siguiendo el mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que tiene como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía. Es el marco jurídico base para integrar el objetivo de la igualdad en todas las políticas del Gobierno andaluz de manera activa y garantizar las herramientas de trabajo más eficaces para alcanzar dicho fin.

Por este motivo, es fundamental la formación del personal que presta sus servicios en la Administración autonómica, ya que sin la misma difícilmente se podrá conseguir que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación.

En la experiencia desarrollada a lo largo de los últimos ejercicios desde que se comenzó la formación en igualdad de género en la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (2011-2016) se constata una diferencia en la participación de mujeres y hombres, ya que a la misma asisten un número considerablemente mayor de mujeres. Esta brecha de género ha ido disminuyendo debido a las labores de comunicación directa hacia el personal masculino para favorecer su asistencia. La asistencia de empleados públicos que en el año 2012 era de 9,9% (del total de personas asistentes -980-, 883 mujeres -90,1%- y 97 varones -9,9%-) ha evolucionado en el año 2015 a un 27,7% (del total de personas asistentes -371-, 268 mujeres -72,2%- y 103 varones -27,8%-). La disminución en el número de asistentes totales se debe a que se ha venido reduciendo el número de acciones formativas por ajustes presupuestarios.

En el presente ejercicio 2016, se ha profundizado en la formación a un grupo de personas con responsabilidades de jefaturas con el fin de crear una masa crítica con especial capacitación en igualdad de género. Así pues, se ha celebrado el curso “Presupuestos públicos con perspectiva de género: ámbito social”, que pretende proporcionar los elementos teóricos y prácticos para la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos de la Consejería. La acción formativa Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, va dirigida a este grupo de personas mencionado y a todo el personal de la Consejería y sus Delegaciones territoriales, con el fin de sensibilizarlo sobre este problema y para que se conozca cuáles son los mecanismos para prevenirlo y atenderlo. Por otra parte, y dentro del objetivo de mejorar la calidad de las políticas con enfoque de género, se ha organizado también la acción formativa denominada “La igualdad de género como factor de calidad en las políticas sociales”, dirigida también a todo el personal de la Consejería y las Delegaciones territoriales.

Por último, con motivo de la publicación de la Orden de 1 de marzo de 2016 por la que se aprobaron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en el ámbito de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, se ha impartido una formación práctica sobre la aplicación de criterios relativos al impacto de género en la valoración de las solicitudes de subvenciones. Esta formación tenía por finalidad definir contenidos de género, entre ellos la composición paritaria y el impacto de género en los criterios de adjudicación de subvenciones y ayudas. Esta formación ha permitido aclarar los conceptos para una mejor valoración de las solicitudes presentadas.

El Plan de formación para el año 2017, continuará con acciones formativas que profundicen en la introducción del enfoque de género en la normativa y las políticas desarrolladas por la Consejería, así como en la sensibilización del personal sobre la importancia de trabajar en espacios donde la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad. Una de las acciones formativas se denomina "Elaboración del informe de impacto de género en la normativa: ámbito social", curso dirigido al personal de los servicios centrales de la Consejería que tiene como objetivo capacitar al personal de la Consejería que participe en la elaboración de los informes de impacto de género en la normativa, ya que son de obligado cumplimiento en base al artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por su parte, el curso "Planificación estratégica con perspectiva de género en el ámbito de las políticas sociales", se desarrollará con el objetivo de proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para una planificación estratégica con impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres. Esta formación también está dirigida al personal de los servicios centrales de la Consejería. Finalmente, las formaciones "Trabajando en espacios de igualdad y Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género: integración de la perspectiva de género en las políticas sociales", se desarrollarán en todas las provincias además de en los servicios centrales de la Consejería.

Respecto a las labores relacionadas con la normativa, durante el año 2016 se ha realizado el correspondiente Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de toda la normativa emanada de la Consejería, tanto de normas con rango de ley, como de decretos y órdenes, así como los Informes de evaluación del impacto de género. Entre estos últimos destacan los correspondientes al II Plan de Infancia y Adolescencia 2016-2020 y el I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, tal como señala el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración de los citados Informes.

Por último, se está tramitando 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, con el fin de actualizar el contenido de dicha Ley mejorando todos aquellos aspectos que la sociedad actual demanda y ampliando las competencias en materia de igualdad de los órganos responsables.

La prevención de riesgos laborales, desde la perspectiva de género, se caracteriza por su transversalidad, debido a su presencia en las distintas actividades, en todos los momentos del proceso de evaluación de riesgos, de la intervención preventiva y de la vigilancia de la salud.

Con este motivo, en la actividad realizada por la Unidad de prevención de riesgos laborales se promoverá una concepción integral de la prevención que tenga en cuenta que los riesgos laborales, tanto los de origen físico como los de origen psicosocial, a los que las empleadas públicas puedan estar expuestas son, en ocasiones, diferentes a los de los empleados públicos, y por tanto, los daños para la salud también son diferentes. Estas especificaciones se hacen más evidentes en determinadas actuaciones de la Unidad de prevención de riesgos laborales como, por ejemplo, las evaluaciones de riesgo de carácter personal, las valoraciones de los riesgos psicosociales y ergonómicos o la adaptación de puestos de trabajo a trabajadoras embarazadas.

La citada integración permitirá no ignorar las diferencias de género, así como no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen las empleadas públicas, reducir su escasa participación en la toma de decisiones en salud laboral y asegurar que las medidas preventivas adoptadas sean las adecuadas.

La elaboración del Plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería y de los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales, es un objetivo prioritario, ya que es el documento básico a partir del cual se desarrolla el resto de la actividad en materia de prevención de riesgos laborales en cualquier empresa.

En la actualidad, se ha prorrogado la vigencia del Plan aprobado en diciembre de 2013, debido a la separación de la actual Consejería de Salud y la organización de las delegaciones territoriales. Este documento ha de modificarse y adaptarse a la nueva estructura de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Entre los contenidos de este documento, se encuentra un apartado específico donde se detallan los principios y objetivos generales de la Consejería en materia de prevención de riesgos laborales, entre los que se puede destacar el siguiente:

Objetivo. Se integrará la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Plan de prevención de riesgos labores, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, en materia preventiva.

Asimismo, está previsto redactar un procedimiento de gestión de prevención de riesgos laborales específicamente diseñado para la integración de la perspectiva de género en todas las actividades que, en este ámbito, se lleven a cabo en los centros de trabajo de la Consejería. Sus objetivos son:

- La integración de la perspectiva de género en la formulación, desarrollo y aplicación del Plan de prevención.
- La detección, atención y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, garantizando para ello su formación en materias como acoso por razón de sexo, acoso sexual, discriminaciones, etc.
- La integración de la perspectiva de género en la formación continuada en materia de prevención de riesgos laborales de las personas empleadas públicas, diferenciando la forma en que los riesgos, tanto físicos como psicosociales, afectan a las mujeres y a los hombres y cuáles son, en cada caso, las medidas y actitudes preventivas que hay que adoptar.

Todas las actividades formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales se programan con perspectiva de género ya que los contenidos de los cursos consisten en el análisis de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo desde el punto de vista de género. Así se incluyen todos los riesgos laborales a los que pueda estar expuesta cada persona en su puesto de trabajo: riesgos de seguridad, higiénicos, psicosociales, ergonómicos, etc. Además, se estudian las cargas extralaborales que tienen las personas y que pueden influir en el desempeño de su trabajo. Por ejemplo, por estar sufriendo violencia de género, o bien las dobles o triples jornadas que desempeñan mayoritariamente las mujeres por el

cuidado de las personas dependientes y el trabajo doméstico. En dicho análisis se destaca la diferente repercusión que tienen las condiciones de trabajo y las actividades laborales en función del sexo de la persona trabajadora ya que los niveles de tolerancia, de riesgo, las medidas preventivas, etc, son distintas.

En la formación sobre riesgos psicosociales en los centros de menores, se incluyen temas con perspectiva de género, ya que las trabajadoras están expuestas a riesgos en el ámbito psicosocial diferentes de los hombres: agresiones e insultos verbales o acoso por parte de los y las menores son factores con clara incidencia mayor en las mujeres que en los hombres.

A partir de las conclusiones establecidas tras las actividades realizadas por la Unidad de prevención de riesgos laborales hasta el momento, se establece para el ejercicio 2017 la planificación de acciones formativas dirigidas al personal de centros de protección de menores y al personal de centros residenciales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Estas actividades formativas tienen como objetivo prioritario ofrecer la formación específica en prevención de riesgos laborales al personal contratado para sustituciones durante el período de verano en los centros de trabajo referidos.

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

Los objetivos del programa presupuestario 31B Plan sobre drogodependencias consisten en mejorar la salud de la población a través del desarrollo de actuaciones en materia de prevención del consumo de drogas y otras adicciones, atender a todas las personas que demandan tratamiento, así como facilitar su incorporación social.

En este sentido para el ejercicio 2017 se plantean como acciones principales:

- Evitar o retrasar la edad de inicio, el consumo de drogas y otras adicciones y sus consecuencias negativas.
- Atender social y sanitariamente a las personas con problemas de adicciones a través de una red de recursos con tratamientos diversificados y adaptados a las necesidades en base a la evidencia científica.
- Fortalecer la incorporación social de las personas en tratamiento de su adicción, especialmente las excluidas sociales o en riesgo de exclusión.
- Mejorar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones mediante un modelo de formación homogéneo.

Añadir que además de como objetivo específico, la perspectiva de género se incardina como línea transversal a todas las actuaciones que se desarrollan en materia de adicciones.

En el ámbito de las adicciones, los indicadores epidemiológicos que se utilizan para obtener una visión diagnóstica actualizada de la situación del consumo de drogas y las adicciones en Andalucía son, por un lado, el indicador de tratamiento, que recoge los datos sobre consumo problemático de sustancias y las conductas adictivas a tiempo real mediante

el sistema de información SIPASDA y por otro, el estudio de la población andaluza ante las drogas, que se publica bianualmente y que muestra la prevalencia del consumo de drogas y conductas adictivas en Andalucía.

Respecto al citado indicador de tratamiento, éste recoge datos sobre las personas que solicitan tratamiento en algunos de los 117 Centros de Tratamiento Ambulatorio de la red asistencial específica. De un análisis de las admisiones ocurridas en el primer semestre de 2016, se observa que en este período se han producido 1.410 admisiones menos que en el mismo periodo de 2015. Como en ejercicios anteriores, se siguen manteniendo las admisiones por alcohol, cocaína y cánnabis como las primeras sustancias de consumo que demandan tratamiento. Por sexos, se observa una clara diferencia entre ambos, predominando los hombres con un 82,5% sobre el 17,5% de las mujeres.

Analizando los datos según el tipo de adicción que provoca el acceso a tratamiento, se percibe que la sustancia que presenta menos diferencia entre hombres y mujeres es el tabaco, con un registro de un 50,3% de hombres frente al 49,7% de mujeres. Para las categorías otras drogas y otras adicciones sin sustancias, el comportamiento de ambos sexos es similar: se sigue manteniendo un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en el resto de adicciones, reduciéndose un poco la diferencia en alcohol (79,1% hombres y 20,9% mujeres) y observándose la mayor diferencia en el juego patológico (94,9% de hombres frente al 5,1% de mujeres).

Si se comparan estos resultados con los datos de admisiones a tratamiento del año anterior, se observa un comportamiento inverso entre ambos sexos. Según los siguientes datos de 2015, mientras que los porcentajes de admisiones en mujeres han aumentado para el tabaco (46,4%), cánnabis (13%), alcohol (18,8%) y otras drogas (32,2%), en los hombres se ha producido un descenso en las siguientes adicciones: tabaco (53,6%), cánnabis (87%), alcohol (81,2%) y otras drogas (67,8%). En cambio para juego patológico, heroína y rebujao, cocaína, y otras adicciones sin sustancias, que en mujeres descienden en 2016, en hombres estos porcentajes aumentan.

En cuanto a la edad media de admisión a tratamiento, las mujeres presentan una edad media mayor que los hombres en juego patológico, con 10,3 años de diferencia; en otras drogas la diferencia es de 3,7 años; en otras adicciones sin sustancias es de 2 años; en alcohol, 1,8 años y por último, en cocaína la diferencia es de 1,5 años. En cambio, en las admisiones por heroína y rebujao, las mujeres tienen menor edad media que los hombres, presentando una diferencia de 1,5 años. Donde prácticamente no existe diferencia de edad es en las admisiones por consumo de tabaco, 0,8 años menos en mujeres que en hombres y en cánnabis, 0,6 años. Este hecho hace presumir una demanda de tratamiento más tardía en las mujeres debido a factores intrínsecos a su rol de género así como sociales.

En lo que respecta a los recursos asistenciales de la Red de drogodependencias, durante el primer semestre de 2016 se registraron 939 ingresos. Sobre el mismo semestre del año anterior, supone un descenso de 125 ingresos (113 hombres y 12 mujeres menos). Desglosados por sexo, el 84,9% de los ingresos correspondieron a hombres y el 15,1% a mujeres. Este porcentaje de mujeres presenta una diferencia de 2,4 puntos porcentuales menos que el de admisiones a tratamiento de mujeres (17,5%), lo que se traduce en un peor acceso de éstas a los recursos residenciales.

El segundo instrumento para el conocimiento de la realidad del fenómeno de las adicciones, como se ha citado anteriormente, es la encuesta de población denominada "La población andaluza ante las Drogas", siendo el último estudio disponible el del año 2011. En noviembre de 2015 se ha realizado el trabajo de campo para la siguiente edición y el análisis y publicación de los resultados de las encuestas. Por tanto los datos que se presentan a continuación son los correspondientes a la última encuesta, "La Población Andaluza ante las Drogas XII", realizada en 2011:

- El alcohol es la sustancia psicoactiva con un consumo más extendido en Andalucía. El 86,4% de las personas entrevistadas (de 12 a 64 años) señala que lo ha tomado en alguna ocasión, el 74% lo ha consumido en el último año y el 58% en el último mes. Estas cifras son consecuentes con las admisiones a tratamiento, ya que tal como se ha expresado anteriormente, en su mayoría lo son por problemas con el consumo de alcohol.

- En cuanto al género, el consumo de alcohol es bastante mayor entre los hombres que entre las mujeres y la diferencia se acrecienta a medida que se trata de un consumo más reciente y habitual. Así, el consumo diario es del 14,2% entre los hombres y del 3,4% entre las mujeres. De nuevo se corrobora este dato con el porcentaje de personas atendidas.

- En lo que respecta al consumo, señalar que en los fines de semana éste se encuentra más igualado entre los hombres y las mujeres, aunque el porcentaje de hombres que toma alcohol en fines de semana es también mayor que el de las mujeres (67,2% frente a 47,4%). En días laborables, la diferencia se acrecienta: el 47,8% de los hombres lo hace frente a un 21% de las mujeres.

- En cuanto a la edad media del primer consumo de alcohol, es de 16,9 años, con lo que desciende medio año con respecto al estudio de 2009. Pero además, este descenso es más notable entre las mujeres, para las que la edad de inicio desciende casi un año entero (de 18,6 años a 17,7). De este modo, si bien la edad media del primer contacto con el alcohol entre los hombres sigue siendo más baja que en las mujeres, esta diferencia se ha acortado con respecto a la anterior edición del estudio.

- Después del tabaco y el alcohol, las drogas con un uso más extendido en la población andaluza son el cánnabis (27% de consumo alguna vez en la vida) y la cocaína en polvo (6% alguna vez en la vida) y las *legal highs* (3,9% alguna vez en la vida).

El estudio "La población andaluza ante las drogas" también investiga sobre las opiniones y actitudes de las personas encuestadas. Con respecto a la percepción del riesgo del consumo, más del 80% de las personas entrevistadas percibe bastante o mucho riesgo. Atendiendo al sexo, las mujeres presentan una mayor percepción del riesgo que los hombres. En cuanto al grado de información percibida sobre los efectos de las drogas, el porcentaje de la población andaluza que se siente poco o nada informada ha aumentado con respecto a 2009, pasando del 11,7% al 14% en 2011. El grupo etario más joven (de 12 a 13 años) y mayor (de 45 a 64 años) son los que menos informados se sienten. Las mujeres se sienten menos informadas que los hombres con respecto a los efectos de las drogas: el 16,3% de ellas se siente poco o nada informada, frente al 11,8% de ellos.

En base a los datos epidemiológicos expresados en el análisis de desigualdades, se plantean los objetivos en materia de igualdad de género, dentro del contexto del III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones:

Objetivo 1. En prevención, se trabajará en todo el ciclo educativo con programas adaptados a la diversidad de perfiles y edades. Destacar la colaboración entre las Consejerías de Educación, Salud e Igualdad y Políticas Sociales en los programas educativos promotores de hábitos de vida saludable, "Creciendo en Salud" y "Forma Joven". También a nivel comunitario con la colaboración de las corporaciones locales en el programa "Ciudades ante las Drogas".

Objetivo 2. En el área asistencial, es fundamental adaptar los recursos a la atención de perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales entre mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo, en los recursos residenciales de media y larga estancia según los datos anteriormente comentados de menor acceso de mujeres.

Objetivo 3. El área de incorporación social precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles en la comunidad, con el fin de evitar la exclusión de las personas con problemas de adicciones. En el caso de las mujeres habrá que incidir en aquellos factores que generan una mayor dificultad en los recursos normalizados y menor accesibilidad a los recursos específicos de adicciones.

En consonancia con los objetivos, las actuaciones principales serán las que figuran a continuación, teniendo en cuenta la realización del estudio "Perspectiva de género en el tratamiento de las drogodependencias en Andalucía: conocimientos, expectativas y propuestas de intervención". En dicho estudio se han realizado una serie de propuestas de mejora que se iniciarán en este mismo año y continuarán en años venideros.

- Mejorar la formación en género de los y las profesionales de la red de atención a la drogodependencia en Andalucía mediante un modelo de formación homogéneo.
- Difundir información sobre la red de tratamiento a las drogodependencias de Andalucía a la población general, visibilizando las posibilidades de apoyo a las nuevas adicciones y al tratamiento de grupos específicos como el de las mujeres.
- Mejorar el trabajo conjunto con la red de atención a mujeres maltratadas, para generar servicios de atención integrales, con los servicios sanitarios y con los de atención a la salud mental.
- Generar recursos innovadores para la atención integral que potencien la autoayuda, lo que se ha venido llamando "grupos de mujeres", facilitadores del empoderamiento y de la mejora de la autoestima.
- Los recursos de tratamiento deben adaptar sus horarios y servicios y contemplar las posibles necesidades específicas de las mujeres.
- Intervenir de manera activa para la mejora de la salud mental en las mujeres, potenciando sobre todo los recursos en Atención Primaria, que son más usados por la población femenina, ya que son con más frecuencia cuidadoras de la familia e hiperfrecuentadoras.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la infancia desarrolla las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de las personas menores de edad como a la colaboración con las familias andaluzas y apoyo a las mismas, de acuerdo con la Ley 1/1998, de 20 de abril, de los Derechos y la Atención al Menor y su normativa de desarrollo.

La perspectiva de género se encuentra integrada en sus ámbitos de actuación a través de la incorporación de información estadística diferenciada por sexo, en los sistemas de información y en los propios indicadores presupuestarios de la ficha de programa.

También se integra esta perspectiva en sus objetivos: la gestión de los recursos del sistema de protección de menores, la integración social y laboral de mujeres y hombres en igualdad, la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social, la sensibilización social y formación e investigación en materia de infancia y familias y el desarrollo y bienestar de las familias.

La reciente investigación sobre riesgos y rupturas en los acogimientos familiares y adopción, realizada en el año 2015 y con perspectiva de género, dio como resultado que no se aprecian desigualdades de género ni en el problema ni en el proceso de intervención. Las pequeñas diferencias que en la práctica se producen, con un ligero mayor número de mujeres en el caso de que sea una sola persona quien solicite, son debidas a los requisitos de admisión de los países sobre los que prima su legislación. En el recurso de postadopción se atienden por igual a las personas menores adoptadas, a las que tienen problemas en su integración familiar y quienes requieren asesoramiento profesional o terapia reparadora.

Por otro lado, el Consejo de Gobierno aprobó, por acuerdo de 7 de junio de 2016, el II Plan Integral de Atención a la Infancia y Adolescencia de Andalucía 2016-2020, el cual establece entre sus principios inspiradores, *"la integración de las perspectivas sociales, como la perspectiva de género, los principios de normalización, accesibilidad universal y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad"*. Por ello, las prestaciones sociales y servicios derivados de este Plan han de garantizar la posibilidad de acceso a toda la ciudadanía, sin exclusión de ningún grupo o persona y se debe fomentar su utilización. Las líneas estratégicas, medidas y actuaciones deben estar dirigidas a la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres y a la superación del sexismo y la violencia de género.

Para el ejercicio 2017 se plantean los siguientes objetivos vinculados a los distintos ámbitos de actuación, en los que integra la perspectiva de género:

Objetivo 1. Gestión de los recursos del sistema de protección de menores.

Con este objetivo se pretende, por un lado, garantizar la efectividad de los derechos de las personas menores, a través de una intervención administrativa con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección, y por otro, colaborar con las familias para proporcionarles una asistencia que ésta no puede asumir de forma temporal.

Además, se estima oportuno promover el acogimiento familiar como una medida de protección alternativa al acogimiento residencial, por la que una persona menor, durante un

tiempo, pasa a formar parte de una familia distinta a la suya propia que le proporcionará los cuidados necesarios para su desarrollo psicosocial y una atención normalizada, evitando los riesgos que supone la separación de su medio.

En tercer lugar, lograr la optimización de los recursos de atención residencial a menores (centros de protección), que conduzcan a una mejor atención a las personas menores.

Por último, conseguir la integración definitiva en una familia mediante la figura de la adopción, tanto nacional como internacional.

Para llevar a cabo este objetivo, se mantendrá la inversión en los recursos destinados al sistema de protección con el fin de responder de la manera más adecuada a las necesidades individuales y colectivas de los niños y niñas, consolidando el programa de acogimiento familiar en sus distintas modalidades.

En materia de acogimiento residencial se continuará con la optimización de los recursos y la mejora de los centros de protección para lograr una atención adecuada a sus necesidades. En materia de acogimiento y adopción, se reguló mediante Orden de 14 de febrero de 2011, artículo 3.2, la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad, estableciéndose la inadmisión de solicitantes que consignaran en su solicitud circunstancias específicas respecto a las personas menores a acoger o adoptar que implicaran discriminación por razones de sexo.

Por otro lado, el programa de acogimiento familiar en Andalucía se realiza mediante contrato de servicio público y en el pliego de prescripciones técnicas se indica que la perspectiva de género debe contemplarse de manera transversal en el enfoque de las intervenciones y el conjunto de actuaciones a desarrollar. Ésta debe estar presente desde las primeras fases, en la difusión y captación, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y representaciones libres de estereotipos de género, también en la formación, en la que se incluirá la importancia de trasmitir modelos igualitarios de relación, así como durante el seguimiento de la medida y la realización de actuaciones específicas, en las que se realizará el análisis de la problemática concreta, en su caso, incorporando la perspectiva de género como posible factor interviniente.

Objetivo 2. Integración social y laboral de mujeres y hombres en igualdad.

Con ello se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de los jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

En relación a este colectivo se encuentran diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres, debido sobre todo al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de los menores inmigrantes no acompañados atendidos desde el sistema de protección son varones.

En los centros de protección y desde el programa +18 se da una respuesta diferenciada, atendiendo a las características de este colectivo (culturales, idiomáticas, religiosas…), que queda reflejada en el proyecto educativo individualizado de cada menor o en el itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del centro o del programa. Así, el objetivo consiste en ofrecer, a todo el colectivo de menores y

jóvenes, una educación y formación igualitaria desde la perspectiva de género. Todo ello se hace extensible de una forma integral, tanto en la pedagogía de la vida cotidiana, como en la pedagogía del afecto.

Esta atención normalizada y adaptada a su particularidad causa un importante efecto en el colectivo, ya que la mayoría proceden de contextos socioculturales muy distintos en los que la relación entre hombres y mujeres está más segregada. Por tanto, el hecho de convivir en centros mixtos, recibir la atención de profesionales, tanto de hombres como de mujeres, y de compartir proyectos formativos con sus iguales sin distinción de sexos, ya supone un recurso en sí que posibilita el logro de una mayor igualdad de género, aunque esto se pueda considerar como una apreciación cualitativa, difícil de cuantificar.

Objetivo 3. Prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.

La Administración de la Junta de Andalucía persigue con este objetivo la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de los y las menores y atentar contra sus derechos.

Se dará continuidad a los programas de tratamiento a familias con menores y a los programas específicos de atención a personas menores y familias en dificultad, como son los programas de espacio facilitador de relaciones familiares, los de evaluación y diagnóstico de personas menores víctimas de abusos sexuales, los de tratamiento psicosocial, orientación y asesoramiento jurídico a menores víctimas de abusos sexuales y otros programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y familias que se encuentran en situación de dificultad. Se seguirá utilizando la perspectiva de género para conocer más en profundidad qué desigualdades se pueden estar produciendo en los mismos.

También se fomentará la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libres de estereotipos sexistas en las personas menores integrantes de familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de tratamiento familiar.

Objetivo 4. Sensibilización social y formación e investigación en materia de infancia y familias.

A través de este objetivo se pretende concienciar a la sociedad de la necesidad de respetar los derechos de la infancia, la transmisión de valores positivos, la formación de los profesionales del sistema y la realización de investigaciones en materia de infancia y familias.

Dentro del buen trato a la infancia, se fomenta la transmisión a la sociedad en general de valores positivos, entre los que se encuentra la igualdad de género, y la promoción de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género. También se continuará impulsando la investigación, formación y elaboración de documentación desde una perspectiva de género con el fin de obtener un adecuado conocimiento en materia de los derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia.

Objetivo 5. Desarrollo y bienestar de las familias.

Con este objetivo se pretende disponer de las medidas y proporcionar los medios para promover las condiciones de vida óptimas en las familias para que éstas sean el entorno facilitador del desarrollo armónico de la persona menor. Son medidas dirigidas a las familias en general y destinadas a mejorar la calidad de vida de los y las menores.

Para la consecución de este objetivo se mantendrán los sistemas públicos de protección social que aseguren a las familias la calidad de vida necesaria para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades parentales.

Asimismo, se pondrá en marcha el II Plan Integral de Atención a la Infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto Andaluz de la Infancia, en el que se incluirá un diagnóstico de género que ponga de relieve las situaciones de inequidad que afrontan niños y niñas en los diversos ámbitos de actuación del plan (mediación familiar, formación de profesionales y sistemas de protección social).

31G BIENESTAR SOCIAL

El programa presupuestario 31G financia la aportación de la Junta de Andalucía a la Red de servicios sociales comunitarios de Andalucía, puerta de entrada del Sistema Público de Servicios Sociales y gestionada por las entidades locales. Por otra parte, a través de este programa, se otorgan subvenciones tanto a entidades locales como a entidades de iniciativa social para la intervención en zonas desfavorecidas, así como para la atención a grupos de población en situación de vulnerabilidad: comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, personas afectadas por la explotación sexual, personas afectadas por el SIDA, personas reclusas o exreclusas y en general, a personas en riesgo o situación de exclusión social.

En el diagnóstico de la situación que ocupa a este programa presupuestario, se constata la diferente posición de hombres y mujeres usuarias de los servicios sociales, que se refleja en su empleabilidad y acceso, en general, a los recursos sociales.

En general, en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en la población en general. Según los datos más recientes evaluados (2014) que ofrece la aplicación informática NETGEFYS para la gestión del Plan concertado de prestaciones básicas de servicios sociales, se mantiene la tendencia observada con anterioridad de un mayor número de usuarias que usuarios atendidos por los servicios sociales comunitarios: 563.740 (55,3%) mujeres y 456.235 (44,7%) hombres. En cuanto al número de profesionales que atienden a las personas usuarias de los servicios sociales comunitarios, del total (27.761 profesionales) un 95% son mujeres y un 5% hombres.

Respecto a los grupos de población en situación de vulnerabilidad, en la comunidad gitana el analfabetismo alcanza al 9% de los hombres y al 12% de las mujeres. En el área laboral, el acceso al empleo alcanza en las mujeres gitanas una proporción menor a la mitad que la de los hombres y cuando trabajan lo hacen en empleos más precarios. Por su parte, el colectivo de personas sin hogar, según la última encuesta del INE de 2012, está formado por un 19,7% de mujeres frente al 80,3% de hombres, constatándose que está aumentando la proporción de mujeres sin hogar, especialmente las jóvenes.

La Orden de 1 de marzo de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la atención, entre otros, a la comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, para intervención en zonas con necesidades de transformación social y acción social en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, contiene como uno de los criterios de valoración la inclusión del enfoque de género en los programas que se financien a entidades públicas y privadas. Esta línea de actuación tendrá continuidad en 2017.

Por otro lado, la nueva Estrategia integral para la inclusión de la comunidad gitana, que se aprobará antes de finales de 2016, tiene muy presente el enfoque de género en sus actuaciones. Entre otros objetivos, contiene el de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y el de impulsar políticas que permitan visibilizar, sensibilizar y prevenir la violencia de género en las mujeres gitanas. Entre otras actuaciones recoge reforzar los protocolos de actuación y seguimiento por los centros docentes y los servicios sociales comunitarios ante los casos de absentismo escolar, incluyendo medidas de apoyo psicológico, educativo y social, con especial atención a la población femenina gitana que abandone el sistema por razón de género.

A su vez, el programa empieza a trabajar en la elaboración del Plan estratégico de servicios sociales al que compromete el proyecto de Ley de Servicios Sociales de Andalucía, que entrará en vigor a primeros de 2017, siendo la perspectiva de género un eje transversal del referido Plan.

En este programa presupuestario se ha incluido un objetivo de nueva incorporación este año:

Objetivo. Mejorar la integración de la perspectiva de género en los servicios sociales comunitarios.

Así, en 2017 se va a iniciar, a través de la formación interadministrativa que ofrece el IAAP, formación en enfoque de género aplicado a los servicios sociales a los y las profesionales de la Red de servicios sociales comunitarios de las entidades locales de toda Andalucía, donde trabajan 27.761 profesionales (en trabajo social, psicología, educación y ayuda a domicilio). Estos profesionales atienden a más de 1.000.000 de personas usuarias.

31H VOLUNTARIADO

Este programa, que depende de la Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado, es responsable del fomento e impulso de la participación ciudadana en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la promoción de la acción voluntaria y la relación con la sociedad civil organizada.

Por otra parte, tiene asignadas la dirección, impulso y coordinación de programas que faciliten el desarrollo de los derechos de la ciudadanía en su relación con la Administración de la Junta de Andalucía. Ésta mantiene entre sus compromisos la dotación al sector asociativo de un conjunto de instrumentos a través de los cuales promover la articulación de este sector, caracterizado por su heterogeneidad en su composición interna y diversidad en las temáticas que atiende y en la naturaleza de sus intervenciones.

Este centro directivo asume entre sus actuaciones para el 2017 continuar la coordinación de la tramitación del proceso de aprobación del Anteproyecto de Ley de participación ciudadana de Andalucía, que contiene la regulación del ejercicio de un derecho de las andaluzas y de los andaluces como es el de participación de todas las mujeres y hombres con vecindad administrativa en Andalucía. Dicho Anteproyecto de Ley puede afectar a mujeres y hombres e influir en su acceso a los recursos, en la medida en la que la participación ciudadana es susceptible de incidir de forma directa en las mujeres y en los hombres.

Este proyecto se suma a las medidas orientadas hacia el fomento de la acción voluntaria organizada, en los términos previstos en la Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado, entre los que se encuentra la desigualdad de género. Esta Ley define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del voluntariado y crea el Plan Andaluz del Voluntariado, como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada. La evaluación del citado Plan servirá como diagnóstico para la elaboración del IV Plan Andaluz del Voluntariado.

La igualdad de género es considerada como un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos y actuaciones y se ha identificado el voluntariado en materia de igualdad de género como un sector feminizado. De acuerdo con datos del Registro General del Voluntariado en Andalucía[8], en nuestra Comunidad Autónoma participan en entidades de voluntariado alrededor de 438.500 personas. Los datos desagregados por sexo confirman la tendencia hacia la feminización del sector, ya que 242.292 son mujeres y 196.208 son hombres. En su conjunto, las mujeres suponen el 55,3% del total de personas voluntarias. Por áreas de intervención, mujeres y hombres mantienen prácticamente idénticos niveles de participación, siendo las áreas de lo social, salud, educación y cooperación internacional aquellas que concentran un mayor número de personas voluntarias. No obstante, se observan diferencias entre hombres y mujeres en su distribución en el área de la igualdad de oportunidades, donde hay más mujeres que hombres participando como voluntarias, 45.980 mujeres frente a 16.804 hombres. Igualmente, el Registro General de Entidades de Voluntariado permite analizar el volumen de personas movilizadas en iniciativas de voluntariado en función de los grupos sociales destinatarios de sus actividades. En este sentido, la población de mujeres es identificada como una de las opciones en la que las entidades pueden concentrar el interés de sus actividades. En esta línea, hasta un total de 54.108 mujeres participan en estos programas junto a 18.365 hombres.

En Andalucía hay inscritas un total de 2.720 entidades de voluntariado, de las que 440 identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad. Estas entidades suponen el 16% del total de entidades inscritas. De igual manera, del conjunto de entidades inscritas, un total de 553 manifiestan que llevan a cabo programas de voluntariado dirigidos de manera específica hacia la mejora de las condiciones de vida y/o promoción de la participación de las mujeres en nuestra sociedad. Este volumen de entidades representa el 20% del total de entidades inscritas.

8 Los datos, además del Registro General de Entidades de Voluntariado, han sido extraídos de la participación en las últimas ediciones en el Congreso Andaluz del Voluntariado y podrían servir de base para promover un análisis más exhaustivo del tejido asociativo desde una perspectiva de género.

Por otra parte, en el momento de la inscripción en el Registro, las entidades de voluntariado identifican a una persona que ejerce el rol de representante legal de la entidad. Un primer análisis permite identificar un mayor número de hombres que de mujeres como responsables de las entidades inscritas. Este hecho parece evidenciar una paradoja en el movimiento asociativo andaluz, que tiene que ver con la presencia mayoritaria de hombres en los órganos directivos de las entidades de la sociedad civil, a pesar de la ya citada presencia mayoritaria de mujeres integrantes en estas mismas entidades. No obstante, se ha analizado este factor de acuerdo con el tamaño del municipio donde reside la sede social de las entidades y este análisis muestra cómo en las ciudades andaluzas, hombres y mujeres se distribuyen al 50% la representación legal de las entidades. Sin embargo, la diferencia a favor de los hombres se observa en municipios comprendidos entre 20.000 y 50.000 habitantes (56% de hombres frente a 43% de mujeres) y esta diferencia se amplia al 58% frente al 42% respectivamente en los municipios menores de 20.000 habitantes.

En definitiva, estos datos vienen a reconocer que el voluntariado en general y las organizaciones de la sociedad civil en particular son un espacio de convivencia y diversidad democráticas, escenarios de aprendizaje basados en valores y que inspiran la igualdad entre hombres y mujeres como pilar para la convivencia y la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, este argumento central no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres que aún permanecen en nuestra sociedad y que convierten a la promoción de la participación ciudadanía y al voluntariado en uno de los ejes fundamentales para la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos establecidos para 2017 son los siguientes:

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de tramitación y aprobación del Anteproyecto de la Ley de Participación Ciudadana de Andalucía.

Objetivo 2. Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Para ello se evaluará la integración de la perspectiva de igualdad de género en las líneas de financiación a las entidades de voluntariado.

Objetivo 3. Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, mediante un reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.

Objetivo 4. Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género, mediante la actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.

Objetivo 5. Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Para ello se impartirán sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad de género, y se diseñarán herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.

Objetivo 6. Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado.

Se desarrollarán las siguientes actuaciones: divulgar noticias, eventos e información a través de la página web de la Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado, protagonizada por las asociaciones de voluntariado de mujeres; y prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los órganos de participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las comisiones técnicas de Junta de Andalucía en materia de voluntariado.

Objetivo 7. Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Se valorará la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos desde la Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado.

Objetivo 8. Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El programa presupuestario 31P se estructura en torno a tres áreas principales: el área de infancia y familias, el área de discapacidad y el área de mayores.

Área de infancia y familias

En esta área, el programa tiene como objetivo favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas desde una perspectiva global. En este ámbito, la perspectiva de género se encuentra integrada a través de la incorporación de información estadística diferenciada por sexo en los indicadores presupuestarios que dependen de la Dirección General de Infancia y Familias.

Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de la familia son un auténtico capital social, que establece la base del posterior capital humano y profesional de las personas. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y por lo tanto, responsabilidades. Sin embargo, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún directamente sobre las mujeres. Esta sobrecarga se pone de manifiesto en múltiples facetas de la vida familiar, como su predominante papel en la atención a las personas ancianas, menores y, en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y compatibilizando el trabajo familiar con el profesional, resultando una situación de clara desigualdad de género.

Las medidas contempladas en la normativa de apoyo a las familias andaluzas tienen por objeto facilitar que las mujeres y los hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que, como se ha comentado anteriormente, recae aún

sobre las mujeres, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

Para el ejercicio 2017 entre los objetivos que establece el programa se encuentra el siguiente:

Objetivo. Desarrollo y bienestar de las familias en el que se integra la perspectiva de género. Bajo este objetivo se continuará con la concesión de ayudas al nacimiento del tercer o sucesivo hijo o hija (teniendo otro o más hijos/as menores de tres años) y las de partos múltiples.

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas regula las ayudas por partos múltiples y por tercer hijo o hija. En el mismo se establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. En la sociedad actual existe un retraso importante en la edad de tener descendientes y a menudo, una renuncia a una segunda o tercera maternidad o paternidad. Ello es debido a los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. Por ello, es preciso superar esta situación con un conjunto de ayudas entre las que se encuentran las de carácter económico por el nacimiento de un tercer o sucesivo hijo/a cuando la familia tenga otro o más hijos/as menores de tres años, así como en los casos de partos múltiples.

Área de discapacidad

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2017 en el área de discapacidad son:

Objetivo 1. Impulsar medidas necesarias para dar prioridad a las mujeres con discapacidad en el acceso al programa de respiro familiar o estancias temporales en centros residenciales que permitan atender situaciones de emergencia a sus cuidadores y cuidadoras habituales.

Objetivo 2. Continuar desarrollando el programa de respiro familiar, analizando las solicitudes de acceso al programa en relación al acceso real al mismo, revisando las estrategias y acciones que se acometen y planteando una serie de recomendaciones para la intervención.

Objetivo 3. Ofrecer servicios residenciales temporales a las personas con discapacidad, dando prioridad en el acceso a las mujeres.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas giran en torno a la evaluación del desarrollo de:

- La tramitación del proyecto de orden por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- El I Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia 2016-2020.

Área de mayores

En esta área se contemplan las siguientes actuaciones:

- Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años, mediante un servicio residencial de duración transitoria en periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.

- Programa de estancia que ofrece un conjunto de actuaciones que prestándose durante parte del día, dirigidas a una atención integral mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de la vida diaria, acompañamientos y otros para personas en situación de dependencia, que mejoren o mantengan el nivel de autonomía personal de las personas usuarias, evitando así el desarraigo que produce el internamiento en un centro residencial.

- Programa de estancia de fin de semana que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa 31R gestiona el funcionamiento del sistema andaluz para la atención a la dependencia, y la atención integral a personas mayores y personas con discapacidad, prestando los apoyos necesarios, así como impulsando y realizando el seguimiento de la accesibilidad universal.

Como novedad en el Presupuesto de la Junta de Andalucía de 2017, se establece un objetivo específicamente de género. Este objetivo es:

Objetivo. Avance en la incorporación del enfoque de género en las actuaciones a desarrollar.

Este objetivo es transversal, respondiendo a la necesidad de integrar el enfoque de género en la actuaciones a desarrollar con cargo al programa presupuestario. Dada la importancia de la convocatoria de ayudas en el presupuesto, cuyas bases reguladoras ya recogen criterios relativos a igualdad de género y su promoción, se ha marcado como primer indicador de este objetivo el número de asociaciones de mujeres solicitantes de subvención, con la intención de estudiar y minimizar la brecha de género existente en el movimiento asociativo en el sector de la discapacidad.

Área de Discapacidad y Personas Mayores

A fecha 31 de agosto de 2016, había 563.679 personas con un 33% o superior grado de discapacidad reconocida por los centros de valoración y orientación de Andalucía (CVO), de las que 282.884 son hombres y 280.795 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, de las 60.871 tarjetas que existen en Andalucía, 32.560 han sido expedidas a hombres y 28.311 a mujeres. Según los datos obtenidos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de Dependencia (en adelante EDAD) de 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en Andalucía el 61,6% de las personas con discapacidad son mujeres.

Las mujeres con discapacidad acceden en menor medida que los hombres con discapacidad a los recursos sociales, afrontan desigualdades en relación al disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, así como su auto-percepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general.

En el ámbito de las personas mayores, según las estadísticas del INE, en el año 2015 había empadronadas en Andalucía 1.360.703 personas con más de 65 años de edad, las cuales representan el 16,2% de su población, siendo la distribución por sexo del 57% de mujeres y el 43% de hombres. Asimismo, según el estudio Discapacidad y dependencia en Andalucía del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el peso que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años, de forma que una de cada tres personas declara alguna discapacidad (33,8%), y más de una de cada cinco se encuentra en situación de dependencia (22,7%). Así, teniendo en cuenta las variables edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia, de manera que la población de personas con situación de dependencia reconocida en este rango de edad alcanza a un 73,8% de mujeres frente a un 26,2% de hombres.

La finalidad primordial del programa se situará, por tanto, en disminuir la prevalencia e incidencia de deficiencias y discapacidades que puedan dar lugar a situaciones de dependencia en mujeres mayores que todavía no se encuentran en esa situación, así como mejorar y mantener la calidad de vida de las que ya se encuentran en situación de dependencia o riesgo de padecerla.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2017 en el **área de discapacidad:**

Objetivo 1. Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los y las profesionales de la red de centros de valoración y orientación, de los servicios de acogida familiar y adopción, así como a la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.

Este objetivo cuenta con una línea de trabajo dedicada al plan de formación, la evaluación de resultados del Plan de mejora de los centros de valoración y orientación 2014-2016 (PLACEVO) y la convocatoria de subvenciones.

Las actuaciones previstas son:

- Realización de actividades formativas.
- Evaluación de resultados del PLACEVO.
- Subvenciones.

Objetivo 2. Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como al desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad.

La línea de trabajo correspondiente a este objetivo consiste en la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería. Su actuación está dedicada a la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad o que incorporan el enfoque de género en sus actuaciones.

Objetivo 3. Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad, y agentes sociales implicados en la detección precoz del maltrato, psicológico o físico y erradicación de la violencia de género.

Como línea de trabajo contempla el plan de formación y la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería. La actuación consistirá en la realización de actividades formativas.

Objetivo 4. Establecer un desarrollo de la asistencia personal en el marco del Sistema para autonomía personal y atención a la dependencia que dé respuesta a las necesidades de las mujeres en situación de dependencia.

La línea de trabajo consiste en la tramitación del proyecto de orden por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía y su actuación se concreta en la aprobación de la orden.

Objetivo 5. Impulsar y desarrollar el recientemente aprobado Proyecto de Ley de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, a través de la introducción de actuaciones específicamente destinadas a combatir la discriminación de las mujeres en la elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad.

La línea de trabajo se basa en el desarrollo reglamentario y elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía. Como actuación se contempla la creación de grupos de trabajo integrados por profesionales y personas con discapacidad.

Objetivo 6. Favorecer la inserción sociolaboral de mujeres con discapacidad.

La adopción de medidas que faciliten la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad (cofinanciado con FSE) es la línea de trabajo de este objetivo y como actuación propone el apoyo, acompañamiento y tutorización a personas con discapacidad.

En el **área de personas mayores**, los objetivos serán los siguientes:

Objetivo 1. Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

Las actividades previstas son las siguientes:

- Desarrollo del Plan estratégico de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia. La estrategia a desarrollar a lo largo de todo el ciclo vital (promoción de vida activa, prevención de la enfermedad, derecho a la participación en todo lo relacionado con su propia existencia en los diferentes entornos en los que ésta se desarrolla), que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.

- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores, para la potenciación de las habilidades cognitivas, mediante la puesta en marcha de talleres de informática, internet y nuevas tecnologías.

Objetivo 2. Medidas dirigidas a favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores.

Las actividades previstas son:

- Fomento de actuaciones en los centros de participación activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de éstas a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al envejecimiento activo, que tienen por objeto la realización de actividades que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida.

- Desarrollo del programa universitario para personas mayores “Aula de la experiencia”, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia que proporciona la oportunidad a las personas mayores de incorporarse a programas de formación científica, cultural, tecnológica y social después de la finalización de su etapa laboral, por prejubilación, por intereses o inquietudes personales. Para el curso 2017-2018 se prevé que se matriculen en el “Aula de la experiencia” un total 9.500 personas en toda Andalucía, estimándose el número de mujeres participantes en 6.650, lo que refleja un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (70%).

Objetivo 3. En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.

Objetivo 4. Reducir el rol de cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.

Objetivo 5. Desarrollar campañas de información y sensibilización relativas a la violencia de género, especialmente centradas en mujeres mayores con discapacidad o en situación de dependencia.

Se contempla como actividad:

- Acciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.

Objetivo 6. Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.

La actuación prevista es:

- Fomento de la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores.

Objetivo 7. Desarrollar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo.

Área de Dependencia

El programa 31R está orientado a garantizar las condiciones básicas que posibiliten la integración social de las personas con discapacidad, el derecho a la promoción de la autonomía personal, a un envejecimiento activo y a la atención a las personas en situación de dependencia.

Para comprender la importancia estratégica desde el punto de vista de la igualdad de género de este programa basta con tener en cuenta algunos datos. De las personas mayores de 65 años en Andalucía, un 57% son mujeres y un 43% hombres[9]. De esa misma franja de edad, las personas que tienen reconocida la situación de dependencia, por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Andalucía, el 73,5%[10]son mujeres. El dato es coherente con el hecho de que hay mayoría de mujeres entre las personas usuarias de las prestaciones y servicios incluidos en el apartado de dependencia del programa.

Para el año 2017 se fija como objetivo en materia de igualdad de género en el marco de este programa presupuestario el siguiente:

Objetivo. Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia y personas mayores.

9 Fuente de datos INE: 1/01/2015.

10 Fuente de los datos: SISAAD, Datos regularizados 31/05/2016.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:

- Colaborar con la Federación andaluza de municipios y provincias en la elaboración de modelos tipo de ordenanzas, reglamentos, proyectos de intervención social, pliegos de condiciones para contratar y otros instrumentos o protocolos que contribuyan a fomentar la mejora y la homogeneización en la gestión del Servicio de ayuda a domicilio, con especial referencia a la inclusión de la perspectiva de género. Con esta medida, considerando que debido a la división sexual del trabajo en este ámbito, el servicio impacta en un sector profesional muy feminizado, se contribuirá al proceso de empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral.

- Las líneas de actuación a desarrollar, desde una perspectiva de género, van dirigidas a atender de manera específica la calidad en el empleo, propiciando la estabilidad laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como promoviendo la profesionalidad y la formación de profesionales que intervienen en la prestación del servicio. Y todo ello mediante la modificación de la Orden por la que se regula el Servicio de ayuda a domicilio en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Por último destacar el apoyo que el servicio de ayuda a domicilio ofrece a quienes realizan los cuidados no profesionales, facilitándoles un espacio para salir del ámbito privado y poder disfrutar de un tiempo para el espacio público.

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través del fomento de la prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal de las personas valoradas en el grado I (dependencia moderada), derivado de la efectividad del derecho a las prestaciones de dependencia de las mismas, mediante la suscripción de convenios de colaboración con las corporaciones locales de nuestra Comunidad Autónoma.

  De esta manera se promueve la ruptura de los roles de género al favorecer el desarrollo de capacidades personales y de hábitos de vida adecuados en las personas con dependencia moderada, así como la participación de las personas y unidades de convivencia en la vida de la comunidad. Asimismo, se facilita un apoyo a las personas que ejercen el cuidado no profesional de las personas en situación de dependencia.

En este contexto de prevención de la dependencia y promoción de la autonomía:

- Las corporaciones locales prestarán en su ámbito territorial los servicios de prevención de la dependencia y promoción de la autonomía personal a personas en situación de dependencia en grado I que lo tengan prescrito en su Programa individual de atención.

- Se garantizará el acceso de dichas personas a las actividades grupales que programen las corporaciones locales. En consecuencia, las actuaciones se deben realizar atendiendo a las necesidades de mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a la organización de espacios, horarios y contenido de las actividades programadas, así como atendiendo específicamente las necesidades de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

- En el seguimiento y evaluación de los convenios que se suscriban, se requerirá a las corporaciones locales que faciliten la información integrando la perspectiva de género, a fin de que la misma incluya variables que permitan elaborar indicadores de género y un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, con especial atención a las situaciones y necesidades de mujeres en el medio rural y a los colectivos de mujeres sobre los que influyan diversos factores de discriminación, como por ejemplo las mujeres con discapacidad.

- Impulsar la acreditación de la cualificación profesional de las personas que trabajan en los servicios de centro de día y de noche, de atención residencial y de ayuda a domicilio, a través de un procedimiento para la concesión de la habilitación de forma excepcional de personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda mayores de 55 años con experiencia laboral, convocado por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, mediante Resolución de 29 de junio de 2016, de la Dirección-Gerencia de la Agencia.

  Este procedimiento de habilitación está dirigido a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad, como son las personas mayores de 55 años que no cuentan con un título o certificado que acredite su cualificación profesional pero tienen una amplia trayectoria laboral reconocida dedicada al sector de los cuidados, siempre que, a 31 de diciembre de 2015, cumplan el requisito de la edad y de la experiencia laboral mínima determinada en la citada Resolución. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado. Esta habilitación permitirá contribuir a la estabilidad del empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

La situación de la mujer en el mundo ha ido evolucionado progresivamente, sin embargo, las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo persisten, siendo la violencia de género la manifestación más grave de esta desigualdad. Así, se define a la violencia de género como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que, como manifestación de la discriminación, situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre ellas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

La eliminación de la violencia contra la mujer es un reto de toda la sociedad. Una tarea conjunta, que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación entre las instituciones implicadas, desde un enfoque transversal y multidisciplinar.

Se ha producido un avance extraordinario en materia de erradicación de la violencia de género con la promulgación de leyes como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en el plano nacional, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral en el

ámbito andaluz, que responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género y su prevención y que viene a dar cobertura legal y a consolidar las políticas públicas que nuestra Comunidad Autónoma viene desarrollando desde hace 20 años, siendo una de las regiones europeas que cuentan con mayor trayectoria y experiencia en este ámbito.

La pluralidad de objetivos que persigue la Ley andaluza, dirigida a la investigación, prevención y sensibilización, así como a la protección y atención a las mujeres y a su recuperación final, implica para su desarrollo una labor de actuación coordinada desde cada ámbito de actuación competencial por parte de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, bajo el prisma de la cooperación y coordinación institucional. Sin embargo, a pesar del claro compromiso político al máximo nivel, y de los esfuerzos presupuestarios que el Gobierno ha hecho en estos años, la violencia contra las mujeres y contra sus hijos e hijas sigue siendo una insoportable realidad, que está dejando cifras de agresiones y muertes inasumibles en un Estado democrático.

El programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género y asistencia a las víctimas, gestionado por la Dirección General de Violencia de Género, establece el marco económico que da cobertura a las actuaciones que se desarrollan por esta Dirección General en el ejercicio de sus competencias, tanto las recogidas en el Estatuto de Autonomía de Andalucía, en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, como las derivadas del Decreto 209/2015, de 14 de julio, por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

La transversalidad de género exige que los poderes públicos potencien que la perspectiva de igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Para esta Dirección General es fundamental no sólo la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sino también y muy especialmente la anteriormente citada Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ya que la violencia de género supone la manifestación más extrema de la desigualdad y el sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo y representa una clara conculcación de los derechos humanos como se indica en la exposición de motivos de la citada Ley 13/2007.

De acuerdo con el diagnóstico realizado, la finalidad del programa 31T es actuar contra la violencia de género adoptando medidas para su erradicación a través de la prevención y protección integral de las mujeres víctimas y de sus hijas e hijos, así como de la planificación, impulso y establecimiento de directrices para la coordinación y cooperación entre las administraciones públicas e instituciones, especialmente en el ámbito jurídico y de seguridad en aquellas actuaciones destinadas a la prevención y protección integral contra la violencia género, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Debido a la especificidad de la finalidad del programa 31T, todas las actuaciones de la Dirección General de Violencia de Género se diseñan teniendo en cuenta la perspectiva

de género. Existe una identificación completa entre los objetivos de género y las actuaciones, habiendo coherencia con los indicadores y la planificación sectorial de este programa presupuestario. Los objetivos han sido determinados teniendo en cuenta las competencias asumidas y los valores que centrarán el trabajo diario de la Dirección General, poniendo a su disposición todos los recursos humanos y económicos orientándolos a su ejecución.

Los objetivos estratégicos de la Dirección General de Violencia de Género son:

Objetivo 1. Protección integral a las víctimas.

Este objetivo viene a promover las líneas de actuación dirigidas a establecer medidas de detección precoz, procurar el apoyo, acompañamiento y la protección integral de las víctimas, adecuadas a sus necesidades y situación personal.

Objetivo 2. Coordinación y cooperación institucional.

Este objetivo establece las líneas de actuación para la coordinación, cooperación institucional e implementación de la transversalidad como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a la suma de esfuerzos, creación de sinergias y aprovechamiento de recursos en la erradicación de la violencia de género, fomentando las redes de intercambio y colaboración.

Objetivo 3. Mejora continuada.

Este objetivo viene a definir las líneas de actuación dirigidas a que los servicios se lleven a cabo con los máximos niveles de calidad, eficiencia, eficacia y con garantías para la ciudadanía, avanzando y profundizando a través de investigaciones, del conocimiento y la formación y especialización de las y los profesionales, así como de la mejora de la respuesta institucional y la evaluación y seguimiento de la efectividad de las actuaciones destinadas a la erradicación de la violencia de género.

Objetivo 4. Concienciación social contra la violencia de género.

Este objetivo se enfoca a la prevención de la violencia de género, creando una sensibilización necesaria que fomente una conciencia social de rechazo a los actos violentos, reprobación a quién los ejecuta y apoyo a quién los padece, así como al conocimiento de los recursos destinados a la lucha contra la violencia de género y a la intervención con las víctimas.

Para alcanzar los objetivos estratégicos, previamente definidos, se han establecido una serie de objetivos operativos anuales, así como las líneas de trabajo y actuaciones que se llevarán a cabo para alcanzar los mismos. Todos los objetivos y lineas de trabajo definidos se desarrollarán teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo operativo 1. Promover medidas para la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

Objetivo operativo 2. Mejorar la respuesta institucional profundizando en la coordinación y la cooperación en violencia de género, articulando mecanismos de colaboración y coordinación, como acuerdos y convenios, que garanticen una respuesta institucional transversal de la Administración ante la violencia de género.

Objetivo operativo 3. Proporcionar formación especializada a profesionales en violencia de género, a través de las siguientes actuaciones:

- Impulsar actividades formativas especializadas a profesionales que trabajan contra la violencia de género, como son, entre otros, el personal judicial, el personal de los institutos de medicina legal, de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de las Fuerzas Armadas.
- Organizar y gestionar el VIII Congreso anual para el estudio de la violencia de género.
- Organizar y gestionar los Foros para la gobernanza en materia de violencia de género.
- Ampliar el contenido de la formación a diferentes formas de violencia de género.
- Impulsar la formación a profesionales de los medios de comunicación y del profesorado universitario en acciones destinadas a la detección precoz, la prevención y el tratamiento informativo de la violencia de género.

Objetivo operativo 4. Desarrollar investigaciones y estudios en violencia de género.

Objetivo operativo 5. Fomentar la concienciación social contra la violencia de género, así como dar a conocer los recursos y actuaciones para su erradicación a través de la realización de campañas y publicaciones divulgativas que fomenten la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género, publicación de guías y otros materiales que permitan ampliar el conocimiento y los criterios de actuación profesional ante la violencia de género e impulsar el conocimiento de las situaciones de especial vulnerabilidad y diferentes formas de violencia de género.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

Con el objetivo de atender las necesidades básicas de las personas en situación o riesgo de exclusión social, los créditos del programa presupuestario 32E financian el Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS), recogido en el Programa de solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía, también el Programa extraordinario de ayuda a la contratación en Andalucía (PEACA), el Programa extraordinario para suministros mínimos vitales y prestaciones de urgencia social, y las subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el apoyo a la Red de solidaridad y garantía alimentaria de Andalucía, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Con el Programa de solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía y el Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS) se promueve la inclusión de la ciudadanía en situación de pobreza. Este programa se concreta en el apoyo a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, por todos los conceptos y por todos sus integrantes, sean inferiores al IMS, consistente en el 62% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente, incrementado en un 8% por cada miembro de la unidad familiar distinto de la persona firmante, hasta un máximo equivalente al 100% del SMI.

En 2015, el sexo de la persona titular de la unidad familiar perceptora del IMS se distribuyó en un 66,1% de mujeres y un 33,1% de hombres.

Con el Programa extraordinario de ayuda a la contratación de Andalucía (PEACA) se distribuyen créditos a los ayuntamientos al objeto de paliar las situaciones de necesidad derivadas de la dificultad de acceso al mercado laboral por determinados colectivos en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo y se contratan a personas demandantes de empleo que no hayan trabajado más de 90 días durante el año anterior a la solicitud. Los contratos tienen una duración que oscila entre 15 días y 3 meses. Conforme al Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía, su artículo 9 establece las prioridades en la adjudicación de los contratos, entre las que se recogen que la persona solicitante sea mujer o que la persona solicitante o alguna de las que componen la unidad familiar sea víctima de violencia de género. Respecto al último año evaluado (2014), el número total de personas contratadas con cargo al PEACA ascendió a 26.451, de las cuales un 60,2% fueron mujeres y un 39,8% hombres. Asimismo, el número total de días trabajados con cargo a este programa ascendió a 1.152.676, con la misma proporción entre hombres y mujeres antes referida.

Por otro lado, la Orden de 10 de mayo de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el apoyo a la red de solidaridad y garantía alimentaria de Andalucía, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, contiene transversalmente la inclusión de la valoración del enfoque de género en los proyectos que se financian a entidades públicas y privadas. Esta línea de actuación tendrá continuidad en 2017.

Asimismo, en 2016 se inicia, financiado con el Fondo Social Europeo, la realización del estudio de Diagnóstico y posterior diseño y elaboración de la estrategia de intervención en zonas desfavorecidas de Andalucía, con lo cual en 2017 podrá iniciarse la elaboración de planes locales de intervención en estas zonas, actuaciones en las que la perspectiva de género va a estar presente.

En este programa presupuestario se ha incluido un nuevo objetivo este año. Este objetivo es:

Objetivo: Avanzar en la incorporación del enfoque integrado de género en las actuaciones a desarrollar.

Se trata de reflejar en toda la documentación que generan los distintos proyectos (Programa de suministros mínimos vitales y ayudas de urgencia social; apoyo a la Red de solidaridad y garantía alimentaria: escuelas de verano, comedores sociales, servicio de catering a personas mayores, etc.) los datos de la población atendida desagregada por sexo, como forma de tomar conciencia, entre profesionales de la Administración Pública y de las entidades -públicas y privadas- que los desarrollan, de la diferente situación de hombres y mujeres objeto de atención, y así conseguir integrar el enfoque de género entre estas actuaciones.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El objetivo de la política de cooperación internacional es contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, promoviendo la defensa de los derechos humanos, la equidad de género, la paz

y los valores democráticos en América Latina, el Mediterráneo y el conjunto de África. Para ello se parte de un modelo andaluz de cooperación internacional integrado, coordinado y consensuado con el resto de actores y acorde con los recursos y capacidades con los que cuenta la Comunidad Autónoma Andaluza.

Es la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) la encargada de optimizar, en términos de eficacia y economía, la gestión de los recursos públicos que la Administración de la Junta de Andalucía destina a la cooperación internacional para el desarrollo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2006, de 16 de mayo, de creación de la AACID.

El Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE) es el documento estratégico que fija las bases y directrices del modelo andaluz de cooperación internacional para el desarrollo de manera coherente con lo establecido en la Ley andaluza de cooperación. Consolida el compromiso del Gobierno andaluz con esta política pública social, en respuesta a la obligación moral y legal recogida en nuestro Estatuto de Autonomía y renovada en el Pacto andaluz por la solidaridad y la cooperación internacional de 2013. En la actualidad está vigente el PACODE 2015-2018 aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de agosto de 2015.

En los países en vías de desarrollo, aún habiéndose logrado avances a nivel global, sigue existiendo enorme inequidad conforme a las cifras que recogen los informes de Naciones Unidas. El aumento de conflictos violentos, la situación de crisis económicas recurrentes, las migraciones ambientales y por conflictos, los precios de los alimentos, el desigual acceso a los recursos, la inseguridad alimentaria, los desastres naturales y los efectos del cambio climático han intensificado la vulnerabilidad, especialmente de las poblaciones más pobres, y agudizado las desigualdades.

La brecha entre las mujeres ricas y las pobres sigue siendo amplia, tanto dentro de cada país como entre unos estados y otros. En los países menos adelantados, una mujer residente en una zona rural tiene una probabilidad un 38% inferior de dar a luz con la ayuda de médico o médica cualificada que las mujeres que viven en las ciudades. En América Latina, las tasas de analfabetismo de las mujeres indígenas suelen duplicar con creces las que presentan las mujeres no indígenas. La discriminación de género se suma a otras formas de desventaja —condición socioeconómica, ubicación geográfica, raza, casta y origen étnico, sexualidad o discapacidad— y limita las oportunidades y los proyectos de vida de las mujeres y las niñas[11].

El Plan andaluz de cooperación internacional para el desarrollo 2015-2018 ofrece datos generales de los contextos de trabajo de la cooperación andaluza, y parte de un enfoque de desarrollo que pone especial atención en el efecto de las crisis en la situación de las mujeres y las niñas. Las vulnerabilidades por los contextos de conflicto, la limitación en el acceso a los recursos y la reproducción de patrones desiguales por relaciones de poder, unido a la ausencia de reconocimiento de derechos, ha propiciado que se aumente la violencia

11 ONU Mujeres (2015), *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*. http://200.23.8.225/odm/Doctos/ONU_Mujeres_Summary_ES.pdf

contra mujeres y niñas y no se asuma la corresponsabilidad en el desarrollo con equidad. El PACODE establece 24 países prioritarios y 2 preferentes, que se han seleccionado junto con los agentes andaluces de cooperación. Los criterios de selección obedecen al volumen de población en situación de pobreza, al Índice de Desarrollo Humano y, especialmente, por la presencia y experiencia de la cooperación andaluza y la complementariedad con otros actores.

Para conocer la situación de desigualdad en estos países se tiene como fuente fundamental el Informe de desarrollo humano elaborado periódicamente por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En éste se clasifican los países mediante el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que es un indicador para medir el progreso de un país mediante el análisis de las dimensiones de salud (esperanza de vida al nacer), educación (años de escolarización de niños/as y adultos) e ingresos (vida digna). La información que proporciona el IDH se complementa con el análisis de la situación de la población en los diferentes sectores del desarrollo humano.

También, los diagnósticos por país se obtienen de los informes realizados por diferentes organismos de Naciones Unidas, la Comisión Europea y otras fuentes como son estadísticas y planes de desarrollo nacionales, así como de las estrategias que elabora para cada país Cooperación Española (en las que participa la AACID). En todas las fuentes se analiza la situación de mujeres y niñas específicamente.

Otra fuente de referencia son los datos de Naciones Unidas del año 2014[12] en relación al Índice de Desigualdad de Género (IDG), que mide la diferencia por sexo en tres ámbitos: salud reproductiva, educación superior y mercado laboral, donde la igualdad máxima es cero y la desigualdad máxima 1.

En el ámbito de trabajo de la cooperación andaluza, de los 23 países sobre los que existen datos, 10 superan el 0.5 y 10 se encuentran sobre el 0.4, lo que pone de manifiesto que existe una marcada desigualdad de género. Por tanto, nos encontramos ante modelos de desarrollo sin equidad, con enorme desigualdad en función del género y que no promueven el empoderamiento de las mujeres lo que supone un limitante en su desarrollo.

El ámbito geográfico de trabajo es muy extenso, y en cada país se trabaja en áreas con características diversas y muy específicas. Por ello, para conocer la situación en la que se encuentra la población en las zonas de trabajo de los proyectos financiados por la AACID, las entidades ejecutoras deben presentar en su formulación información suficiente del contexto, identificando la situación de las mujeres y niñas y los riesgos o factores que impiden o dificultan su desarrollo. La Ley 14/2003, de 22 de diciembre, de Cooperación internacional para el desarrollo establece quienes son los agentes de la cooperación internacional para el desarrollo en Andalucía. En su artículo 17, recoge que las ONGD *"son la expresión colectiva de la solidaridad de la sociedad andaluza con los pueblos más necesitados del mundo",* siendo las principales beneficiarias de las subvenciones que se instrumentalizan en una convocatoria reglada anual para las diferentes finalidades identificadas anteriormente.

12 http://hdr.undp.org/es/composite/GII

La cooperación andaluza, consciente de la desigual situación y posición de las mujeres y niñas en los contextos en los que trabaja, se alinea con el marco normativo internacional en materia de equidad de género y afirma que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género. Consecuentemente, la equidad de género se sigue considerando prioridad horizontal y sectorial en la estrategia propuesta, haciendo de la aplicación del enfoque de género en desarrollo uno de sus exponentes. Así, en materia de género, la estrategia diseñada para 2015-2018, recogida en el Plan andaluz de cooperación para el desarrollo (PACODE) se sustenta en dos pilares. Por un lado, la transversalización o mainstreaming (integración en la corriente principal) de género en todas las acciones de cooperación y en todos los agentes involucrados en las mismas. Por otro lado, mediante el establecimiento de intervenciones específicas en materia de igualdad como área de trabajo diferenciada, resaltando así la necesidad de apoyar el objetivo de equidad de género para alcanzar la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres.

El Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE), actualmente en proceso de elaboración, recoge este enfoque así como las recomendaciones de la auditoría al DOE anterior. Con ello se asegura la coherencia entre la planificación estratégica (PACODE), la planificación en materia de género (DOE) y planificación presupuestaria (82B y el Programa de actuación, inversión y financiación -PAIF- de la AACID).

En el PACODE se han definido 6 objetivos específicos que son los que se han tomado como base para la formulación de los 4 objetivos estratégicos propuestos para el programa presupuestario 82B para los años de vigencia del Plan, todos ellos formulados desde los enfoques de género en desarrollo y de derechos humanos. Para la consecución de los objetivos en lo referente a género, en el PACODE se recoge expresamente la asignación de un 10% del programa presupuestario para la promoción de la equidad de género.

Estos objetivos estratégicos son los siguientes:

Objetivo 1. Ayuda al desarrollo: contribuir a la generación de procesos de desarrollo en los países prioritarios de la cooperación andaluza y a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos.

Objetivo 2. Acción Humanitaria: salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad.

Objetivo 3. Educación para el desarrollo, formación, investigación e innovación: fomentar el ejercicio de la ciudadanía global y solidaria, el fortalecimiento de las capacidades de los agentes andaluces y la promoción de la innovación y transmisión de conocimiento en materia de cooperación.

Objetivo 4. Gestión del conocimiento: promover la calidad de la cooperación, la rendición de cuenta y la gestión del conocimiento, con enfoque de género.

Estos objetivos estratégicos se han concretado en 3 objetivos operativos:

Objetivo operativo 1. Gestionar las intervenciones financiadas a los agentes de cooperación a desarrollar en los países prioritarios y preferentes y en Andalucía.

Objetivo operativo 2. Promover la calidad, la rendición de cuenta y la gestión del conocimiento, en materia de cooperación para el desarrollo, con enfoque de género.

Objetivo operativo 3. Continuar la promoción de actuaciones orientadas a la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, especialmente las relacionadas con la violencia de género.

El primer objetivo operativo engloba las actividades, productos y servicios relativos a los 3 primeros objetivos estratégicos; el segundo, se ha dedicado a aglutinar las actuaciones relativas al objetivo estratégico 4 y se enfoca en la gestión de la calidad y el conocimiento con enfoque de género; y el tercero refleja el compromiso de la AACID por mantener el enfoque de género en el desarrollo como eje vertebrador de la cooperación andaluza, tanto sectorialmente como mediante su transversalización, dando así respuesta a las desigualdades de género identificadas en los contextos de trabajo de la cooperación andaluza.

Transversalmente, se han concretado las actuaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica y en los instrumentos y herramientas de la cooperación para el desarrollo que se realiza desde Andalucía, estableciendo acciones para hacer efectivo este compromiso. Así, tanto las actuaciones tendentes a generar procesos de desarrollo y a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos como las orientadas a salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad, deben integrar el enfoque de género en todas las fases de su ciclo de vida, desde su formulación hasta su evaluación final. Estas actuaciones tienen como población destinataria a hombres y mujeres en situación de mayor vulnerabilidad de los países prioritarios y preferentes en los que trabaja la cooperación andaluza, de ahí que los indicadores propuestos se hayan desagregado en función del sexo.

También se han desagregado los indicadores de las actuaciones a desarrollar en Andalucía, tendentes a fomentar el ejercicio de la ciudadanía global y solidaria, el fortalecimiento las capacidades de los agentes andaluces y la promoción de la innovación y transmisión de conocimiento en materia de cooperación.

A título de ejemplo, en la Orden de 21 de junio de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a ONGD, recoge como requisito para que una intervención pueda ser subvencionada que contemple de manera adecuada los siguientes aspectos:

- La integración de la perspectiva de género en la corriente principal de la intervención considerando las necesidades prácticas y los intereses específicos de las mujeres y las niñas.
- Las medidas adoptadas para promover el empoderamiento personal y colectivo de mujeres y niñas, señalando las destinadas a potenciar sus capacidades, a disminuir la desventaja en el acceso y el control de los recursos y los beneficios y garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- La incidencia de la intervención en la carga de trabajo de las mujeres y las niñas.
- Los criterios a seguir para que los mensajes e imágenes empleadas sean sensibles al género.

Como acciones positivas, en el artículo 5 la norma señala que se incrementará la puntuación asignada a una intervención en un 10%, cuando la finalidad del proyecto se dirija a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres o cualquier discriminación basada en el género, la orientación sexual y la identidad de género, en coherencia con lo establecido en el PACODE sobre el enfoque de género en desarrollo.

También, en los formularios de proyectos se incluyen indicaciones para asegurar que se formulan considerando, entre otros, las diferentes prioridades e intereses prácticos y estratégicos de mujeres y niñas, y la limitación de acceso a los recursos y a los beneficios por parte de las mujeres, para incidir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y niñas y en las relaciones de género, así como la protección a mujeres y niñas en situaciones de conflicto o crisis humanitarias.

Finalmente, en los criterios de base usados para determinar si una intervención se financia o no (artículo 5 y Anexo de la norma), se consideran las diferentes prioridades e intereses prácticos y estratégicos de hombres, mujeres y niñas de acceso a los recursos y a los beneficios, para incidir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y niñas y en las relaciones de género.

En el programa presupuestario, para cada objetivo operativo se han establecido unas actuaciones y sus indicadores. Para 2017, en el objetivo operativo 1 se cuenta con indicadores que pretenden visibilizar el porcentaje de mujeres que son destinatarias de las actuaciones de la cooperación andaluza financiadas por la AACID a los distintos agentes de cooperación y en las diferentes finalidades, que son: i) generación de procesos de desarrollo en las áreas geográficas prioritarias de la cooperación andaluza e intervenciones destinadas a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos; ii) acción humanitaria; iii) educación para el desarrollo, formación, investigación e innovación.

Para el objetivo operativo 2, que tiene un marcado enfoque de género, los indicadores se dirigen a reflejar las iniciativas puestas en marcha para mejorar las capacidades y el conocimiento de los agentes andaluces sobre los procesos que influyen en el desarrollo de los países prioritarios y preferentes y fortalecer sus capacidades.

Tanto las evaluaciones como las actividades de gestión de conocimiento, en su planificación y desarrollo, consideran cómo las intervenciones contribuyen a la mejora de la situación de las mujeres y cómo los procesos de gestión del conocimiento favorecen su empoderamiento.

Las actuaciones en materia de formación, seguirán ahondando en el mayor conocimiento del enfoque de género en desarrollo, así como de las herramientas e instrumentos para facilitar la integración del enfoque de género en las intervenciones destinadas a la generación de procesos de desarrollo, defensa de los derechos humanos, acción humanitaria y educación para el desarrollo.

El objetivo operativo 3 es un objetivo de género y se enfoca tanto a asegurar la transversalización de género en las actuaciones que se financian con el programa presupuestario, como a promover la realización de intervenciones destinadas a mejorar la calidad de vida y el empoderamiento de las mujeres, la lucha contra la discriminación por razón de género y violencia contra las mujeres.

INDICADORES CON RELEVANCIA DE GÉNERO DE LA SECCIÓN 13.00

Programa 31B

- Personas en programas de formación para el empleo (nº mujeres: 40)
- Personas en programas de formación para el empleo (nº hombres: 120)

Programa 31R

- Atención a la dependencia moderada (nº mujeres: 44.447)
- Atención a la dependencia moderada (nº hombres: 20.037)
- Personas usuarias de prestaciones económicas (nº mujeres: 46.421)
- Personas usuarias de prestaciones económicas (nº hombres: 28.690)
- Servicio de ayuda a domicilio (promedio intensidad mes mujeres: 42,53)
- Servicio de ayuda a domicilio (promedio intensidad mes hombres: 42,40)
- Personas usuarias bonificaciones en productos ópticos (nº mujeres: 5.510)
- Personas usuarias bonificaciones en productos ópticos (nº hombres: 3.990)
- Personas usuarias bonificaciones en prótesis auditivas (nº mujeres: 305)
- Personas usuarias bonificaciones en prótesis auditivas (nº hombres: 195)
- Personas usuarias del servicio de orientación jurídica a personas mayores (nº mujeres: 651)
- Personas usuarias del servicio de orientación jurídica a personas mayores (nº hombres: 899)

El resto de indicadores presupuestarios de la Sección 13.00 se relacionan en el capítulo 5.3. de este informe.

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

En los últimos años se ha experimentado un importante avance en la igualdad de género, tanto en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las diferentes administraciones públicas, como en la implicación de la sociedad. Pero la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad, quedando aún bastantes aspectos en los que hay que continuar actuando, sobre todo si se observan los retrocesos producidos en los últimos años, como consecuencia de la crisis, que han tenido un impacto negativo en las mujeres y están produciendo una feminización de la pobreza.

Se puede observar la débil posición de la mujer en el mercado laboral, las escasas medidas de corresponsabilidad, la persistencia de la violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos, la baja participación de éstas en la toma de decisiones políticas, económicas y financieras, así como el mantenimiento de estereotipos sexistas, culturales y educativos.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

El presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tiene como finalidad el desarrollo de acciones para la igualdad y promoción de las mujeres, con el objetivo de promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. A ello se debe añadir que el IAM es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad, según lo dispuesto en la Disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por tanto, en el desarrollo de las funciones y de la normativa que le es de aplicación, sus objetivos y actuaciones van dirigidos a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de género.

Para el ejercicio 2017 se han establecido los siguientes objetivos, en el marco del Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales:

Objetivo 1. Prevención y protección integral contra la violencia de género y promoción del bienestar social.

Las líneas de trabajo y las actuaciones específicas a llevar a cabo para este objetivo serán las siguientes:

La violencia contra la mujeres es la más clara manifestación de discriminación y desigualdad, por lo que un objetivo prioritario del IAM es la prevención y protección integral contra la violencia de género. Sus actuaciones se aglutinan en torno a los cuatro grandes bloques que articulan la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: investigación, sensibilización y prevención; protección y atención a las mujeres; medidas para la recuperación integral y, por último, coordinación y cooperación institucional. Para ello, tradicionalmente el IAM ha contado con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para favorecer la igualdad de género y combatir de manera preventiva y paliativa la violencia de género. En cuanto a la promoción

del bienestar social, éste se articulará mediante la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social, combatiendo la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres, con especial atención a aquellas que sufren discriminación múltiple.

Las actuaciones previstas para 2017 son:

- Prevención y sensibilización contra la violencia de género, en desarrollo del artículo 8 de la citada Ley 13/2007. En este aspecto, tienen un papel muy importante los centros provinciales del IAM, en cada una de las provincias andaluzas, en el desarrollo de las actuaciones y en la atención especializada que prestan a las mujeres, tanto en la atención, como en la prevención y sensibilización contra la violencia de género. Para que dicha prevención y sensibilización llegue a toda la ciudadanía, tienen un peso importante las campañas publicitarias, especialmente la campaña del "25 de noviembre", como un intento de sensibilizar a la sociedad contra la violencia de género y en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. También se impulsa el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género, como instrumento específico para observar y evaluar la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

- Los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM) se encuentran constituidos en las entidades locales andaluzas y dan cobertura a los servicios de información que se prestan a las mujeres en Andalucía. Desde el IAM se subvencionan anualmente los gastos de funcionamiento de dichos centros.

- El Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos, se articula en torno a casas de acogida, centros de emergencia y pisos tutelados. Además, se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador.

- Los Servicios de atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género realizan actuaciones encaminadas a asistir tanto a las mujeres víctimas de violencia de género, como a sus hijas e hijos, mediante la atención especializada: atención psicológica grupal en un intento de recuperación del daño causado, apoyo psicológico a mujeres extranjeras, asistencia en el ámbito penal, asistencia a las víctimas de agresión sexual, reclamaciones del impago de pensiones de alimentos y/o compensatoria, asistencia jurídica a mujeres inmigrantes y asesoramiento jurídico on-line a través del teléfono 900. Estas actuaciones se complementan con las que se desarrollan con cargo a los Fondos finalistas del Estado, para el desarrollo de programas y prestaciones de servicios que garanticen el derecho a la asistencia integral a las víctimas de la violencia de género. De especial relevancia es la atención prestada a las chicas víctimas de violencia de género entre los 16 y 18 años y el apoyo a menores cuyas madres han sido víctimas de violencia de género con resultado de muerte.

- Promoción del Bienestar Social, desarrollando actuaciones encaminadas a la atención a mujeres en riesgo de exclusión social, actuaciones ya consolidadas y orientadas a la atención de colectivos de mujeres desfavorecidas (reclusas, prostituidas, mujeres

víctimas de trata, madres jóvenes, etc.) mediante programas dirigidos a mujeres que por circunstancias personales, familiares y socioeconómicas necesitan de recursos y actuaciones especiales. Éstas se instrumentan mediante convocatorias anuales de subvenciones dirigidas a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a estos colectivos. También se llevan a cabo acciones a favor de colectivos de mujeres inmigrantes, al estar sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer como por pertenecer a otra raza o cultura.

Objetivo 2. Integración de la perspectiva de género en las políticas e imagen y medios de comunicación y atención general e información.

Este objetivo, consolidado en la actividad del IAM, tiene una especial relevancia a la hora de impulsar y consolidar el principio de igualdad de género tanto en la Administración de la Junta de Andalucía como en la sociedad. También influye en el desarrollo de actuaciones destinadas a la atención e información de las mujeres en particular y de la ciudadanía en general, sobre la importancia del Instituto Andaluz de la Mujer en la innovación y desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza.

Las actuaciones previstas para el ejercicio 2017 son:

- Unidad de igualdad de género del IAM: una vez creadas las Unidades de igualdad de género en cada Consejería y consolidadas las Unidades de igualdad y género de las universidades, ésta actuará ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género.

- Estudios, investigación y formación en género: se mantiene la dotación con fondos documentales del Centro de documentación María Zambrano, la colaboración en jornadas, congresos, etc. en materia de igualdad, organizados por otras administraciones y entidades.

- El Observatorio de la publicidad no sexista continuará con sus tareas de análisis con perspectiva de género, tanto del lenguaje como de los contenidos e imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas de publicidad. Además, continuará con la tramitación de las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer.

- Servicio de Atención Telefónica (900 200 999): este servicio, gratuito y permanente (24 horas, 365 días), es un instrumento que actúa en la atención directa de mujeres en riesgo por violencia de género, así como para atender, asesorar e informar sobre diversos recursos y servicios que las mujeres andaluzas tienen a su disposición.

- Atención General e Información: se mantiene la página web del IAM como un instrumento de interacción con la ciudadanía, continuándose con su consolidación y mejora. Se continuará con el desarrollo de la administración electrónica, a fin de facilitar la gestión y relación con las personas administradas y demás instituciones relacionadas con esta Agencia Administrativa.

Objetivo 3. Igualdad en la educación.

Este objetivo, ya consolidado en esta Agencia Administrativa, busca cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. En este sentido se tiene previsto realizar las siguientes actuaciones:

- Programas de formación sobre coeducación y prevención de la violencia de género, dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias). Estos programas responden al convencimiento de la necesidad de educar en igualdad desde las edades más tempranas, como base para la prevención de la violencia de género.
- Campañas informativas en el ámbito educativo: "8 de marzo", "25 de noviembre contra la violencia hacia las mujeres", "Juego y juguete no sexista y no violento", así como campañas con motivo del 14 y 28 de febrero.

Objetivo 4. Igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este objetivo tiene como meta la equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía, como cuestión estratégica de desarrollo socio-económico, así como la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el empleo desde el impulso de la transversalidad de género, como instrumento integrador incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de empleo.

Por este motivo, desde el IAM se trabaja para lograr el empoderamiento económico de las mujeres, tanto para su promoción empresarial como de la igualdad de las mujeres en la empresa y de su empleabilidad, la consecución de la igualdad salarial, el impulso de la prevención de riesgos y salud desde una perspectiva de género, el aumento de la protección frente a prácticas de acoso sexual y discriminación laboral, fomentar y reconocer las buenas prácticas de la empresas en materia de igualdad de género y promover la corresponsabilidad y la conciliación.

Para la consecución de estos objetivos, en el ejercicio 2017 se desarrollarán las siguientes actividades:

- Promoción del espíritu empresarial, igualdad en las empresas y empleabilidad, desarrollando actuaciones para promocionar el empleo y el espíritu empresarial en las mujeres, a través de una colaboración con los centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en las materias afectadas. Se desarrollarán iniciativas conjuntas orientadas al impulso, la promoción y la coordinación de estrategias de transversalidad de género en materia de empleo, prevención de riesgos laborales, formación profesional, emprendimiento y cultura emprendedora en Andalucía. Para ello, se proporcionará formación a los equipos técnicos de estos centros directivos en la aplicación de las claves metodológicas y herramientas para integrar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo.

  La igualdad en las empresas es otra medida que se pretende continuar, incidiendo en un modelo de empresa en el que se posibilite la promoción y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, mediante el impulso de acciones que fomenten

el aprendizaje permanente, el reciclaje continuo y la adaptabilidad constante de las trabajadoras y empresarias a los nuevos requerimientos del mercado. Se seguirá ofreciendo un servicio de asesoramiento y capacitación a empresas interesadas en integrar la igualdad de oportunidades como elemento de calidad e innovación en sus procesos. Además, se desarrollarán actuaciones que apoyen la implementación de planes de igualdad de las empresas andaluzas.

En materia de acoso laboral se impulsará, mediante el asesoramiento y la elaboración de materiales, que las empresas adopten protocolos para la detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.

- En el ámbito de la igualdad de oportunidades y conciliación, hay que destacar que conciliar es hacer compatible cuatro espacios: el laboral, el familiar, el doméstico y el personal. Por ello, conciliar va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, de ahí el desarrollo de estudios y actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo y fomentando la educación igualitaria entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar y visibilizando el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado no retribuido.

Objetivo 5. Participación social, política, cultural y económica.

La promoción de la participación social, política, cultural y económica en igualdad de mujeres y hombres es otro de los objetivos del Instituto Andaluz de la Mujer, recogido en el artículo 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, donde se señala que serán las Administraciones Públicas Andaluzas quienes la promoverán. Como importante apoyo a este objetivo está el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, como órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, el cual tiene entre sus funciones canalizar las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velar por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestar asesoramiento a la Administración y promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

Las actuaciones a desarrollar para su logro son las siguientes:

- Fomento del asociacionismo de mujeres a través del Programa Asocia, con el objetivo de impulsar la participación de las asociaciones de mujeres en el cambio social, el disfrute de derechos y la asunción de responsabilidades como sociedad civil, ya que éstas constituyen la representación más legítima de la ciudadanía de las mujeres. Además, el programa tiene como finalidad configurar la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad a través de las entidades en las que se integran y que las representan.

- Asimismo, se continuará con la formación a distancia a través de la plataforma virtual de formación del IAM, dirigida al tejido asociativo de mujeres en Andalucía, en distintas materias, siempre con perspectiva de género. Se seguirán convocando las subvenciones dirigidas a asociaciones y federaciones de mujeres para la realización

de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género, y se realizarán actuaciones de carácter capacitador y generador de espacios de intercambio.

- Participación social y cultural, desarrollando actuaciones ya consolidadas como la celebración del "Día 8 de marzo", día internacional de la mujer, con motivo del cual se conceden los Premios Meridiana como reconocimiento público a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

INDICADORES CON RELEVANCIA DE GÉNERO DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

Programa 32G

- Formación en género de las personas pertenecientes a las AMPAS y otras de la Comunidad Educativa (nº mujeres: 135)
- Formación en género de las personas pertenecientes a las AMPAS y otras de la Comunidad Educativa (nª hombres: 15)
- Personas de centros directivos formadas para el fomento de la igualdad en el empleo (nº mujeres:110)
- Personas de centros directivos formadas para el fomento de la igualdad en el empleo (nº hombres: 90)
- Personas de centros directivos formadas para la promoción del espíritu empresarial (nº mujeres: 110)
- Personas de centros directivos formadas para la promoción del espíritu empresarial (nº hombres: 90)
- Personas formadas para el fomento de la igualdad en las empresas (nº mujeres: 390)
- Personas formadas para el fomento de la igualdad en las empresas (nº hombres: 210)
- Actuaciones de impulso para la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas (nº actuaciones: 30)
- Asociaciones y federaciones de mujeres integrantes de Programa ASOCIA (nº asociaciones y federaciones: 2.160)
- Mujeres universitarias que reciben servicios para la inserción y diversificación (nº mujeres: 300)

El resto de indicadores presupuestarios del IAM se relacionan en el capítulo 5.3. de este informe.

13.32. INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

El Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) tiene entre sus fines y competencias la de promocionar y ofertar servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma, en el marco normativo establecido por el artículo 48 de la Constitución, y posibilitar la integración de las y los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

En el cumplimiento de su misión, el IAJ debe contemplar la Igualdad como pilar fundamental de las políticas de juventud. Igualdad para garantizar que las personas jóvenes en Andalucía cuenten con las mismas oportunidades a la hora de acceder a la información, a la cultura, al empleo, a la vivienda, o a una adecuada formación; igualdad para evitar las evidentes desigualdades de género que aún siguen padeciendo las mujeres, con especial referencia al sector poblacional juvenil.

Con la adscripción del Instituto Andaluz de la Juventud a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, conforme a lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, las políticas de juventud, y más concretamente, los objetivos, líneas de trabajo y medidas y actuaciones específicas que en desarrollo de las citadas políticas se vienen realizando desde el IAJ, se diseñan y planifican bajo la perspectiva de favorecer la consecución de la igualdad de género, y con una especial sensibilización en la prevención de la violencia de género juvenil, habiéndose producido un importante avance cualitativo al respecto con motivo de la citada adscripción.

Hace ya más de una década que el IAJ introdujo el mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, desarrollándose una serie de medidas y actuaciones tendentes a corregir las desigualdades en materia de género detectadas y esencialmente encaminadas a los siguientes aspectos:

- Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Promover la creación de empresas por parte de mujeres jóvenes.
- Favorecer una mayor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil.
- Priorizar aquellos proyectos que contemplen la perspectiva de género, formulados por entidades públicas y privadas, dentro de la actividad subvencionadora del IAJ.
- Creación de espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.

En tanto concluyen los trámites de la futura Ley de juventud de Andalucía, que servirá de marco legal para los Planes integrales de juventud que en desarrollo de la misma se aprueben por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, en la anualidad 2017, el IAJ a través de su programa Presupuestario 32F, consigna transitoriamente su objetivos, actividades e indicadores, a través de las dimensiones o áreas establecidas en el II Plan integral de juventud 2011-2014, Plan Gyga, enumerándose a continuación los mismos:

Dentro de la dimensión dedicada a la emancipación juvenil, se establece el siguiente objetivo estratégico:

Objetivo 1. Fomentar el empleo de calidad entre la juventud andaluza y la actividad emprendedora juvenil.

Como objetivo operativo anual se fija el siguiente:

Objetivo operativo. Incrementar el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza, incidiendo en impulsar la capacidad y las actitudes emprendedoras entre la juventud andaluza como estrategia para lograr su incorporación laboral.

Este objetivo operativo anual se va a concretar, en la actuación consistente en convocar el Programa innovactiva 6000, destinado a la concesión de ayudas a jóvenes que pongan en marcha proyectos empresariales en Andalucía, con la finalidad de fomentar la empleabilidad entre el colectivo joven mediante la creación de empresas.

En relación con este programa, se incentivará la presentación de proyectos con perspectiva de género; se promoverá la creación de empresas por parte de mujeres a través del diseño de estrategias de formación e información destinadas específicamente a mujeres jóvenes, fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza.

Relacionados con la segunda dimensión del Plan Gyga, participación y formación en valores, se establecen los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo 2. Fomentar la participación juvenil y democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades entre la juventud andaluza.

Objetivo 3. Promover actitudes y valores democráticos entre la juventud, con especial referencia al respecto a la igualdad de género entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.

Como objetivos operativos anuales se contemplan:

Objetivo operativo 1. Fomentar la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad de Andalucía.

Objetivo operativo 2. Democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades entre la juventud andaluza.

Objetivo operativo 3. Promover actitudes y valores democráticos entre la juventud andaluza, con especial referencia al respeto a la diversidad, la convivencia, la solidaridad e igualdad entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.

Estos objetivos operativos anuales se van a concretar, en las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- Colaborar financieramente en el contexto de la actividad de fomento juvenil, con proyectos de actividades en materia de juventud, desarrollados por las entidades locales andaluzas y por entidades de participación juvenil (asociaciones juveniles, federaciones de asociaciones juveniles, secciones juveniles de otras entidades y grupos de corresponsales juveniles).

- En las bases reguladoras de estas ayudas públicas concedidas por el IAJ, se introducen criterios de valoración mediante los que se acredita el grado de consecución de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad propuesta. A este respecto, en los cuadros resúmenes, que forman parte de las bases reguladoras de las convocatorias correspondientes, se incorpora como criterio de valoración las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en aplicación de lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En base a este criterio, los proyectos son valorados, de mayor a menor puntuación, en función del planteamiento que en los mismos se hace de las actuaciones que se prevén realizar encaminadas a conseguir la igualdad de género, estableciéndose una graduación que prioriza y pone en valor aquellos proyectos con participación directa y representación equilibrada, frente a proyectos sin representación equilibrada o con participación no directa.

  En los citados cuadros resúmenes se especifican los ámbitos de actuación de los proyectos que concurran a la convocatoria, y entre ellos se señalan, el fomento de la participación y del voluntariado y, en concreto, el fomento de valores democráticos, prevención de la violencia entre iguales e interculturalidad, ya que trabajar en valores de igualdad y de prevención de violencia entre iguales con la población joven, supone combatir y erradicar estereotipos de género que, en cierta medida, son asumidos sin cuestionamiento entre los grupos más jóvenes de la población.

  Asimismo se establece, como obligación específica de las entidades beneficiarias, entregar junto con la documentación justificativa del empleo de la subvención una ficha de evaluación de impacto de género del proyecto realizado, cuyo modelo facilita el IAJ, donde se recogen los datos de participantes en la actividad, desagregados por sexo y edades y se evalúa el impacto de género de las actuaciones realizadas.

  Con respecto a las entidades de participación juvenil, se promueve la participación femenina en la composición de los órganos de dirección y representación de las citadas entidades, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Consolidar actuaciones en el marco de la actividad de información juvenil, como la Red andaluza de centros de información juvenil, informadores/as y corresponsalías juveniles, mural IAJ informa, los portales web Patio joven y Plan Gyga o el perfil Facebook y Tuenti del Carné joven.

  En relación con estas actuaciones, se fomenta la formación para conseguir la visualización y empoderamiento de la figura del informador/a juvenil a través de los Centros de información juvenil y las corresponsalías juveniles.

Por otro lado, se diseñan y desarrollan actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la web IgualaT, que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, erradicando estereotipos de género, que a veces son asumidos sin cuestionamiento por ciertos sectores de la población más joven.

- Desarrollar dentro de la actividad de movilidad e intercambio juvenil programas como Campos de trabajo de servicio voluntario para jóvenes, que presentará para la anualidad 2017 como novedad una profunda renovación conceptual; asimismo se celebrarán ediciones de los Premios Andalucía joven o del Ágora juvenil.

  Por lo que se refiere a la movilidad y al aprendizaje intercultural de las y los jóvenes de Andalucía, se impulsará su participación en el programa Erasmus Plus, y se incentivará la presentación de proyectos por parte de la juventud andaluza a través del citado programa, en los que se fomenten valores de respeto a la igualdad de género y actitudes de prevención de violencia de género.

  En la nueva edición del Ágora juvenil que promueve y organiza el Consejo de la Juventud de Andalucía, sus contenidos se elaborarán desde una perspectiva de género.

- Como principal novedad el nuevo plan de sensibilización Código joven, que girará en torno a sus diferentes líneas temáticas y que se enumeran a continuación: Línea 1. Tolerancia y respeto a la diversidad; Línea 2. Igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género; Línea 3. Fomento del pensamiento crítico y creatividad; Línea 4. Educar las emociones; Línea 5. Solidaridad, cooperación y voluntariado.

Los objetivos estratégicos de la tercera dimensión, relacionada con la calidad de vida son:

Objetivo 4. Fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza.

Objetivo 5. Fomentar la creatividad juvenil y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía.

Como objetivos operativos anuales se enumeran:

Objetivo operativo 1. Prevenir conductas de riesgo y promover hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud.

Objetivo operativo 2. Desarrollar hábitos de consumo cultural entre la juventud andaluza, promoviendo valores de respeto hacia el medio ambiente y el conocimiento de los espacios naturales protegidos de Andalucía.

Para la consecución de estos objetivos, se llevarán a cabo las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- Desarrollar en el ámbito de la actividad de prevención de conductas de riesgo, promoción de hábitos de vida saludable y consumo responsable, actuaciones como el programa Forma joven, orientado en las temáticas de prevención de V.I.H. y otras

enfermedades de transmisión sexual; prevención de trastornos alimenticios, y prevención del acoso escolar; o en materia de información sexual para jóvenes, el programa Salud responde.

- Convocar, en el marco de la actividad de desarrollo de hábitos de consumo cultural y promoción de valores de respeto hacia el medio ambiente y conocimiento de los espacios naturales protegidos de Andalucía, nuevas ediciones de los programas Acampadas y campamentos juveniles en Andalucía, Carné joven europeo, así como promocionar y difundir entre la juventud la oferta derivada de la red de albergues INTURJOVEN y la red de instalaciones juveniles de Andalucía.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario está dedicado a desarrollar la política de prestaciones económicas asistenciales y complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de aquellos ciudadanos y ciudadanas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos económicos suficientes para atender sus necesidades básicas y las de sus familias y, por consiguiente, se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

Las personas mayores o personas con discapacidad con escasos recursos económicos son las beneficiarias de estas prestaciones económicas, que se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de asistencia social (FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.

- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas, por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben y por carecer de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, así como a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Para evaluar la situación actual de las desigualdades de género en este programa presupuestario, se han tenido en cuenta datos estadísticos sobre el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por modalidad (jubilación o invalidez), sexo y edad, al mes de mayo de 2016, extraídos de las estadísticas oficiales de gestión y pago.

Hay que considerar que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, al tratarse de prestaciones de derecho. Ser beneficiario o beneficiaria de ayudas del Fondo de asistencia social y de pensiones no contributivas, así como del subsidio de garantía de ingresos mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para ser persona beneficiaria de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres. El origen de esta desigualdad, que hace a la población femenina perceptora el mayor número de estas prestaciones, se puede encontrar en el carácter asistencial de las mismas, pues históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica, y en consecuencia existe un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva ya que no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante, al realizar un análisis más pormenorizado de los y las pensionistas no contributivos por tramos de edad, se deduce que en los último años, la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician es menor, hasta el punto de que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de la mujer.

Así, en el supuesto de personas beneficiarias de pensiones no contributivas, únicas prestaciones periódicas de esa naturaleza que continúan vigentes y por tanto, admiten nuevas altas, la situación es la siguiente:

Cuadro 5.2.1. Personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo y tramo de edad en Andalucía. Año 2015

Edad	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
≤ de 29	3.468	59	2.404	41	5.872
De 30 a 39	4.989	57	3.728	43	8.717
De 40 a 49	6.543	50	6.477	50	13.020
De 50 a 59	5.495	41	7.820	59	13.315
≥ de 60	12.371	20	48.444	80	60.815
TOTAL	**32.866**	**32**	**68.873**	**68**	**101.739**

Nota: datos a diciembre de 2015.

En definitiva, podemos concluir que se mantiene la línea de los últimos años en el colectivo de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, sistema protector vigente, en cuanto que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente, lo que se ha de considerar un avance en materia de igualdad de género,

pues ello indica que son cada vez mas las mujeres que acceden a sistemas de protección contributivos más beneficiosos. No ocurre igual en las pensiones derivadas del Fondo de asistencia social y en el Subsidio de garantía de ingresos mínimos derivado del texto refundido de la Ley general de derechos de personas con discapacidad, pues hay que tener en cuenta que ambas prestaciones se encuentran derogadas, lo que conlleva que no se admitan nuevos beneficiarios o beneficiarias de alta.

14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

El Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, en concordancia con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece las competencias que se atribuyen a esta Consejería, entre las que cabe destacar 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.

Por otro lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería, fijados por el mencionado Decreto de la Presidenta, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), seguridad y salud laboral (artículo 29), empleo en el sector público andaluz (artículo 31) y nuevas tecnologías (artículo 51).

Las competencias atribuidas a la Consejería son desarrolladas mediante la ejecución de diez programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo. Estos programas inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su relevancia de género: Empleo, Seguridad y Salud Laboral, Relaciones Laborales, Formación para el Empleo, Ordenación Comercial y Artesanía, Industria y Minas, Energía, Tecnologías de la información y Telecomunicaciones. Ello se traduce en el alto rango que desde el punto de vista de la clasificación de la escala G+ tienen asignados los programas desarrollados por la Consejería: cuatro de la máxima relevancia, G+ y cinco clasificados con rango G.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2017 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social 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, de forma resumida, en la emisión de dictámenes e informes sobre las materias normativas de especial relevancia en la regulación de dichas materias, en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su memoria anual de actividades, según lo preceptuado en el artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía.

El Consejo Económico y Social de Andalucía ha puesto un 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, dado el carácter transversal que se otorga a las políticas de género.

En relación a la composición del órgano, en la última renovación de los miembros del Consejo llevada a cabo en 2014, y siguiendo lo regulado en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de los setenta y dos miembros del mismo, entre personas titulares y suplentes, la actual participación es del 47,2% de mujeres frente al 52,8% de hombres.

En la distribución de las diferentes publicaciones, así como la difusión de información relativa a convocatorias de jornadas y actos externos, se continúa con la integración de la dimensión de género, procurando la adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexo, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones. Para las convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (memoria anual e Informe socioeconómico), se ha seguido utilizando una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres y se compone de contenidos en los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

De igual modo, se llevó a cabo en ejercicios anteriores una mejora de la definición de los indicadores del programa presupuestario que gestiona este Consejo, destacando la inclusión de varios indicadores de género, que dan una visión del conjunto de las actividades desde esta perspectiva. Para el ejercicio 2017 y respecto a los indicadores relacionados con las nuevas actividades del órgano, se incluirán datos desagregados por sexo (como el caso de las personas que hagan prácticas derivadas de los convenios con universidades andaluzas).

Los objetivos programados para el ejercicio 2017 son:

Objetivo 1. Actuar como órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Objetivo 2. Servir como cauce de participación y diálogo social.

Objetivo 3. Divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica.

En particular, las líneas de actuación que el Consejo Económico y Social de Andalucía pretende llevar a cabo en el ejercicio 2017 en materia de género serán las siguientes:

- 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 y concretamente se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que, por su contenido, se presten a ello. En relación a estas actuaciones, se propondrá un nuevo indicador en el que se refleje el número de dictámenes que incluyen análisis de género.

- Se aportarán los datos estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la memoria anual de actividades como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital que el Consejo está elaborando.
- Se propondrá la elaboración de Informes periódicos sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral de Andalucía, si así lo estima la Comisión Permanente del Consejo, como órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se propondrá la organización de jornadas de reflexión y debate, si lo estima la Comisión Permanente, cuya temática profundice en el análisis de la perspectiva de género y aporten conclusiones para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- Se facilitará la extracción de datos estadísticos de participación desagregados por sexo en las jornadas que anualmente se organizan, tanto a nivel de personas asistentes como de aquellas que lleven a cabo las conferencias, ponencias o mesas redondas, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- Se propondrá incluir temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando.
- Se procurará la coordinación de las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad de Igualdad de género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de igualdad de género. Además, se participará en las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo, así como en las jornadas o conferencias de Economía o Presupuestos desde la perspectiva de género, promoviendo la participación del personal del Consejo en este tipo de acciones. En relación a esta última propuesta, se incluirá un nuevo indicador relativo al número de personas que asisten a cursos en materia de género.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, a través de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

En concreto, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, atribuye a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, las siguientes competencias tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

- El fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la consejería competente en materia de igualdad.

- La promoción y sensibilización para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas y acciones de formación que faciliten dicha conciliación.

- La investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la Responsabilidad Social Corporativa.

En desarrollo de estas competencias, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, con ello, contribuir a que desde las empresas se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y que se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad.

Asimismo, desde la Dirección General se apuesta porque en las empresas se rompa definitivamente el denominado techo de cristal que dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

Por otra parte, en el ámbito de la negociación colectiva, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral considera que la misma constituye un instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que trabaja en colaboración con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva.

A través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral se ha marcado como objetivo estratégico para el año 2017 el posibilitar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Partiendo de este objetivo estratégico, se establecen como los siguientes objetivos específicos y medidas de acción positiva a realizar en 2017:

- Impulsar la realización de estudios, acciones innovadoras y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En relación a ello, se contempla la dotación para la culminación de este tipo de proyectos y tras ello, se realizará un informe final de conclusiones a fin de determinar el grado de consecución de los objetivos.

- Apoyar la realización de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En relación a esta objetivo, se incluye una dotación económica para la culminación de este tipo de proyectos, estableciéndose como indicador de medida el número de personas beneficiarias de estas actuaciones, cuyo resultado habrá de desagregarse en función del sexo. Asimismo, tras la conclusión de los expedientes administrativos correspondientes, se realizará un informe final de conclusiones a fin de determinar el grado de consecución de los objetivos pretendidos por la Consejería al financiar estas acciones.

- Impulsar la igualdad de género en la negociación colectiva. En este contexto, la Dirección General tiene previsto prestar apoyo a los agentes implicados en la negociación colectiva, fundamentalmente organizaciones sindicales, a fin de que se utilice la negociación colectiva como instrumento propulsor de medidas de igualdad en las empresas, garantizando asimismo la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de negociación. Igualmente, se prestará apoyo a las organizaciones sindicales para la puesta en marcha de acciones de sensibilización y difusión dirigidas al empresariado y a trabajadores y trabajadoras en aras a favorecer la implantación de medidas que posibiliten la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el fomento de la responsabilidad social corporativa. En dichas medidas, se incluirán indicadores que posibiliten medir el grado de participación de mujeres y hombres en las distintas acciones que se lleven a cabo, así como la necesidad de presentar por parte de las entidades beneficiarias un informe de resultados que evidencie el grado de consecución de los objetivos previstos en materia de igualdad.

- Mejorar las condiciones de trabajo en Andalucía, desarrollando actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral de las trabajadoras y los trabajadores. La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio ha desarrollado una política propia en materia de seguridad y salud laboral que se viene traduciendo en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, el asesoramiento a las empresas para mejorar el control de los riesgos laborales, el control y la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales. Como avance en esta línea, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, trabaja en la tramitación de una nueva Estrategia andaluza de seguridad laboral para el periodo 2017-2022, que vendrá a mejorar los instrumentos actuales para la lucha contra la siniestralidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de la siniestralidad. Además se mantiene en 2017 la convocatoria de ayudas a Pymes y personas en régimen de autónomos para la realización de proyectos en materia de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la especial observancia de la normativa vigente en materia de género, así como el desarrollo de actividades de control y asesoramiento a empresas de Andalucía en dicha materia. En esta convocatoria se introduce un criterio de valoración positiva de aquellos proyectos que integren el enfoque de género, fijándose como indicador el número de proyectos subvencionados en los que se haya valorado positivamente dicho criterio.

- Garantizar la seguridad y salud laboral del personal empleado público de la Junta de Andalucía. Esta obligación trae causa en el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el cual hace referencia a la obligación de la Administración de la Junta de Andalucía de garantizar la seguridad y la salud de sus empleadas y empleados en todos los aspectos relacionados con el desarrollo de su trabajo. Para dar cumplimiento a esta obligación, se prevé la realización de pruebas analíticas y de otras pruebas diagnósticas en la vigilancia de la salud de la población trabajadora. Como indicador se establece el número de pruebas realizadas y se incluirá la desagregación de la información por sexo.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la Ley 4/1983, de 27 de junio. Tiene naturaleza tripartita, estando conformado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma y la propia Administración. Es un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales, cuyas funciones están orientadas a dinamizar las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras en el ámbito andaluz, impulsando la negociación colectiva mediante la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, especialmente los relativos a igualdad de trato y oportunidades en el empleo, fomentando la formación y divulgación en este campo, y canalizando de manera dialogada y pacífica la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación.

De manera específica, es misión del Consejo perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva para tratar de evitar cualquier tipo de discriminación en materia de género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de recomendaciones en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Para ello, se han perfilado determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas, tendentes a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, se ha incluido un nuevo objetivo operativo en el anteproyecto del Presupuesto 2017:

Objetivo 1. Promover el incremento de la participación de las mujeres tanto en las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios como en las estructuras de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los mismos. Para ello, se formularán recomendaciones en los casos en que se aprecie un desequilibrio por razón de género en la composición de dichas comisiones y estructuras.

Igualmente se ha incluido la perspectiva de género en los tres objetivos restantes:

Objetivo 2. Impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la adaptación y renovación de los contenidos de los convenios colectivos a la realidad sociolaboral, haciendo hincapié en aquellos contenidos relativos a la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.

Este objetivo contempla tres actuaciones, la primera de las cuales tiene asociado un indicador de género que recoge el número de presidencias de convenios desagregadas por sexo. En la segunda actividad, orientada a consolidar el funcionamiento regular de las comisiones técnicas provinciales de negociación colectiva para el impulso del ritmo de los convenios de ámbito provincial y local, se potenciará especialmente la composición paritaria de las mismas por razón de género. La tercera actividad es la formulación de recomendaciones sobre contenidos propios de la negociación colectiva que puedan ser tomados en consideración por las comisiones negociadoras de los convenios, destacando de manera prioritaria las recomendaciones sobre contenidos relacionados con la igualdad de trato y no discriminación por razón de género.

Objetivo 3. La dimensión de género se ha incluido igualmente en este objetivo, orientado a potenciar la formación, divulgación e investigación en materia sociolaboral. Las actividades previstas son, en primer lugar, la realización de acciones formativas que incorporen como parte de su contenido la mejora del tratamiento de la igualdad de género en la negociación colectiva, dirigidas a miembros de comisiones negociadoras de convenios colectivos, así como en el desarrollo de la colaboración con otras entidades para la divulgación de la cultura del diálogo y la igualdad de trato en las relaciones laborales. Respecto a la propuesta de promoción igualitaria entre mujeres y hombres del profesorado, se considera como criterio preferente el perfil docente que, en cada caso, mejor se ajuste al contenido formativo a impartir.

La segunda actividad, que potencia el servicio de consultas, no tiene relevancia de género, puesto que dicho servicio atiende exclusivamente las consultas sobre ámbitos personales, temporales, funcionales y territoriales de los convenios colectivos (artículo 85.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[13]), no quedando referido a consultas en materia de género, cuya competencia corresponde a otros organismos. Y la tercera actividad, elaboración de estudios y publicaciones especializadas en materia laboral, se prevé fomentar aquellos que aborden la temática de igualdad de género, incluyendo para ello un nuevo indicador que recoja el número de estudios y publicaciones en materia de igualdad.

Objetivo 4. Incrementar la eficiencia del Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), mejorando la calidad de la actuación mediadora y su conocimiento entre las personas usuarias del Sistema.

En cuanto al compromiso contenido en el Pacto andaluz por la igualdad de género (2013), que se menciona en el informe de la Dirección General de Presupuestos, relativo al impulso desde la negociación colectiva para la implantación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras, debe reseñarse que actualmente se encuentra en fase de propuesta de regulación normativa en 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, contemplando la futura creación de un registro de planes de igualdad en las empresas, por lo que habrá que estar a la regulación reglamentaria de tal previsión y a la asignación competencial que a tal efecto se lleve a cabo para la efectiva implantación de la medida prevista en el Pacto.

Finalmente, en el citado informe se hace referencia a actuaciones a desarrollar por el Consejo, nacidas al amparo del VII Acuerdo de Concertación Social y referidas específicamente a la evaluación anual del impacto de género en la negociación colectiva andaluza y a la constitución de una comisión de seguimiento de recomendaciones a la negociación colectiva en distintas materias, incluida la de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se realizan las siguientes consideraciones:

- Respecto a la evaluación anual del impacto de género en la negociación colectiva andaluza, se correspondía con la medida nº 76 que el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía asignaba al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Durante la

13 Aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

vigencia de dicho acuerdo, este Consejo cumplimentó tal medida realizando la referida evaluación anual a partir de los informes de impacto de género en materia de igualdad que se llevaban a cabo respecto a los convenios colectivos registrados en cada anualidad y que se remitía a la autoridad laboral durante el proceso de control de legalidad de dichos convenios.

- En cuanto a la comisión de seguimiento de recomendaciones que se menciona, fue también una comisión creada al amparo del vencido VII Acuerdo, cuya actividad era analizar la incorporación a los convenios colectivos de las recomendaciones formuladas por las comisiones creadas en 2005 al amparo del VI Acuerdo, entre ellas la de igualdad, y que fueron aprobadas por el Pleno del Consejo el 1 de octubre de 2008 y remitidas a todas las unidades de negociación colectiva de Andalucía. Por lo tanto, este trabajo de seguimiento de las recomendaciones, y el propio funcionamiento de la comisión, concluyó con la finalización de la vigencia del VII Acuerdo.

32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

El programa presupuestario 32A, bajo la responsabilidad de la Secretaría General Técnica, con un carácter instrumental, tiene por finalidad proporcionar servicios de carácter general, necesarios para el funcionamiento de los servicios comunes que dan apoyo a las secretarías generales y centros directivos adscritos a la Consejería, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación y de administración general.

El programa presupuestario tiene previstos para 2017 los siguientes **objetivos** pertinentes a género:

Objetivo 1. Impulsar la gestión presupuestaria y gestión del gasto con criterios de eficacia y eficiencia en el marco de austeridad y coordinación de la gestión económica en el área de competencia de los centros directivos y servicios periféricos adscritos a la Consejería.

Objetivo 2. Ofrecer asesoramiento jurídico, coordinar e informar actividades normativas, tramitar recursos y resoluciones administrativas.

Objetivo 3. Planificación, gestión, coordinación, formación y promoción de la conciliación familiar y laboral del personal de la Consejería.

Objetivo 4. Conseguir la máxima eficiencia en la gestión de la Unidad de igualdad de género, Unidad de estadística y cartografía, Unidad de transparencia y atención ciudadana y Biblioteca.

Objetivo 5. Proveer un servicio integral TIC a la Consejería.

Objetivo 6. Coordinación de la contratación administrativa y patrimonial de la Consejería.

Por su parte, las actuaciones específicas previstas para llevar a cabo cada objetivo son las siguientes:

- Tareas de seguimiento, control del presupuesto y gestión del gasto e ingreso.

- Tramitación de recursos, resoluciones administrativas y expedientes de responsabilidad patrimonial y contencioso-administrativo así como la elaboración de informes jurídicos y tramitación de normas de carácter general de la Junta de Andalucía y otras administraciones públicas.
- Cursos de formación y perfeccionamiento del personal, medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como protocolos para acogida al personal empleado público, su presentación y formación.
- Gestión de las unidades de igualdad de género y transparencia, coordinación de actividades en materia estadística y cartográfica de Andalucía y gestión del fondo bibliográfico de la Consejería.
- Desarrollo, gestión y mantenimiento de los sistemas de información así como la dotación, gestión y mantenimiento de infraestructuras, del soporte de los sistemas de información y del puesto de trabajo.
- Tramitación de contratos administrativos y patrimoniales.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, a través del programa 44J, lleva a cabo la gestión de programas de tiempo libre, que comprende las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en las residencias que componen la red de tiempo libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado a los grupos descritos en el Decreto 15/1999, de 2 de febrero, (modificado por el Decreto 27/2007, de 6 de febrero), por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la red de residencias de tiempo libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía.

Las plazas disponibles se distribuyen en cada una de las residencias y se dividen en dos grupos, un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares (reserva para personas trabajadoras) y otro destinado a determinados colectivos de especial atención (reserva general).

A través de esta reserva general, gestionada mediante el programa Conoce tu tierra, se lleva a cabo una importante labor social al proporcionar estancias en estos centros a determinados colectivos, entre los que se encuentran las personas preceptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, personas jubiladas, personas mayores de 65 años, personas con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Continuando con las actuaciones desarrolladas en los últimos años para integrar la perspectiva de género en este programa presupuestario, la aplicación informática del programa de tiempo libre ha ido adaptándose, para poder ofrecer los datos estadísticos desagregados por sexo, de forma que pueda ayudar a conocer el impacto de género de este programa, siendo destacables las siguientes actuaciones:

- Programa Conoce tu tierra. Este programa social, destinado a colectivos de especial consideración, ofrece estancias vacacionales gratuitas solicitadas por ayuntamientos, asociaciones, fundaciones y organizaciones sindicales, fomentándose una participación equitativa de hombres y mujeres entre los distintos colectivos beneficiarios del programa, así como la difusión del mismo a los ayuntamientos, en especial entre el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, donde la participación sigue siendo escasa.

- Turno preferente para familias numerosas. Introducido en el año 2011, ha ido experimentando una mayor participación en los últimos años. En 2016 participaron en el sorteo de dicho turno 921 solicitudes, lo que pone de manifiesto su gran aceptación.

A finales del ejercicio 2016, la ocupación de las residencias de tiempo libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía habrá rondado las 30.000 plazas, lo que supone un incremento respecto de 2015 del 4,5%. La participación estimada de las personas residentes en Andalucía es de un 53% mujeres y un 47% hombres, y del 51% y 49%, respectivamente, en cuanto a las personas residentes en otras Comunidades Autónomas, teniendo en cuenta que se establece un cupo del 95% de las plazas destinado al primer grupo y el 5% al segundo.

Trasladando esta estimación a los distintos colectivos de personas residentes en estos centros, se estiman los siguientes resultados del ejercicio 2016:

- Personas trabajadoras y familiares: alrededor de 18.300 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancias en las residencias de tiempo libre en 2016, con una participación de un 51% de hombres frente a un 49% de mujeres, porcentajes que no han variado respecto de 2015 y que guardan relación con los datos estadísticos de personas ocupadas proporcionados por el IECA según la Encuesta de Población Activa del INE, conforme al cual, el 43% son mujeres, frente al 57% de hombres.

- Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: unas 9.000 personas de este colectivo habrán participado dentro del programa social Conoce tu tierra, con mayor participación de mujeres (60%) que de hombres (40%), que se explica por la mayor presencia de personas perceptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, prevaleciendo en ambos casos la población femenina y con menores ingresos, como muestran los datos del INSS, según los cuales, las mujeres perceptoras de pensiones contributivas, por importe inferior al SMI, se aproxima al 70%, no superando la participación masculina en las pensiones superiores a dicho importe.

- Personas con discapacidad: alrededor de 2.500 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancia en las residencias de tiempo libre a través del mismo programa social, que supone un incremento del 8% respecto a 2015, incremento que también se produce en la participación de mujeres, del 54%, frente al de los hombres, del 46%.

Durante el ejercicio 2017, a través del programa presupuestario 44J, en las residencias de tiempo libre continuará ofreciéndose un turno preferente para familias numerosas y se seguirá atendiendo a colectivos de especial consideración a través del programa Conoce tu tierra, cuya demanda aumenta año tras año y donde la presencia femenina es

mayor que la masculina motivada, principalmente, por sus menores ingresos y las mayores dificultades de acceso a recursos, como los ofrecidos por las residencias de tiempo libre, todo ello teniendo presente el fomento entre las entidades solicitantes de las plazas ofrecidas al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, cuya participación sigue siendo muy escasa.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El programa presupuestario 32D comprende un conjunto de acciones que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que contribuya, por una parte, a la mejora de la competitividad y productividad de las empresas y, por otro, mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de continuidad en el mismo, así como promover que las competencias profesionales adquiridas por aquellas sean objeto de acreditación.

El Plan anual de política de empleo es un instrumento, conforme a lo establecido en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para la evaluación de los servicios y programas de políticas activas de empleo. Uno de los objetivos estratégicos de este Plan es mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora del desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Los programas y servicios incluidos en el Plan anual de política de empleo para 2016 se dirigen al cumplimiento de los objetivos estratégicos acordados en el seno de la Conferencia sectorial de empleo y asuntos laborales, de 18 de abril de 2016.

Entre estos objetivos se encuentran:

Objetivo 1. Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo, siendo prioritario, por tanto, atender a las necesidades de mujeres y hombres de forma equitativa para conseguir un impacto eficaz e igualitario en la población beneficiaria. Tal y como se recoge en el Plan, para conseguir este objetivo, la formación profesional se planificará bajo criterios que garanticen la igualdad de género, siendo un principio a incluir de forma transversal en todas las actuaciones que se desarrollen.

Objetivo 2. Entre los objetivos del programa 32D destaca, en materia de género, la mejora de la formación y empleabilidad de personas desempleadas para el acceso al mercado laboral y la adaptación de la oferta formativa a las necesidades de las empresas. Con el desarrollo de este objetivo se pretende mejorar los niveles de inserción y las tasas de empleo de las mujeres mediante una labor de recualificación, actualización, y adaptación al mercado laboral.

Entre sus actuaciones se encuentra el programa de formación e inserción socio-laboral para colectivos con especiales dificultades de inserción, entre ellas, las mujeres víctimas de violencia de género y las mujeres desempleadas de larga duración. Si bien no existe una medida específica en materia de igualdad de género, se contempla una actuación de

carácter transversal, por cuanto que la Instrucción 4/2016, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, relativa a la selección del alumnado participante en las acciones formativas de formación para el empleo dirigidas a personas desempleadas, aglutina tres ámbitos de actuación en las acciones formativas: escuelas-centros de formación del SAE, centros propios de formación profesional para el empleo, y centros y entidades colaboradoras, en los que se establece una acción positiva a la hora de valorar a dos prioridades (mujeres y mujeres víctimas de violencia de género), a las que se otorga una puntuación mayor.

En el resto de objetivos, la igualdad de género es un principio transversal que se incluirá en todas las actuaciones que se lleven a cabo para su cumplimiento.

Entre las actuaciones previstas para 2017, que permitan seguir avanzando en la igualdad, destacan:

- Programa de formación de oferta dirigida a personas trabajadoras desempleadas.
- Oferta formativa a través de escuelas de formación del Servicio Andaluz de Empleo. Programación de la oferta formativa que se imparte en las escuelas de formación profesional para el empleo, destinadas al desarrollo de proyectos formativos, que respondan a criterios de calidad y eficiencia, mediante los cuales se da una respuesta integral a las demandas formativas de las actividades económicas más relevantes del mercado laboral.
- Centros propios de formación profesional para el empleo, cuya titularidad corresponde a la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo adscrita a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Desarrollan y ejecutan programaciones de formación profesional para el empleo, a instancias de las correspondientes delegaciones territoriales, en virtud de las necesidades de la provincia.
- Programa de acciones formativas mediante la formalización de convenios de colaboración con compromiso de contratación. Las acciones formativas enmarcadas en este programa y dirigidas exclusivamente a personas trabajadoras desempleadas conlleva el compromiso de que por parte de las entidades beneficiarias se contrate al menos al 60% del alumnado que finalice satisfactoriamente la acción formativa de que se trate.
- Programa de formación e inserción sociolaboral para colectivos con especiales dificultades de inserción. Acciones de formación profesional para el empleo diseñadas específicamente para dicho colectivo (jóvenes, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, inmigrantes, etc.).
- Competencias clave, con el objetivo de que las empresas participantes adquieran las competencias suficientes por participar en acciones formativas conducentes a certificados de profesionalidad de niveles II y III.

72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

El programa presupuestario 72A persigue dos finalidades, el desarrollo de la innovación, la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza, siendo éstos los pilares básicos en que debe basarse el modelo de crecimiento económico y social que sea estable, duradero y sostenible, así como el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas en la Comunidad Autónoma. Y la planificación, promoción, fomento y seguimiento de los sectores industrial, energético y minero de la Comunidad, así como la seguridad minera, industrial y del sistema energético.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguientes objetivos y actuaciones en materia de género:

Objetivo 1. Promoción del acceso a la sociedad de la información en igualdad de oportunidades e incremento de la competitividad y productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y uso de las TIC, con especial atención a favorecer la presencia de las mujeres.

Dentro de las competencias de la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, en lo relativo al apoyo en proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la sociedad de la información y el conocimiento y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el 2017 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y que, en la mayoría de los casos, son una continuidad de las acciones desarrolladas durante el presente ejercicio.

Por otra parte, dos iniciativas de colaboración público privada, que tienen como fin el impulso de la innovación y el emprendimiento de base tecnológica para el apoyo a mujeres y hombres emprendedores son los programas Minerva y Andalucía Open Future. Estos programas, de especial referencia en la Comunidad Autónoma como motores de un empleo de calidad, del desarrollo económico y del progreso de Andalucía, cuentan con una escasa participación de mujeres, por ello se realizarán dos tipos de actuaciones:

- Difusión y visibilidad de iniciativas donde existan mujeres liderando el proyecto.
- Dentro de las tareas de difusión y comunicación de los proyectos, se identificarán aquellos colectivos de mujeres donde estos programas puedan ser de interés.

A través de los distintos proyectos y programas de acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía, se pondrán en marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género así como para la eliminación de la brecha digital existente entre otros colectivos y grupos de personas.

La Red de acceso público a internet aglutina una red de centros, que ofrecen servicios con el objeto de incorporar y acercar las nuevas tecnologías a las mujeres y los hombres, para disminuir la brecha digital, y promover y facilitar su e-inclusión y capacitación TIC, así como el impulso y desarrollo de proyectos de innovación social que contribuyan a disminuir esta diferencia entre hombres y mujeres.

El proyecto Andalucía Compromiso Digital focaliza su acción en los municipios andaluces de población superior a 20.000 habitantes, donde la incidencia de otros programas de desarrollo de la sociedad de la información es menor, y presta servicios de información, sensibilización, asesoramiento y capacitación en las TIC como elemento indispensable para la mejora de la empleabilidad, la incorporación al mercado laboral, la integración social, y en definitiva, la mejora de la calidad de vida. Este proyecto de innovación social contempla entre sus objetivos la eliminación de la brecha digital de género, como muestra la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa, tanto en el caso de personas beneficiarias como de voluntarias. El esfuerzo en la formación de mujeres voluntarias contribuye a la eliminación de la segunda brecha digital de género, relativa al liderazgo en materia de TIC.

La iniciativa Andalucía es Digital tiene como objetivo unificar la presencia en Internet de todas las políticas, iniciativas y servicios que se ofrecen en relación al desarrollo de la sociedad y la economía digital en Andalucía. 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. Con el objeto de valorar el impacto de género de los programas mencionados de fomento del acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía y del uso de las TIC entre mujeres y hombres, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Se incluirá la variable de sexo en las encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Se recopilará la información que exista en los proyectos sobre el impacto de género que se prevé que tengan las actuaciones vinculadas a los mismos, incluyendo la igualdad de oportunidades, como objetivo transversal al programa.

En cuanto al sector empresarial, el impulso del sector TIC en Andalucía, el fomento de la innovación y modernización en las Pymes andaluzas, la incorporación de las tecnologías de la información a sectores estratégicos de la economía andaluza y el crecimiento del mercado digital en Andalucía son objetivos que incluyen la perspectiva de género en el desarrollo de sus actuaciones e iniciativas.

La economía digital necesita el aprovechamiento de la contribución y el talento de las mujeres. El dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre la dimensión de género de la Estrategia Europa 2020 (en adelante, EE2020), en su apartado de conclusiones y recomendaciones, ve imprescindible la integración de la dimensión de género en las políticas desarrolladas en el ámbito de la EE2020, además de reconocer el impacto negativo de la desigualdad de género en el crecimiento económico. Dicho dictamen considera que hay que tomar medidas que permitan aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo el apoyo a la creación de empresas, y recomienda que se preste especial atención a la educación de las mujeres en el ámbito digital, pues su presencia en las profesiones de la informática productiva es demasiado limitada. Además, considera que el avance de las mujeres en la toma de decisiones debe ser una prioridad, especialmente en aquellos sectores y empresas considerados estratégicos y de futuro en la EE2020.

Sin embargo, los indicadores en materia de innovación y tecnología ponen de manifiesto importantes brechas de género relacionadas con la participación de las mujeres en los espacios de innovación y tecnología, desde la falta de mujeres en especialidades formativas de carácter técnico o científico hasta su escasa participación en los espacios de toma de decisión en el mundo de la tecnología. En este sentido, en el análisis DAFO del sector TIC en Andalucía, realizado en el desarrollo de la Estrategia de impulso del sector TIC, se identifica como una debilidad el escaso protagonismo de las mujeres en el sector.

Por todo ello, y en cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se prevé para 2017 poner en marcha un programa que ayude a disminuir la brecha de género existente en el sector TIC andaluz, eliminar los estereotipos y roles de género existentes, desarrollar las capacidades de las mujeres en dicho entorno y conseguir la participación activa de las mujeres para aprovechar su capacidad, talento y creatividad. El programa se desarrollará en el período 2017-2020 y contempla la colaboración de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y las asociaciones de profesionales y empresarias del sector para la puesta en marcha de medidas en esta materia, planteándose acciones para promover la vocación tecnológica y la participación de las mujeres en las actividades TIC, mejorar su situación laboral, así como para favorecer la puesta en valor y la visibilidad de las profesionales del sector TIC.

Entre otras, destacan las siguientes acciones:

- Creación de un grupo de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el sector de las TIC, con la participación de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y las asociaciones de mujeres empresarias y profesionales del sector TIC, para la coordinación de acciones que faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad TIC y el aumento de la vocación tecnológica entre las mujeres.
- Reconocimiento al papel de las mujeres en el sector TIC a través de diversas actividades (premios, sesiones informativas, entre otras).
- Promover la creación de redes de mujeres en el sector TIC.
- Promover la participación de mujeres en los espacios de toma de decisión en el ámbito TIC.
- Lanzamiento de un plan de formación específico de desarrollo de carrera para mujeres en el sector TIC (con el objetivo de realizar dos acciones formativas para 2017).
- Impulsar la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector.

Concretamente, para el año 2017 los objetivos son:

- Definición del programa y puesta en marcha de las primeras acciones.
- Creación del grupo de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el sector TIC.
- Definición del plan de formación para mujeres en el sector TIC y desarrollo en 2017 de al menos dos actividades formativas.

- Fomentar la participación femenina en los ámbitos de decisión de la estrategia del sector, trabajando por la paridad si fuera posible.
- Bajo el amparo del artículo 13 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, priorizar a las empresas de menos de 250 personas empleadas que posean un plan de igualdad, como beneficiarias de las actuaciones de la estrategia.
- Promover la participación de las mujeres en los espacios de decisión en el ámbito del sector (colegios y asociaciones principalmente) con el objetivo de incrementar su presencia.
- Promover la creación de al menos una Red de mujeres TIC.

Objetivo 2. Desarrollo de la Administración inteligente e impulso de las comunicaciones electrónicas en otras administraciones y fomento, implantación y desarrollo de la infraestructura de telecomunicaciones y red corporativa de la Junta de Andalucía. Este objetivo contempla a su vez distintas finalidades, que pretenden integrar de modo efectivo la perspectiva de género mediante las actuaciones que lo desarrollan.

En el ámbito del desarrollo de la Administración inteligente e impulso de las comunicaciones electrónicas en otras administraciones, 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, que se consolida en 2017, al incorporar el impulso de proyectos relacionados con la Smart City y la plataforma MOAD que contribuyen a la innovación y modernización tecnológica de las entidades locales de Andalucía a través de las TIC.

Mediante la iniciativa Andalucía Smart, la Junta de Andalucía ejecuta políticas de impulso al desarrollo inteligente del territorio y de sus ciudades y municipios a través de proyectos de ciudades inteligentes o smart cities. El contexto operativo de actuación se recoge en el Plan de Acción Andalucía Smart 2020 (PAAS2020) que tiene como uno de sus objetivos la participación de las mujeres y los hombres en un modelo sostenible de ciudades inteligentes.

Dicho Plan contempla la utilización de indicadores de impacto y de realización para medir de forma fiable y sistemática el estado de avance del documento. En cualquier caso, la relación de indicadores a utilizar para el Plan incluye su desagregación por sexo en los casos que proceda.

La plataforma de tramitación MOAD (Modelo Objetivo de Ayuntamiento Digital) se ha constituido en el modelo sostenible de gobierno electrónico de la administración local de Andalucía. Entre sus objetivos se contempla el impulso de una plataforma homogénea y sostenible de tramitación electrónica y gobernanza así como la consolidación de un modelo de participación ciudadana en todos los ámbitos de desarrollo inteligente. En relación con el fomento y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones se pretende facilitar e incentivar el despliegue de infraestructuras de telecomunicaciones en el territorio andaluz por parte de los distintos operadores del sector. Para ello se desarrollarán líneas de actuación

que promuevan dichos despliegues y eliminen, en la medida de lo posible, las barreras de entrada a los operadores interesados. Dentro de dichas actuaciones se contemplan, entre otras, la concesión de ayudas y coordinación entre administraciones.

Por otro lado, se continúa con las tareas de asistencia técnica e información a las entidades locales por medio de la Oficina de asesoramiento de telecomunicaciones para las administraciones locales andaluzas (Consulta Teleco) en relación a:

- Proyectos de despliegue de infraestructuras y redes de comunicaciones electrónicas de interés en las que participe la Junta de Andalucía.
- Normativa sectorial específica.

La naturaleza de este tipo de actuaciones no contempla acciones directas sobre la ciudadanía, sino sobre las infraestructuras de las que ésta disfrutará para el acceso cotidiano a conexiones de alta velocidad. En concreto, el objetivo se centra en la puesta a disposición para el conjunto de la ciudadanía y del sector productivo de la mayor oferta posible de infraestructuras de redes de nueva generación, para reducir la brecha digital en el territorio sin distinción de género. Las actuaciones previstas dentro de este objetivo presentan un carácter transversal en cuanto a género y trabajan por reducir la brecha digital de la ciudadanía.

En cuanto al impulso de seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, actualmente se está trabajando en la definición del Plan de seguridad y confianza digital Andalucía 2020, para el período 2017-2020, y tendrá como uno de sus objetivos la difusión del uso de prácticas de seguridad entre el personal de la Administración. Además se prevé desarrollar programas de formación dirigidos a fomentar la adopción de buenas prácticas de gestión de riesgos digitales, para promover el ejercicio de acciones de seguridad de hombres y mujeres en el ejercicio diario de sus funciones en el ámbito de la Administración, a fin de evitar la brecha digital de género derivada de la falta de confianza y conocimientos de medios digitales.

El diseño y la planificación de las actuaciones necesarias en materia de formación tendrán en cuenta la perspectiva de género, tanto en su dimensionado como en el análisis de los resultados obtenidos, contribuyendo de esta forma a la obtención de indicadores parciales orientados a género.

El desarrollo de un sistema de telecomunicaciones que garantice la equidad territorial y el acceso universal a los servicios avanzados de telecomunicaciones electrónicas adquiere una especial relevancia. En este sentido la Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía, se configura como un referente en cuanto a gestión integrada de las telecomunicaciones a nivel autonómico, tanto por el elevado número de organismos que abarca como por su magnitud en cuanto a servicios contratados. La próxima renovación del modelo de Red, conlleva tareas asociadas a la migración hacia los nuevos servicios contratados, lo que permitirá abordar este proceso asegurando la calidad en la prestación de los servicios y contribuyendo a eliminar la brecha digital de género. El soporte a las comunicaciones electrónicas que ofrece el desarrollo de las infraestructuras a través de la Red, favorece la equidad de género y contribuye a la universalización de los servicios.

Objetivo 3. Fomentar la producción y distribución de energía derivada de fuentes renovables y desarrollar proyectos de infraestructuras energéticas para la mejora de la calidad de suministro, reducción de pérdidas e incremento de la seguridad de abastecimiento, especialmente, mediante sistemas inteligentes de red, así como fomentar la eficiencia energética y el uso de fuentes renovables en las empresas y apoyar proyectos de ahorro y eficiencia energética, gestión de la demanda y uso de fuentes renovables en viviendas y administraciones públicas.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020, una vez aprobado, se está tramitando la orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible en Andalucía y para favorecer una economía baja en carbono en todos los sectores de actividad para el período 2016-2020, financiada con los créditos del eje 4 del Programa Operativo. El proyecto de orden establece como limitación, para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias según la legislación vigente. En las solicitudes y formularios de la convocatoria de los incentivos se incorporará la identificación de hombres y mujeres, tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia energética de Andalucía 2020, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

Objetivo 4. Mejorar la competitividad, el desarrollo tecnológico y la innovación empresarial, aumentando la seguridad industrial y modernizando y simplificando los procedimientos en materia de industria.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace años en un proyecto de administración electrónica de la Consejería, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. Este proyecto no se ha limitado a posibilitar la tramitación electrónica, sino que está suponiendo una revisión completa de los procedimientos y normativa actual, en línea con lo establecido en la Directiva de servicios y con el acuerdo del 27 de enero 2009, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó un Plan de medidas de simplificación de procedimientos administrativos y agilización de trámites.

Con ello se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria, energía y minas, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que puede realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad.

En cuanto al fomento de la competitividad, desarrollo tecnológico e innovación empresarial, la Secretaría General de Innovación y Sociedad de la Información una vez aprobado el Programa Operativo está tramitando la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2016-2018, previendo la introducción de elementos de acción positiva para la modificación de los roles de género. La Orden establece una forma de cuantificación de la subvención a conceder, determinando un porcentaje sobre la inversión total que plantea la empresa para su proyecto, apoyándose de forma preferente a empresas participadas mayoritariamente por mujeres. También se podrá acceder a esta ventaja si se cuenta con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos recogidos en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía.

Por otra parte, la Orden apoya, mediante subvenciones, la edición e implantación de planes de igualdad en las empresas. Otras medidas de apoyo a la conciliación familiar y las certificaciones en responsabilidad social corporativa y de empresa familiarmente responsable son también tenidas en cuenta.

Por otro lado, se ha aprobado en este año la Estrategia Industrial de Andalucía 2020, que tiene en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

Objetivo 5. Favorecer la integración medioambiental de la actividad minera, modernizar la gestión administrativa y difundir y facilitar el acceso al conocimiento del sector minero.

Durante el año 2015 se ha aprobado mediante acuerdo de Consejo de Gobierno, la Estrategia minera de Andalucía 2020, que integra la perspectiva de género y establece acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Por su parte, la puesta en producción del Portal andaluz de la minería, que engloba y acoge varias herramientas de trabajo, como es el Sistema de información geológico-minero de Andalucía (SIGMA), el Registro minero de Andalucía (RMA), tiene como objetivo una gestión más eficaz y eficiente de la información y de la administración minera. Continúa en desarrollo la ampliación de los contenidos y la mejora del Sistema de Información geológico-minero de Andalucía (SIGMA) adecuando, reforzando y ampliando la información ofrecida, y su optimización como herramienta informática para la actualización de la información en tiempo real y su conexión con la plataforma común de tramitación. Esta modernización telemática permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar. Además se adaptó la herramienta informática implantándola en el Portal andaluz de la minería, permitiendo la desagregación de personas usuarias por sexo.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Este programa tiene entre sus principales objetivos, favorecer el aumento de la competitividad de las Pymes comerciales, la creación y el mantenimiento de empleo estable en el

sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano a través de la cooperación empresarial y el apoyo a la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

En materia de igualdad, el V Plan integral de fomento del comercio interior de Andalucía (Plan para la reactivación del comercio andaluz 2014-2017) marca como objetivo incentivar aquellas empresas que dispongan de planes de igualdad o de conciliación implantados, con el objetivo de que las políticas de igualdad se incorporen de manera permanente a la gestión del capital humano, para que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Por su parte, el II Plan integral de fomento de la artesanía de Andalucía 2014-2017 tiene entre sus líneas estratégicas el fomento del papel de las mujeres en el sector, contando con las siguientes actuaciones destinadas a mujeres artesanas:

- Impulsar convenios con organismos públicos y privados para elaborar proyectos de asesoramiento a mujeres emprendedoras para que puedan convertir sus ideas en proyectos empresariales.
- Promover la colaboración entre organismos públicos y las asociaciones artesanas inscritas en el Registro de personas artesanas de Andalucía, para que se elaboren actuaciones a fin de que las personas jubiladas y prejubiladas con gran trayectoria profesional y empresarial apoyen y asesoren a mujeres jóvenes o desempleadas sobre los diversos oficios artesanales.
- Gestionar cursos de teleformación para mujeres que no puedan asistir a cursos presenciales.
- Impulsar cursos de formación en materias relacionadas con la actividad artesana para la inserción laboral de mujeres jóvenes o desempleadas.
- Organizar encuentros entre mujeres y artesanas para dar a conocer la actividad artesana en Andalucía como alternativa de trabajo.
- Mentorización de maestras artesanas a jóvenes empresarias o mujeres jóvenes que quieran convertirse en artesanas.
- Organizar encuentros entre distintos profesionales y artesanas para crear colaboraciones encaminadas a la apertura de nuevas vías de comercialización.
- Promover encuentros entre artesanas para provocar sinergias que faciliten su actividad empresarial.
- Fomentar la colaboración entre las artesanas para desarrollar proyectos en común que les ayuden a aumentar la calidad y ahorrar costes.

Por último, en cuanto al comercio ambulante, los datos analizados en Andalucía muestran que la distribución por sexo de personas empleadas en el sector comercio en Andalucía se acerca a la paridad. No obstante, las desigualdades de género en el sector del comercio ambulante son importantes. Para paliar estas desigualdades, el Plan de activación del comercio

ambulante en Andalucía 2015-2017 cuenta entre sus actuaciones con las siguientes medidas dirigidas específicamente a las mujeres comerciantes ambulantes:

- Formación específica para las mujeres emprendedoras y la venta ambulante. Conciliación de la vida personal y profesional.
- Formación específica para las mujeres gitanas emprendedoras.
- Formación específica para las mujeres inmigrantes emprendedoras.

En este contexto, el presupuesto del programa presupuestario para 2017 se ha propuesto incentivar a aquellas entidades que dispongan de planes de igualdad o de conciliación implantados y fomentar el papel de las mujeres en el sector artesanal. Para ello, el presupuesto 2017 cuenta, entre sus objetivos, con tres que desarrollan actuaciones que contribuyen a promover la igualdad y que se detallan a continuación:

Objetivo 1. Aumentar la competitividad de las Pymes comerciales. Se prevé la convocatoria de ayudas a la modernización de Pymes comerciales, en cuya normativa de aplicación se tiene previsto, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo lugar, valorando positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas Pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la creación de puestos de trabajo femeninos o de menores de 35 años en los doce meses anteriores al inicio del plazo de presentación de las solicitudes. También está prevista la convocatoria de ayudas para la modernización y fomento del comercio ambulante con la finalidad de ponerlo en valor dentro del conjunto de la economía de la comunidad, aumentando la profesionalidad de las personas comerciantes ambulantes, mejorando sus condiciones de trabajo y logrando mayor calidad en esta actividad comercial. Esta línea de subvenciones cuenta con la misma condición para ser beneficiario (no haber sido objeto de sanción en materia de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas). También se valora que el proyecto de inversión o las actuaciones a subvencionar contengan medidas que impulsen, desde el municipio, el acceso de mujeres emprendedoras al comercio ambulante. Por último, se establece como obligación que en toda la recogida de datos éstos estén desagregados por sexo.

Por otro lado, se prevé la convocatoria de una nueva edición de los Premios Andalucía de comercio interior, en los que se tendrá en cuenta la implantación de planes de igualdad y medidas de conciliación en la valoración de las candidaturas.

Objetivo 2. Potenciar el tejido comercial en los núcleos urbanos, impulsando los centros comerciales abiertos. Para ello, está prevista la convocatoria de subvenciones para revitalizar los centros urbanos y otras asociaciones de comerciantes, cuya normativa de aplicación prevé, por una parte la prohibición de obtener la condición de persona o entidad beneficiaria a las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas y las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de sexo. Asimismo, dicha normativa prevé, como actuación subvencionable, la realización de campañas de promoción de ventas, animación comercial y publicidad, siempre

que el contenido de dichas campañas y promociones tenga en cuenta la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Otro criterio de valoración ha sido la inclusión, en el proyecto cuya subvención se solicita, de actuaciones como planes de igualdad o medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para sus empleadas y empleados.

Objetivo 3. Impulso y mejora del sector artesanal andaluz. Para ello se desarrollarán actuaciones para el incremento de la competitividad de Pymes artesanas y el impulso del asociacionismo en el sector artesano, que se instrumentarán a través de una línea de subvenciones en la que se valora positivamente el incremento de puestos de trabajo femeninos desde el inicio del ejercicio de aprobación de la convocatoria hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes, así como el desarrollo de acciones para la consecución de igualdad entre hombres y mujeres, o que el taller artesano cuente con mayor número de trabajadoras que de trabajadores. Asimismo, está prevista la firma de un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, destinado a apoyar a las mujeres emprendedoras artesanas y fomentar la colaboración de las mujeres artesanas en puntos de interés común.

14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, creado en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos, se centra en profundizar y desarrollar 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 los 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.

Otro de sus cometidos es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a los y las trabajadores/as autónomos/as y a los sectores de mayor riesgo.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales considera en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las mayores desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres vienen reflejadas en las encuestas de condiciones de trabajo, en las que es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones de trabajo en las que desempeña su labor y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, y muestra su grado de satisfacción con las mismas. En dichas encuestas se obtiene información, también diferenciada por sexo, relacionada con los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas.

Los objetivos programados en 2017 en materia de igualdad de género son:

Objetivo 1. Estudio de las condiciones de trabajo en Andalucía y su análisis desde la seguridad y salud laboral, desarrollando las siguientes actuaciones:

- Elaboración y publicación de trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos, en colaboración con entidades, instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro para la mejora de las condiciones de trabajo, en particular de las mujeres trabajadoras.
- Realización de la III Encuesta de condiciones de trabajo, en la que se hará énfasis en las preguntas sobre la temática de género, además de la desagregación por sexo de resultados referidos a personas.
- Mantenimiento del Laboratorio observatorio de condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía (LAOGEN), mediante el encargo de proyectos de investigación que contemplen la perspectiva de género.

Objetivo 2. Acciones formativas en seguridad y salud laboral orientadas a colectivos específicos, mediante el establecimiento de las siguientes actuaciones:

- La formación en prevención a componentes de los comités de seguridad y salud laboral de empresas andaluzas, a profesionales de la prevención de riesgos laborales en ejercicio y a agentes de promoción de la cultura preventiva, favoreciendo la participación igualitaria de mujeres y hombres.
- Contemplar como indicadores diferenciados por sexo a las personas asistentes a las acciones formativas en seguridad y salud laboral orientadas a colectivos específicos, organizadas o promovidas por el Instituto, así como tener en cuenta sus diferentes necesidades en la elección de la temática formativa.

14.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo, como órgano gestor de la política de empleo en Andalucía, contribuye al acceso y permanencia de la población trabajadora en el mercado de trabajo y a la mejora del capital humano de las empresas. Esta contribución se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles. Los estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados por Decreto 96/2011, de 19 de abril, definen, en su artículo 5, los objetivos y funciones de la agencia, determinando como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de

trabajo. Todos estos objetivos redundan en la consecución del objetivo estratégico principal que persigue la Agencia tal es la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía andaluza en el contexto de la actual coyuntura económica.

El SAE gestionará su presupuesto enfocado hacia la mejora de la empleabilidad de los andaluces y andaluzas, intentando a su vez que las diferentes brechas y desajustes comentados se reduzcan, especialmente en lo concerniente a la igualdad de género cuya consecución es pretensión del Gobierno de la Comunidad como objetivo transversal en todas sus políticas y especialmente en las políticas activas de empleo.

Los objetivos estratégicos de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para 2017 son los siguientes:

Objetivo estratégico 1: Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza.

Objetivo estratégico 2: Mejorar la calidad de los servicios.

Por otra parte, y como objetivo operativo transversal incluido en el Objetivo estratégico 1, en todas las actuaciones, se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía.

A su vez estos objetivos estratégicos son desarrollados por una serie de objetivos operativos anuales. En el caso del objetivo estratégico 1, se establecen cinco objetivos operativos:

Objetivo operativo 1.1. Gestionar de forma integral la demanda de empleo y atender las necesidades de información y orientación profesional de las personas demandantes de empleo. Este objetivo se concreta en dos acciones fundamentales:

- Inscripción y clasificación de la demanda de empleo. La inscripción de la persona demandante es el proceso mediante el cual una persona adquiere la condición de demandante en un servicio público de empleo por primera vez, quedando su demanda en situación de alta en el mismo. Esta debe realizarse de forma personal e intransferible, para la verificación de los datos aportados por la persona demandante, salvo las excepciones que pueda contemplar la normativa vigente. Por otra parte, la clasificación de la demanda constituye el pilar fundamental para los procesos de intermediación de las personas inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo.

- Gestión de itinerarios personalizados de inserción. El itinerario personalizado de inserción (IPIs), es un conjunto secuencial de acciones que se definen y desarrollan para mejorar la empleabilidad de la persona desempleada inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. Un IPI se inicia siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional desarrollada por personal técnico de una unidad de orientación de la red Andalucía Orienta. Cada persona beneficiaria que desarrolle un IPI, cuenta con el apoyo de un profesional de la orientación responsable del desarrollo del mismo que será su asesor/a personalizado/a durante todo el proceso. Todas las acciones de los IPIs se registran según los procedimientos establecidos por el Servicio Andaluz de Empleo en el Servicio telemático de orientación (STO).

Objetivo operativo 1.2. Atender las necesidades de las empresas en materia laboral y de recursos humanos. Este objetivo comprende diferentes actuaciones o servicios:

- Actuaciones en la gestión de la intermediación en el empleo. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con las personas trabajadoras que buscan un empleo, para su colocación; tiene como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras, las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades. El Servicio Andaluz de Empleo gestiona la intermediación laboral como un servicio público y gratuito que garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación y la plena transparencia en su funcionamiento.

- Actuaciones de agentes de empresa. El dispositivo de agentes de empresas tiene un perfil de asesoría técnica y el equipo que lo compone posee una amplia formación y experiencia en el área de los recursos humanos. Estos profesionales desarrollan preferentemente una estrategia de servicios integrales orientada a facilitar el encuentro entre las empresas y las personas candidatas en búsqueda de empleo. En 2017 se da un decidido impulso de este dispositivo doblando el número de efectivos. Este personal ofrece los servicios del SAE al empresariado para que encuentren el perfil más adecuado para el puesto de trabajo que ofertan y, posteriormente, acuden a la base de datos de las oficinas para localizar a las candidatas, concertar las entrevistas de trabajo y cerrar en el menor tiempo posible la casación de oferta y demanda.

  Este personal técnico también informa a las empresas de los recursos que les ofrece la Agencia, como su oficina virtual, los aplicativos GESCONTRAT@ y CONTRATA, para comunicar contratos de manera telemática, la aplicación EUREKA para realizar ofertas de empleo por internet, información sobre contratos laborales, la RED EURES de empleo en Europa, entre otros. Además, realizan una labor de investigación y prospección del mercado de trabajo que permite conocer mejor el tejido empresarial y del mercado laboral para desarrollar actuaciones más ajustadas a las necesidades de cada provincia.

- Actuaciones en relación a las agencias de colocación. El Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo de Andalucía realicen actividades de intermediación laboral, que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades. Además podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. En 2017 se prevé establecer el marco de colaboración con las mismas para la puesta en marcha de las actuaciones de intermediación, orientación e información profesional y el desarrollo de los convenios que dicho marco lleve asociado. Igualmente se desarrollará la labor de inspección sobre las agencias de colocación según las potestades que la ley atribuye.

- Acciones de gestión administrativa de la contratación.

Objetivo operativo 1.3. Favorecer la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas. El objetivo se concreta en distintos programas y proyectos:

- Programas de inserción mediante prácticas en empresas. Las prácticas en empresas persiguen, a través de experiencias profesionales para el empleo tutorizadas, facilitar el acercamiento al mundo laboral y proporcionar el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Deberán desarrollarse en el marco de un Itinerario personalizado de inserción.

- Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica, red EURES. La red EURES, organismo de colaboración entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de los estados miembros del espacio económico europeo y otras organizaciones asociadas, facilita orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo y de profesionales.

- Incentivos a la contratación. Se incentivará la contratación por parte de empresas de cualquier tipo, incluyendo entidades sin ánimo de lucro y personas en régimen de autónomos, de personas desempleadas con un compromiso mínimo de duración de la contratación, así como la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada suscritos con anterioridad.

- Incentivos para la adquisición de experiencia laboral. Línea de incentivos destinada, preferentemente, a entidades locales para ayudar a la contratación de personas demandantes de empleo, con o sin experiencia laboral, por periodos de hasta seis meses de duración.

- Proyectos de interés general y social, línea de incentivos destinada a subvencionar contrataciones temporales de personas desempleadas por entidades sin ánimo de lucro.

- Acciones sectoriales. Son un conjunto de actuaciones concretas que fomentan el empleo en sectores económicos o actividades de relevancia económica territorializada en la comunidad.

- Promoción de las políticas activas locales de empleo. Se pretende promover la generación de empleo local mediante la adecuación de los territorios y mercados, planificando estrategias integrales o implementando medidas concretas de actuación.

- Programa de orientación profesional y acompañamiento a la inserción. Este programa tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo, de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su itinerario personal de inserción, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, durante las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo durante un periodo que no supere los seis meses.

- Integración laboral a través de empresas de inserción. Esta línea se articulará a través de la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción. El objetivo es incentivar

el mantenimiento de los contratos de las personas en situación de exclusión que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en empresas ordinarias.

- Acciones experimentales para colectivos en riesgo de exclusión social. A través de las mismas se desarrollarán planes integrales que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas profesionales. El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de las personas participantes mediante el desarrollo de acciones de las indicadas y consiguiendo al menos la inserción laboral del 35% de las personas participantes.

- Ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros especiales de empleo. Su objeto es fomentar la inserción de personas con discapacidad en el mercado protegido, a través de incentivos a la contratación tanto a jornada completa como parcial con carácter indefinido, incluidos los contratos fijos-discontinuos y a las transformaciones en indefinido de los contratos temporales de fomento de empleo, suscritos con personas trabajadoras con discapacidad en Centros especiales de empleo.

- Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo. El objeto de la ayuda es compensar económicamente la prestación de los servicios de interés económico general desarrollados por los centros especiales de empleo, y con ello su viabilidad, mediante la concesión de incentivos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad con la finalidad de conseguir su inserción en el mercado laboral, así como su total integración laboral, y por lo tanto social.

- Ayudas a la adaptación, de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas en centros especiales de empleo, con objeto de fomentar la accesibilidad y la integración laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

- Ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias, con el objeto de fomentar su inserción en el mercado ordinario, a través de incentivos a la contratación, tanto a jornada completa como parcial por la mitad de la jornada completa, con carácter indefinido, incluidos los contratos fijos-discontinuos y las transformaciones en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo, suscritos con personas con discapacidad en empresas ordinarias.

- Ayudas a la adaptación de puestos de trabajos ocupados por personas con discapacidad que con carácter indefinido sean contratadas por empresas ordinarias, con objeto de fomentar la contratación indefinida de personas con discapacidad en el mercado ordinario, a través de incentivos dirigidos a financiar la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal con la finalidad de evitar accidentes laborales.

- Subvenciones dirigidas al desarrollo de acciones relativas a las unidades de apoyo a la actividad profesional, en el marco de los servicios de ajuste personal y social de

las personas con discapacidad en centros especiales de empleo. El objeto es ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo, mediante la concesión de subvenciones a los centros especiales de empleo para que cuenten con los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social.

- Subvenciones para el empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de las mismas en el sistema ordinario de trabajo consistente en la contratación de preparadores y preparadoras laborales para la realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado con la finalidad de facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad que cuentan con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.

Objetivo operativo 1.4. Incrementar el uso de las TICs por parte de las personas demandantes de empleo y de las entidades empleadoras. Se compone de las siguientes líneas:

- Oficina virtual de empleo (OVE). El portal del Servicio Andaluz de Empleo supone una apuesta importante por un sistema de intermediación flexible y abierto que permite una relación directa entre personas trabajadoras y el empresariado, introduciendo mejoras para agilizar en todo lo posible, la unión entre la oferta y la demanda en el mercado laboral como instrumento que permita avanzar en la reducción del desempleo.

- Dinamización zonas TIC en las oficinas de empleo. Con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, minimizando tiempos y evitando y simplificando trámites, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo. Estas zonas se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.

- Red de puntos de empleo. Los puntos de empleo, ubicados principalmente en localidades sin oficinas de empleo, permiten renovar, emitir documentación, consultar ofertas y realizar modificaciones de la demanda, además de contribuir a la reducción de los tiempos de espera para demandantes de empleo y facilitar una atención rápida y eficaz.

- GESCONTRAT@, es la aplicación informática que el Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de las empresas, de forma completamente gratuita, para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, desde su lugar de trabajo, evitando así desplazamientos a las oficinas de empleo.

Objetivo operativo 1.5. Mejora de la situación de empleabilidad de las mujeres. Este objetivo es transversal a la organización, es decir, todas las actuaciones de la Agencia contemplan la perspectiva de género. Tradicionalmente las mujeres sufren discriminación en el ámbito laboral por la mayor precariedad laboral, los menores salarios, la segregación horizontal y vertical, la menor tasa de actividad y la mayor tasa de desempleo.

No obstante, aun siendo positivo para las mujeres el impacto del gasto en políticas activas de empleo que se realiza por parte del Servicio Andaluz de Empleo, es difícil articular medidas específicas dirigidas a las mujeres por cuanto en un escenario de crisis y desempleo, la apuesta del SAE se dirige a todos los trabajadores y las trabajadoras sin ocupación para que puedan acceder en igualdad de oportunidades a la oferta de acciones promovidas, por lo cual se ha de impulsar la participación de las mujeres en las citadas acciones, más que diseñar otras actuaciones concretas.

Por otra parte, los gastos corrientes destinados a retribuir bienes y servicios, necesarios para el funcionamiento de los servicios públicos, no inciden de manera directa en la consecución de este objetivo. El caso de las transferencias corrientes es distinto, pues con cargo a las mismas se articula una batería de incentivos y ayudas que, si bien no van dirigidas directamente a las mujeres, suponen una herramienta adicional para la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Por ello, los indicadores con que cuenta el SAE están desagregados por sexo de forma que se puede constatar el número de personas beneficiarias del gasto público e incidir en los supuestos de desigualdad de género.

Objetivo estratégico 2. Mejorar la calidad de los servicios. Para alcanzar este objetivo, el SAE desarrollará en 2017 acciones relacionadas con la incorporación de la mejora continua en la gestión de la Agencia y la mejora de la infraestructura de la red de oficinas en Andalucía.

- Incorporar la mejora continua en la gestión de la Agencia SAE y la optimización de los recursos con que cuenta. Con el objeto de incorporar la mejora continua en la gestión de la agencia, se implantará un sistema de gestión basado en el modelo EFQM de excelencia, en el marco de un plan de calidad.

- Evaluación de los programas y actuaciones puestas en marcha, como instrumento que facilita una información esencial para la mejora de las políticas y la rendición de cuentas. En este sentido, la Agencia se plantea entre sus objetivos a medio plazo avanzar en la implantación de la cultura de la evaluación. Para ello, se elaborará un sistema de indicadores único para todos los programas que se desarrollen en el mismo. A su vez, al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de los sistemas de gestión y control establecidos por el Servicio Andaluz de Empleo para las líneas de subvención que gestiona, se realizará una verificación administrativa a las líneas de subvención que se determinen anualmente.

- Se elaborará un plan anual de verificaciones sobre el terreno en el que se establecerán los criterios de verificación, el tamaño y diseño muestral y los formularios y modelos a utilizar en el procedimiento. Asimismo, se apoyará y colaborará en las auditorías y controles efectuados por los organismos fiscalizadores competentes.

- Todo ello irá acompañado por una mejora de las infraestructuras, con diferentes inversiones en la red de oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo. La red constituye la puerta de entrada fundamental para la aplicación de las políticas activas de empleo, pues son el lugar donde se lleva a cabo la mayor parte de la prestación de servicios para el empleo. Disponer de instalaciones adecuadas y modernas constituye en sí un objetivo específico de cualquier Administración Pública en aras de la mejora

de calidad en la prestación de los servicios, y lo son también la existencia de garantías para el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras y la normativa de accesibilidad de la población andaluza a los servicios públicos de empleo. Se realizarán obras de acondicionamiento y adecuación de la red de oficinas, traslado a nuevas instalaciones, adquisición de mobiliario, archivos, material informático, equipo de seguridad y vigilancia, y todo lo necesario para mejorar y modernizar la infraestructura y el equipamiento de las oficinas de empleo en general.

15.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, el objeto de las actuaciones va encaminado al fomento del alquiler, como medio de acceso a la vivienda, mediante ayudas a las personas inquilinas, siendo las personas beneficiarias, en muchas ocasiones, familias constituidas, mostrando una presencia equilibrada de mujeres y hombres. En el programa 43A también se incluyen diversas actuaciones dirigidas a entidades y personas jurídicas. En este sentido, cabe señalar los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; los destinados a la rehabilitación sostenible de edificios residenciales, destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios, fundamentalmente); los destinados a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público; así como las acciones de cooperación internacional en materia de vivienda y rehabilitación.

La situación económica de los últimos años ha provocado situaciones graves en las que se vulnera el derecho a la vivienda y, por tanto, es necesario atender a las circunstancias en que vive la ciudadanía de Andalucía. Este problema afecta con mayor intensidad a determinados colectivos de mujeres, lo que confiere a las competencias desarrolladas a través del programa presupuestario 43A un carácter estratégico desde el punto de vista de la igualdad de género. Por ello, se considera eje fundamental de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía la defensa del derecho a la vivienda a través de distintas medidas, tal como establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía y la Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda, enmarcando todo ello en el reciente Plan de vivienda y rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por Decreto 141/2016, de 2 de agosto.

El programa presupuestario define como objetivo principal y específico en materia de igualdad de género:

Objetivo: El fomento del alquiler como medio de acceso a la vivienda, con la puesta en marcha de las actuaciones previstas en el Plan de vivienda y rehabilitación de Andalucía 2016-2020, fundamentalmente el programa de ayudas a personas inquilinas.

Su objetivo es facilitar el pago de la renta del alquiler, de forma que se facilite el acceso a la vivienda o la permanencia en la misma a familias con ingresos limitados, priorizando a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos, permitiendo el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía.

Las principales líneas de trabajo y actuaciones para 2017 consistirán en:

- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a las personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que

se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos.

- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la Ley reguladora del derecho a la vivienda y desarrolladas por el Plan de vivienda y rehabilitación de Andalucía 2016-2020, regulado por el Decreto 141/2016, de 2 de agosto.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO Y VIVIENDA

La Secretaría General Técnica, responsable del programa presupuestario 51A, tiene un eminente carácter horizontal, siendo su misión la coordinación en la gestión de los diferentes centros directivos, en orden a la ejecución de sus competencias, el desarrollo normativo e informático y el soporte jurídico y administrativo de la Consejería de Fomento y Vivienda.

Dentro del ámbito de actuación del programa 51A destaca el Servicio de información y estadística, como órgano encargado de coordinar la actividad estadística y cartográfica de la Consejería, siendo responsabilidad de este servicio velar para que se incluya la perspectiva de género en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la Consejería. En los programas estadísticos y cartográficos de los últimos años se ha realizado un importante esfuerzo para realizar actividades estadísticas que incorporen la variable de sexo. En este sentido, las actividades que incorporan la variable de sexo son:

- En materia de transporte profesional: certificado de competencia profesional para el transporte, títulos de consejero de seguridad, certificado de aptitud profesional para el transporte y centros de formación de capacitación profesional.
- En materia de movilidad: transporte público interurbano de Andalucía.
- En materia de vivienda: Programa andaluz en defensa de las viviendas, demandantes de viviendas protegidas y actuaciones protegidas en materia de vivienda de Andalucía.

El grado de desarrollo de estas actividades ha sido dispar. En algunas actividades se está realizando la desagregación por sexo de los datos y en otras se espera realizarla próximamente, como en la explotación de los datos en materia de transporte profesional, que se realiza a través de determinadas aplicaciones del Ministerio de Fomento, que no permiten hasta el momento obtener estadísticas desagregadas por sexo.

Por otra parte, en la Secretaría General Técnica se desarrollan las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería de Fomento y Vivienda y vela por la aplicación de la transversalidad de género en todas las actuaciones de la Consejería.

A través de la Unidad de Igualdad de Género se cumple con la normativa de igualdad en la elaboración de las normas que emanan de la Consejería, velando por el uso no sexista del lenguaje. Durante el ejercicio 2016 se han aprobado o están en tramitación cuatro decretos y ocho órdenes, incluyendo en cada uno de ellos el correspondiente Informe de Impacto de Género.

Objetivo: fomentar la igualdad de género a través de la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería.

A través del Servicio de riesgos laborales, se implantará y aplicará el Plan de prevención de riesgos laborales, como instrumento para la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad de las unidades y centros de trabajo y el desarrollo y coordinación de todos los organismos implicados. En el diseño y aplicación de dicho Plan se integrará la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia preventiva. Para el desarrollo y gestión del Plan de riesgos laborales se establecerán procedimientos documentados que determinen la forma de integrar de una manera efectiva la prevención en todas las unidades administrativas. Dichos procedimientos se recogen en un documento denominado Manual de procedimientos de gestión de prevención de riesgos laborales. Dentro de dicho manual destaca la existencia del procedimiento de adaptación de los puestos de trabajo a las personas empleadas públicas y de protección a la maternidad.

En materia de contratación, en los pliegos propios que son los referentes a contratos de obra, se recoge como criterio de admisión la obligación de las empresas que tengan más de 250 trabajadores de aportar un Plan de igualdad. En dicho Plan se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos. A tal efecto, las personas licitadoras deberán aportar dicho Plan así como los acuerdos adoptados en relación al mismo. A efectos de la aplicación de la preferencia en la adjudicación, los licitadores podrán presentar otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantenga su efectividad.

En los contratos de servicios y de suministros, los pliegos de cláusulas particulares (PCP) que se utilizan con carácter general son los que se encuentran publicados en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, los cuales, como no podría ser de otro modo, también recogen dicha obligación.

Asimismo, se ejecutan las políticas en materia de gestión de recursos humanos, formación de personal y compatibilización de la vida laboral y personal. Se tiene como objetivo prioritario garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado.

Para ello se tiene previsto impulsar un estudio de la representación de hombres y mujeres en las actividades formativas, tanto en el alumnado como en el profesorado.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Las Direcciones Generales de Infraestructuras y de Movilidad son las responsables del programa presupuestario 51B Movilidad, infraestructuras viarias y de transporte.

En el sector de la construcción, se siguen detectando importantes desigualdades en las cifras de ocupación entre mujeres y hombres. Según los datos publicados en la Encuesta de

población activa, después de varios años en los que en la evolución de los puestos desempeñados por mujeres en este sector en Andalucía se observara una mejora, habiendo pasado de representar el 3,7% en 2007 al 9,7% en 2012.

Sin embargo, entre los años 2012 y 2013, se produce un descenso en la representación de mujeres, que continúa en 2014 y 2015, pasando a situarse la presencia de mujeres en un 4,1% en el año 2015. Se observa al menos una mejora en el número absoluto de empleos ocupados por mujeres en el último año.

En cuanto a las actuaciones en materia de carreteras, desarrolladas dentro de la política de infraestructuras de la Consejería, destaca que esta inversión se destina a la mejora de la accesibilidad, seguridad vial, movilidad y, en general, en el desarrollo de la red de carreteras andaluzas, que favorece por igual a hombres y mujeres.

Por otra parte, aunque el transporte público beneficia a la ciudadanía en general, son las mujeres las principales usuarias del transporte público concentrándose los desplazamientos en los servicios urbanos (autobús y metro), seguido de los interurbanos y finalmente el ferrocarril, por lo cual la política de transporte público, su previsión de inversiones y el marco de medidas para fomentar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en autobuses de transporte público y en ferrocarril, favorece la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, el objetivo principal del programa presupuestario en materia de igualdad de género para la Dirección General de Movilidad en el ejercicio 2017 es:

Objetivo: El fomento del uso del transporte público, tanto en áreas metropolitanas como en la red de transporte urbano, favoreciendo así la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, además de satisfacer las demandas desde la perspectiva de género y posibilitar que los servicios potenciales encuentren un nuevo sistema de movilidad más atractivo desde dicha perspectiva.

La Dirección General de Movilidad continúa en su avance para lograr un cambio cultural en materia de género que transforme la percepción de sectores de preferencia masculina, a sectores abiertos a las mujeres. Se sigue avanzando en incorporar la variable de género en los estudios y planes de movilidad como forma de contribuir a garantizar la igualdad, incluyendo perspectiva de género en la elaboración de los mismos para conseguir este fin.

A ello se añade que en la elaboración de la normativa, estudios y documentación del ámbito de esta Dirección General de Movilidad, se tiene en cuenta que estén expresados en lenguaje no sexista.

Por otra parte, la Ley andaluza de movilidad sostenible trata de establecer directrices sobre la planificación de la movilidad, diferenciando documentos que desarrollan instrumentos de planificación a distintas escalas territoriales. Esta política de transporte público, con su previsión de inversiones y el marco de medidas para fomentar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público y en ferrocarril de mercancías, favorece la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Con el fin de obtener mayor información y mejorar la igualdad de género, el texto de la Ley andaluza de Movilidad Sostenible incluye la transversalidad de la igualdad de género en las actuaciones en materia de movilidad.

Los Planes de movilidad sostenible crearán comisiones de redacción del Plan por áreas de aglomeraciones urbanas que se ajustarán a lo establecido en los artículos 18 y 19.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y al artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Además, en el acuerdo de formulación y en la redacción de cada Plan se garantizará la participación de la ciudadanía y se tendrá en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad de género en el desarrollo de todas sus actuaciones, a la vez que se contribuirá a fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Los nuevos planes de infraestructura y servicios del transporte, los estudios de transporte no motorizado y los de transporte público integrarán la perspectiva de género en el diseño y ejecución.

Finalmente, se está constituyendo el Observatorio andaluz de la movilidad sostenible y la logística, que incluirá la perspectiva de género en estudios y análisis sobre transporte, movilidad y logística. En la realización de encuestas sobre número de personas que realizan viajes en transporte público metropolitano, se introduce la variable de sexo y se garantiza la inclusión de la perspectiva de género, adaptando los sistemas de encuestas de los consorcios de transporte metropolitano, y junto a ello, el análisis de los resultados obtenidos, mediante la inclusión de la perspectiva de género dentro de las encuestas realizadas (número de mujeres y hombres y destinos).

16.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE

En virtud del Decreto 212/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería, corresponden a la Consejería de Turismo y Deporte las competencias relativas al turismo y al deporte, mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

En el ámbito turístico, a partir de la explotación y análisis específicos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el año 2015 se estima en 357.000 la población ocupada en actividades características del turismo en Andalucía, un 7,3% más que en el año anterior. Esta ocupación representa el 12,9% de los 2,77 millones de personas ocupadas de la Comunidad y el 16,5% de los 2,17 millones de personas ocupadas en el sector servicios de Andalucía.

El análisis del sector turístico y deportivo se realiza en el capítulo de Realidad.

Resulta de gran importancia la nueva Ley 5/2016, de 19 de julio, del deporte de Andalucía que materializa la visión social del deporte, que impregna toda la norma mediante el reconocimiento expreso del derecho de la ciudadanía a la práctica deportiva y el acceso al mismo de los distintos colectivos sociales, basado en la apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres y su participación en los órganos decisorios de las entidades deportivas.

El artículo 6, dedicado al principio de igualdad efectiva, establece que la Administración Pública de Andalucía fomentará e integrará la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente y que, como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la consejería competente en materia de deporte, promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, y especialmente en los de responsabilidad y decisión. Respecto a la estructura y organización de las federaciones deportivas, hay que destacar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, presente en el artículo 59 a la hora de nombrar a los miembros de las juntas directivas de las mismas. Además, entre las obligaciones de las y los profesionales del deporte contempladas en el artículo 96, se determina la de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

En relación con el empleo, el artículo 22 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece la igualdad de oportunidades en el empleo como un objetivo prioritario para la Administración de la Junta de Andalucía. Por ello, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. También dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

También, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013 establece, en el objetivo 1 de la línea de actuación 3 (empleo), que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. Además, la medida 1.2 del citado objetivo establece que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La Secretaría General para el Deporte gestiona las competencias atribuidas en materia de infraestructuras y centros deportivos a través de los créditos consignados en este programa presupuestario.

En el ejercicio 2017, las actuaciones del programa 46A se dirigen fundamentalmente a la reforma y mejora de las instalaciones deportivas existentes en el territorio andaluz, favoreciendo que en el desarrollo de las mismas se integre el principio de igualdad de género.

A tal efecto, en la convocatoria de subvenciones que se pretende realizar en el ejercicio 2017, en similares términos a la realizada en 2016, para el fomento de infraestructuras y equipamientos deportivos, cuyas bases reguladoras han sido aprobadas por Orden de 21 de septiembre de 2016, se encuentra incorporada la perspectiva de género en el trámite de valoración de los proyectos presentados al incluir, entre los criterios que pueden determinar una mayor puntuación del proyecto, la adopción de medidas o acciones positivas para las mujeres.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

Entre los objetivos de este programa, Actividades y Promoción del Deporte, se encuentra el fomento de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo.

Los objetivos de igualdad fijados para 2017 son los siguientes:

Objetivo 1. Promocionar la práctica del deporte organizada en los clubes y equipos femeninos, masculinos y mixtos, así como en los de deporte adaptado, para alcanzar niveles de excelencia, prestando especial atención a aquellos deportes que cuentan con menor participación por parte de equipos femeninos y mixtos.

Para la consecución de este objetivo se han previsto las siguientes actuaciones:

- Impulso de ayudas destinadas a clubes deportivos andaluces, con la finalidad de apoyar la participación de equipos en competiciones oficiales absolutas de ámbito nacional, de categoría máxima y submáxima, con formato de liga regular, con sistema de ascenso y descenso de categoría. La evolución del número de equipos femeninos que han estado incluidos en el Programa Estrella hasta la temporada 2015-2016 muestra la repercusión de estas ayudas en el fomento del deporte de rendimiento femenino.

- Concesión de ayudas a través de la línea de subvenciones de Fomento de Clubes Deportivos (FCD), dirigidas a los clubes deportivos andaluces para su participación en competiciones oficiales para las categorías de deporte en edad escolar, es decir, desde los 6 hasta los 18 años. Actualmente, en la orden reguladora de esta línea de subvenciones, Orden de 17 de mayo de 2011, se contempla entre los criterios prioritarios aplicados para la valoración de las solicitudes, la inclusión de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género en las actividades objeto de subvención, entre las que se encuentra promover la organización de escuelas deportivas y la participación de equipos en competiciones deportivas oficiales en edad escolar, en los clubes deportivos y secciones deportivas.

Objetivo 2. Consolidar el tejido asociativo deportivo andaluz visibilizando la participación de las mujeres en las asociaciones deportivas y singularmente, en las federaciones deportivas andaluzas. La nueva Ley 5/2016, de 19 de julio, del deporte de Andalucía, especifica en el artículo 59.2 que se procurará que la presencia de mujeres en la Junta Directiva sea, como mínimo, proporcional al número de licencias que ostenten.

Para ello, se continuará con las líneas de ayudas destinadas al Fomento de la Organización de la Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF) y para Tecnificación y Rendimiento Deportivo (TRD). Estas líneas incluyen, en el trámite de valoración de los proyectos presentados, la perspectiva de género.

Objetivo 3. Fomentar valores de igualdad en la práctica deportiva, en general, y especialmente en el deporte escolar y en la práctica deportiva de las mujeres, impulsando el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para este objetivo se han previsto las siguientes actuaciones:

- Respecto al fomento de la participación de deportistas femeninas en edad escolar, el Plan de deporte en edad escolar establece, en el ámbito de promoción y según la base 8 de la Resolución de 17 de marzo de 2011, un sistema de participación en los encuentros deportivos consistente en que los equipos que participen en las categorías prebenjamín, benjamín y alevín, tendrán como base el alumnado matriculado en un mismo centro educativo (al menos el 70%), con una composición equilibrada (entre el 40 y el 60% por sexo). Los reglamentos de los encuentros deportivos que se celebren tendrán en cuenta los principios de participación equilibrada en el terreno de juego en deportes de equipo (al menos en las categorías anteriormente citadas) y del fomento de la máxima participación de las y los deportistas.

  Los programas deben conseguir una puntuación para adherirse al Plan, en consecuencia, en el ámbito de promoción puntuarán más alto conforme los equipos participen en más categorías, además de las obligatorias, que cumplan con el principio básico de composición equilibrada. De esta forma, se incentiva la participación mixta. En este sentido, también se conseguirá un mayor número de puntos en función del porcentaje de participación de deportistas de sexo femenino.

  El Plan está integrado por los programas de deporte en edad escolar, aprobados de forma conjunta y que con carácter anual se publican en el BOJA por las Consejerías

competentes en materia de educación, salud y deporte, a propuesta de la Comisión de seguimiento del Plan del deporte en edad escolar de Andalucía. En la Orden de 17 de mayo de 2011, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de deporte, en las líneas de fomento de deporte en edad escolar (FDE) y fomento de clubes deportivos (FCD), se contempla como requisito o prioridad en la valoración, según el concepto, estar incluido en el Plan del deporte en edad escolar.

- Programa y actuaciones específicas destinadas a la promoción del deporte y las mujeres, que fomentarán la práctica deportiva de las mujeres en condiciones de igualdad y la compatibilización de la vida familiar y el rendimiento deportivo.

Objetivo 4. Promover la práctica del deporte de rendimiento en condiciones de igualdad, tanto en el acceso como en su desarrollo.

Las actuaciones previstas son:

- Acciones de difusión a las federaciones y clubes deportivos de Andalucía ofreciendo los servicios asistenciales del Centro Andaluz de Medicina del Deporte a todos los y las deportistas federados, haciendo especial hincapié en la posibilidad de atención a las mujeres practicantes de cualquier disciplina deportiva.

- Acciones impulsadas desde el Instituto Andaluz del Deporte dirigidas a la formación deportiva e investigación, estudio, documentación y difusión de las Ciencias de la Actividad Física y del Deporte desde una perspectiva de género.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO Y DEPORTE

Este programa comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería, coordinando la actuación de los servicios centrales y las delegaciones territoriales para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería.

Este programa contempla los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en el desarrollo reglamentario de la normativa deportiva y turística.

La actividad correspondiente será realizar el seguimiento de la utilización de un lenguaje no sexista en la elaboración de la normativa de la Consejería de Turismo y Deporte.

Objetivo 2. Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de la contratación pública.

Para ello, se incluirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Consejería de Turismo y Deporte un criterio específico que valore positivamente a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia en igualdad, o bien acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 3. Fomento de la igualdad en el funcionamiento y actividad de la Consejería.

Este objetivo se concreta a través de dos actividades:

- Continuar con la sensibilización del personal, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de género, mediante la difusión de acciones formativas.
- Colaborar con el personal de los centros directivos en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa y elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

En el ámbito de actuación del programa 75B, hay que considerar que la Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía, establece que la promoción de la imagen de calidad de Andalucía deberá garantizar la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

Por otra parte, la Secretaría General para el Turismo, centro directivo que gestiona este programa presupuestario, contempla como eje transversal el enfoque de género en la elaboración de los distintos planes e instrumentos de planificación turística, tal como se detalla a continuación.

Así, el Decreto 37/2016, de 9 de febrero, aprueba el Plan general de turismo sostenible de Andalucía horizonte 2020, como instrumento básico y esencial en la ordenación de los recursos turísticos. Entre sus principios rectores se encuentra el de definir un desarrollo turístico sostenible como un “proceso de gobernanza basado en la transparencia, la participación igualitaria desde una perspectiva de género y la codecisión”.

Entre los objetivos generales del Plan pueden destacarse los siguientes:

- Definir estrategias y políticas para implementar un modelo de desarrollo turístico sostenible, viable, equitativo, competitivo e igualitario desde una perspectiva de género, que haga un uso óptimo de los recursos disponibles, respetuoso con los valores locales y los espacios donde se desarrolla el turismo y que garantice la cohesión territorial.
- Potenciar el tejido empresarial turístico y generar empleo estable y de calidad, fomentando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Vincular la sostenibilidad al desarrollo de un modelo turístico que se apoye en la gestión integral de la calidad en los destinos, la innovación dentro del tejido empresarial, especialmente la tecnológica y la formación y transferencia de conocimiento entre sus profesionales, favoreciendo la diversificación para propiciar la ruptura de estereotipos de género.

El citado Plan dedica su apartado 4 a la igualdad de género, realizando una aproximación a la perspectiva de género, describiendo la normativa de referencia, efectuando un diagnóstico de la situación desde el punto de vista estadístico y relacionando los programas de actuación a través de los cuales se pretenden subsanar las desigualdades detectadas:

- Medidas dirigidas a lograr la participación igualitaria efectiva desde una perspectiva de género, apoyando al tejido asociativo femenino e incluyendo un módulo común en las acciones formativas destinadas al empresariado. Dichas medidas se encuentran recogidas en los programas 5 y 8.

- Medidas para garantizar la igualdad desde una perspectiva de género en el acceso a diversas líneas de fomento, mediante un seguimiento de la presencia femenina en los incentivos dirigidos al sector turístico (recogidas en los programas 6, 11, 23, 24, 25 y 27).

- Medidas destinadas a favorecer la diversificación laboral para propiciar la ruptura de estereotipos de género y establecer condiciones de igualdad de género en el acceso al mercado laboral. Para promocionar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades se establecerán incentivos a la contratación estable de mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, como indica el artículo 24 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Estas medidas se recogen en los programas 8, 9, 10 y 19.

- Medidas dirigidas a promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, cuidando un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que tengan como finalidad promocionar los distintos productos turísticos (programas 14, 15, 17 y 18).

- Medidas para superar la brecha digital de género, garantizando el acceso de las mujeres a la formación, las ayudas y el asesoramiento que se articulen para mejorar la profesionalización y la competitividad del sector turístico. Estas medidas afectan a los programas 4 y 25.

- Medidas dirigidas a reforzar la igualdad de género como un elemento de calidad turística, fomentando la integración de la perspectiva de género en los sistemas de gestión de la calidad. Recogidas en el programa 22.

- Medidas dirigidas a incentivar productos turísticos emergentes destinados a organizar mejor el tiempo familiar y de ocio (como los productos Family friendly). Recogidas en los programas 6, 7 y 27.

Por su parte, el Decreto 77/2016, de 22 de marzo, aprueba la Estrategia integral de fomento del turismo de interior sostenible de Andalucía horizonte 2020. La Estrategia dedica el apartado 6 a este tema, realizando una aproximación a la perspectiva de género, describiendo la normativa de referencia y efectuando un diagnóstico de la situación desde el punto de vista estadístico para el interior de Andalucía.

Esta Estrategia, en reconocimiento al papel central que juegan las mujeres en el desarrollo socioeconómico del ámbito rural, prima aquellas iniciativas que promueven su empleabilidad, el acceso al empleo estable, de calidad y en condiciones de igualdad. Asimismo, fomenta las iniciativas emprendedoras de las mujeres hacia el trabajo autónomo y la creación de empresas, así como todas aquellas que contribuyan a favorecer su papel como motor del desarrollo turístico en el interior.

Cualquier acción que se desarrolle en el marco de esta Estrategia debe tener una clara incidencia a favor de la igualdad de género, bien de manera directa, o promoviendo indirectamente dicha igualdad, y en consecuencia favoreciendo que se reduzcan las brechas de género existentes. Del conjunto de las 45 iniciativas que la componen, el 29% (13 iniciativas) tienen incidencia directa en la disminución de las desigualdades de género, y el 71% restante (32 iniciativas) tienen una vinculación indirecta con la igualdad de género, promoviendo y potenciando el papel de las mujeres en el desarrollo integral del turismo de interior en términos de igualdad.

Por otro lado, el Decreto 146/2016, de 30 de agosto, regula los Planes turísticos de grandes ciudades de Andalucía y los convenios de colaboración mediante los que se articulan. En dicho Decreto se hacen diversas referencias a la igualdad de género:

- El artículo 3.5 establece que "las medidas que se adopten para la consecución de los objetivos generales (de los Planes) contribuirán a la promoción de estrategias de desestacionalización turística, el fomento de la creación de empleo estable y de calidad, y a la corrección de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres dentro del sector turístico andaluz".

- Los artículos 4.3.b)1. y 11.a) disponen que entre los contenidos de la documentación que acompañe a la solicitud de un Plan turístico de grandes ciudades y del propio Plan se incluya un "diagnóstico de la situación turística de la ciudad, tendencias y escenarios previsibles, incluyendo las estadísticas referidas al género tanto con respecto al empleo como al turismo".

Finalmente, en el mes de octubre de 2016 se ha aprobado el II Plan de choque contra la estacionalidad turística del litoral andaluz 2016-2018. En su apartado 3.3. Ejes operativos y líneas de actuación, se incluye el eje operativo 3, destinado a Incentivos económicos para las Pymes turísticas. Entre los criterios que se manejarán para poder acceder a dichas ayudas se encuentra el de primar a aquellas empresas que contribuyan a romper la brecha de género. Y entre las acciones contempladas para desarrollar dicho eje operativo, se encuentra la de "establecer incentivos para fomentar el mantenimiento y creación del empleo en el sector e impulsar la integración de las mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral".

Asimismo, entre otras acciones, se continúa aplicando este enfoque de género en las distintas órdenes de convocatorias de la Estrategia de turismo sostenible, que regula el procedimiento de selección de los programas de turismo sostenible. Este procedimiento incluye como criterio de valoración de los programas, la inclusión de medidas de integración de las mujeres y las medidas tendentes a lograr la igualdad de género de forma efectiva. Con esto se pretende la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del turismo así como el fomento de la igualdad plena.

En el marco de la estrategia turística de esta Consejería, en materia de promoción y potenciación de la marca turística "Andalucía", se tiene en cuenta la perspectiva de género, como uno de los referentes más importantes a efectos del impacto igualitario y de la potencialidad del turismo destinatario de las acciones a desarrollar. Así, se mantiene para 2017:

Objetivo 1. Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista y una imagen no estereotipada de las mujeres en las acciones de promoción turística.

La actividad prevista para este objetivo consiste en realizar un seguimiento y control relativo a las diferentes acciones de promoción turística que se desarrollan por la Consejería de Turismo y Deporte, para que se haga un uso no sexista del lenguaje y se presente una imagen no estereotipada de las mujeres, de cara a lograr la igualdad de género de forma efectiva.

Objetivo 2. Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad, todo ello relacionado con la actividad formativa turística desarrollada por el Hotel escuela Convento Santo Domingo.

La actuación programada para este objetivo consiste en desarrollar programas formativos en el sector de la hostelería para mejorar la empleabilidad, integrándose la perspectiva de género.

Objetivo 3. Mejorar las condiciones de empleo femenino en el sector turístico.

Para ello se incluirán en las bases reguladoras criterios de valoración para la mejora de las condiciones de empleo femenino.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

El programa 75D tiene como cometido desarrollar actuaciones dirigidas a progresar en la implantación de los sistemas de calidad en el sector turístico, a impulsar la innovación tecnológica en materia de turismo, el desarrollo de la prospectiva y de los análisis estadísticos en materia de turismo. También realiza actividades de fomento de la calidad de los servicios turísticos y de impulso de la cualificación de los profesionales del turismo.

En materia de igualdad, este programa se ha fijado los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad.

Este objetivo contempla las siguientes actividades:

- Realizar acciones de difusión sobre las actividades de transferencia del conocimiento desarrolladas por el Centro de Innovación Turística de Andalucía (Proyecto Andalucía Lab) entre entidades asociativas de mujeres empresarias y/o emprendedoras para fomentar su participación.
- Desarrollar programas formativos a través de la Fundación Real Escuela de Arte Ecuestre, integrándose en los mismos la perspectiva de género.
- Fomentar la cualificación de los y las profesionales del sector turístico, mediante becas para la formación.

Objetivo 2. Obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA), dependiente de la Consejería de Turismo y Deporte, que permitan diagnosticar brechas de género en el ámbito de la demanda u oferta turística.

Para ello se incorporará la variable sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones de carácter no oficial elaborados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA).

Objetivo 3. Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a Pymes turísticas.

Con vistas a la consecución de este objetivo, se aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando que, en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por Pymes turísticas, se tengan en cuenta el número de trabajadoras de la empresa, o la acreditación de sus avances en materia de igualdad de género en los últimos 3 años, mediante la aportación de un compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo), o mediante la aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo 4. Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a entidades locales.

Al igual que en el objetivo anterior, se aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando que, en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por entidades locales, se tenga en cuenta que el proyecto introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres. Se entiende que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aquellas entidades que puedan acreditar sus avances en materia de igualdad de género en los últimos 3 años, aportando documentación acreditativa de sus compromisos claros y documentados en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo); o mediante la aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

17.00 CONSEJERÍA DE CULTURA

El Decreto 213/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, dispone que corresponde a esta Consejería la propuesta y ejecución de la política del Gobierno andaluz en materia de cultura y memoria histórica y en particular las competencias relacionadas con:

a) La promoción, fomento, protección y difusión de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones tales como el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

b) La proyección internacional de la cultura andaluza.

c) La gestión, innovación y modernización de las instituciones culturales.

d) La investigación, fomento y divulgación de las artes plásticas, de las artes combinadas, del teatro, la música, la danza, el flamenco y la cinematografía y las artes audiovisuales.

e) El fomento del libro, la lectura y el estímulo a la creación literaria.

f) La defensa y protección de la propiedad intelectual.

g) El apoyo, impulso e innovación de las industrias creativas y culturales.

h) El impulso y coordinación de las políticas culturales en colaboración con las instituciones públicas y privadas.

i) El impulso a las acciones de cooperación cultural y la promoción y coordinación del voluntariado cultural en Andalucía.

j) Y en materia de Memoria Histórica, le corresponde la competencia en materia de atención a expresos y represaliados de la Guerra Civil y del franquismo y la recuperación de la memoria histórica.

La Consejería de Cultura desarrolla estas competencias mediante la gestión de los programas presupuestarios correspondientes, en los que se tiene en cuenta el mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que dispone que la Administración pública de Andalucía promoverá la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones a emprender en el ejercicio 2017, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

El programa 31I Memoria Democrática desarrolla las competencias atribuidas a la Consejería de Cultura en materia histórica, teniendo como objetivos generales, el impulso de la recuperación de la memoria histórica y la promoción y difusión del conocimiento de la verdad. Desde este ámbito, la Dirección General de Memoria Democrática se plantea incorporar el enfoque transversal de género en sus actuaciones como forma de contribución a la visibilización social de las mujeres en este proceso histórico.

Se establece como objetivo:

Objetivo: Impulsar el conocimiento de la situación de las mujeres y el papel que desarrollaron en la contienda bélica, mostrando una nueva dimensión histórica con perspectiva de género.

En la consecución de este objetivo se apoyarán los trabajos de investigación y estudio en los que las mujeres estén presentes, incorporando cláusulas de igualdad de género en las órdenes de bases reguladoras de subvenciones previstas a convocar, dirigidas a entidades para actividades de investigación, estudio y divulgación dentro de las actuaciones en materia de memoria democrática de Andalucía. Principalmente y entre otras, dichas cláusulas incorporarán en los criterios de valoración de los proyectos presentados, la consideración de la presencia de ambos sexos y la visibilización del papel de las mujeres.

45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

El objetivo general de este programa es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la Consejería, en la gestión de recursos humanos, en la contratación administrativa y la gestión patrimonial, en la elaboración y gestión del presupuesto, en la asistencia jurídica y el apoyo administrativo y en la gestión de los sistemas de información, siendo el órgano responsable la Secretaría General Técnica.

El Decreto 213/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura de la Consejería de Cultura atribuye a la Secretaría General Técnica las funciones relativas a la Unidad de igualdad de género, establecidas en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de igualdad de género de la Administración de la Junta de Andalucía, constituyéndose desde esa fecha la composición de dicha Unidad de igualdad y comenzando a partir de ese momento la implementación de sus funciones.

En línea con el objetivo general del programa y continuando con la implementación de las funciones de la Unidad de Igualdad, se plantean los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo 1: Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la contratación pública.

Se incorporará el enfoque de género a los expedientes de contratación mediante la inclusión de cláusulas con perspectiva de género dentro del marco normativo que rigen los contratos del sector público.

Objetivo 2: Impulsar la mejora en la preparación de los informes de evaluación de impacto por razón de género y la sensibilización del personal de la Consejería en relación al alcance y significado del principio de igualdad de género.

Para ello, se difundirá información, material documental y recursos de apoyo en el apartado asignado a la Unidad de igualdad, en la Intranet y en la página web de la Consejería, así como de las actividades formativas que sean convocadas en relación con la materia.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

Al programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos de la Consejería de Cultura, le corresponde la protección y conservación del patrimonio histórico de Andalucía, para su acrecentamiento y puesta en valor, así como la promoción y difusión del mismo con fines de investigación, educación y disfrute científico y cultural.

En el desarrollo de este programa se integra el enfoque de género a través del siguiente objetivo y acciones:

Objetivo: Promover y fomentar en condiciones de igualdad la realización de actividades arqueológicas que incidan en el dominio público arqueológico.

Esto se realizará mediante la toma de datos sobre las y los profesionales de la arqueología y personas promotoras, con el objetivo de dar continuidad a los análisis iniciados en materia de género sobre colectivos profesionales directamente vinculados a la realización de actividades arqueológicas.

En el marco de las actuaciones desarrolladas para potenciar el análisis y diagnóstico del colectivo de profesionales de la arqueología y de las personas promotoras de actividades arqueológicas, se continuará desagregando por sexo los datos relacionados con las diferentes autorizaciones de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación, tanto de las y los profesionales de la arqueología como de los promotores y las promotoras.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

Las competencias de este programa consisten en la mejora de la gestión y funcionamiento de los museos, conjuntos culturales y enclaves monumentales y arqueológicos de la Comunidad Autónoma, siendo responsable de su gestión la Dirección General de Bienes Culturales y Museos.

Con la introducción de la perspectiva de género en este programa, a desarrollar en el área museística, se plantean los siguientes objetivos y las medidas para su consecución:

Objetivo 1. Garantizar el aumento del empleo femenino en la contratación de tareas profesionales vinculadas a los museos, conjuntos culturales y enclaves gestionados por la Consejería de Cultura.

Se promoverá e impulsará la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y convenios formalizados por la Consejería de Cultura en relación con las actividades y proyectos programados.

Objetivo 2. Impulsar la perspectiva de género en los discursos expositivos e incrementar las actividades que incidan en el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos.

Para ello, se fomentarán los trabajos conducentes a la revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género.

Por otra parte, se promoverán las programaciones de actividades y exposiciones temporales centradas en la perspectiva de género, en las mujeres como temática de la actividad o desarrolladas por autoras, poniendo en valor sus capacidades creativas.

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

Los objetivos fundamentales de este programa, del que es responsable la Secretaría General de Cultura, son la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales de manera que se obtenga una adecuada vertebración territorial de Andalucía. Le compete también el fomento y dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural que es llevado a cabo por la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, mediante el desarrollo de un amplio programa de actuación en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales.

En el avance hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el objetivo previsto es:

Objetivo: Fomento y apoyo a la industria creativa y cultural.

Las actuaciones serán las siguientes:

- Fomento y apoyo a la industria creativa y cultural a través de la inclusión, en los incentivos y ayudas, del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de las ayudas, y valorando positivamente, de acuerdo con las bases reguladoras, los proyectos que fomentan la igualdad de género.
- Incentivar proyectos que incrementen la presencia de las mujeres en las actividades expositivas.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H Industrias Creativas y del Libro, siendo responsable de su gestión la Dirección General de Innovación Cultural y del Libro, posibilita la realización de actuaciones para la ejecución de políticas de acción y promoción cultural, así como las relacionadas con

el fomento de la lectura y la promoción del libro y con la gestión de los archivos, bibliotecas y centros de documentación.

Este programa se plantea como objetivo:

Objetivo: Acercar el libro y la lectura a la ciudadanía fomentando valores igualitarios y no discriminatorios por razón de sexo.

Se promoverán e incrementarán las actividades que incidan en el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura, mediante la realización de programas (talleres, exposiciones, actividades didácticas) que contemplen la perspectiva de género, las mujeres como temática de las actividades o éstas sean desarrolladas por autoras.

También se fomentará el incremento de mujeres como ponentes, conferenciantes o participantes en la programación de actividades y exposiciones de los archivos, bibliotecas y centros de documentación (visitas guiadas, conferencias, cursos, mesas redondas, etc.) incluyendo la perspectiva de género. En concreto se programarán actividades y exposiciones con este criterio en el Centro Andaluz de la Fotografía y en la Filmoteca de Andalucía, centros adscritos a la Dirección General de Innovación Cultural y del Libro.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

La misión de este programa, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos, es avanzar en la sostenibilidad social y territorial a través del patrimonio cultural, planteando objetivos en apartados como el avance de la ciencia pública en el patrimonio cultural, aportando actuaciones como la normalización metodológica y la asistencia técnica; objetivos en la innovación en la gestión del patrimonio y en la mejora de sus recursos técnicos para la I+D, así como en la transferencia de los resultados de la investigación y en la formación y capacitación de especialistas.

En las actuaciones de este programa se incorpora la perspectiva de género a través de los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Avanzar en la igualdad de género en la trasmisión de conocimiento y de resultados de la investigación difundiendo el papel de la mujer en la gestión del patrimonio histórico.

Ello se llevará a cabo mediante las publicaciones del patrimonio histórico, promoviendo aquellas cuyas autoras sean mujeres.

Objetivo 2. Promover la formación y cualificación de las mujeres como profesionales en relación con el patrimonio cultural.

Se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración en la materia impartida, y se mantendrá el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio.

17.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2017 los siguientes objetivos y actuaciones en materia de igualdad:

Objetivo 1. El acceso en condiciones de igualdad al disfrute del patrimonio histórico y de los eventos culturales que se celebren en el Conjunto Monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia, constituyendo un objetivo estratégico en materia de igualdad de género.

Para conseguir este objetivo, actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife sigue trabajando en el desarrollo de sus líneas estratégicas que se formularon en el Plan director de la Alhambra y que se extienden hacia el 2017. En estas líneas estratégicas tienen cabida las distintas políticas en materia de igualdad de género, de tal modo que se viene trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del Monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En este sentido, se continúan desarrollando programas especializados, entre los que destacan la visita guiada por especialistas que versa sobre La mujer y la Alhambra o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Por otro lado, se trabaja en la comercialización específica de visitas al monumento a colectivos como asociaciones de mujeres, Instituto Andaluz de la Mujer, etc., prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

Objetivo 2. Promover el uso de un lenguaje no sexista, así como evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.

Desde el Patronato de la Alhambra y Generalife, con su Dirección al frente, se ha trabajado los últimos años en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, en este sentido se han utilizado términos neutros tales como ciudadanía, jefatura, etc., que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos.

Asimismo, en la revisión y actualización de la normativa de funcionamiento interno, se tiene en cuenta de manera permanente el lenguaje no sexista. Y el plan de señalización está realizado desde esta perspectiva de género.

En lo referente a la imagen pública del Monumento, se trabaja desde el Servicio de Visita Pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente. Del mismo modo se crean descuentos especiales destinados a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al Monumento de una forma más favorable.

Objetivo 3. Realización de estadísticas e investigación con enfoque de género.

Mediante los estudios que el Patronato realiza, concretamente:

- Estudios de público, gestión turística y repercusión económica.
- Estudio de satisfacción de visitantes.
- Estudio de satisfacción de las personas usuarias del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra.

En todos estos estudios, se aplica la perspectiva de género siempre que es posible, diferenciando entre hombres y mujeres. En el análisis final de los datos actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

Objetivo 4. Promoción de la transversalidad de género e igualdad en el empleo.

En materia de contratación, se incluyen dentro de los criterios de adjudicación que, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se aplica el apartado 2 del artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Por otra parte, el Patronato vela por las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en la Agencia Administrativa.

17.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G, Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continúa prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas.

Los objetivos y actuaciones en materia de igualdad para el año 2017 son los siguientes:

Objetivo 1. Aumentar la participación de las mujeres en el arte contemporáneo.

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo, se programarán exposiciones y actividades en las que el centro de interés sean las mujeres y se continuará con aquella programación en la que las mujeres adquieren un papel fundamental, principalmente con mujeres artistas que participen en las distintas exposiciones que el Centro organiza.

Destacamos las siguientes sesiones expositivas, itinerarios, cursos, encuentros, jornadas, etc., que se llevarán a cabo en 2017 con nuevas ediciones.

- Haris Epaminonda.
- Más allá del documento: Colección CAAC. Muestra colectiva de obras de la colección del CAAC que contará con la presencia de un número considerable de artistas mujeres.

- Anna Bella Geiger.
- Lorraine O'Grady.
- 1957-1975. Colección CAAC. Muestra colectiva de obras de la colección del CAAC que contará con la presencia de un número considerable de artistas mujeres.

Objetivo 2. Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres, mediante el desarrollo de actividades didácticas, tanto para el público en general como para el público en edad escolar.

- Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas y se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el curso Transformaciones, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, etc.
- Durante 2017, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.
- Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de Música por juguetes, y otros a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

18.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías establece las competencias de la Consejería de Justicia e Interior, siendo éstas las que tenía anteriormente atribuidas, excepto las relativas a violencia de género. Durante el año 2016 no ha existido novedad al respecto.

Los objetivos de igualdad de género de esta Consejería para 2017 se refieren a los ámbitos competenciales de justicia: administración de Justicia y Justicia juvenil y asistencias a víctimas (programas 14B y 31N, respectivamente); interior, emergencias y protección civil (programa 22B); coordinación de políticas migratorias (programa 31J) y a todos ellos le sirve de soporte el programa 14A Dirección y Servicios Generales.

Como objetivos comunes a todos los programas presupuestarios se incluyen los siguientes para el ejercicio 2017:

Objetivo 1. Profundizar en la mejora de la información disponible, de forma que ésta se pueda transformar en datos útiles para el análisis de género, continuando el proceso de adecuación de los registros administrativos establecidos y de los sistemas de información que los soportan.

Objetivo 2. Promover la participación igualitaria en los cursos de formación, así como lograr la sensibilización y mejorar la formación en materia de igualdad de género.

Objetivo 3. Velar por la utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes que no reproduzcan estereotipos de género en todos los documentos de la Consejería de Justicia e Interior y en las actuaciones de difusión que, en su caso, se pudieran llevar a cabo.

14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA E INTERIOR

El programa 14A presta los servicios de carácter horizontal necesarios para lograr un eficaz cumplimiento de los objetivos de la Consejería definidos por el Decreto 275/2010, de 27 de abril, sirviendo de soporte para la organización y funcionamiento de sus unidades y servicios.

El **objetivo** general de la Unidad de igualdad de género para 2017 es, como en años anteriores, el de impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería y en su cultura organizativa, asesorando a todos los órganos en relación con la integración de la igualdad de género y la elaboración y aplicación de las políticas de igualdad.

De acuerdo con los objetivos e indicadores planteados anteriormente, la situación actual en el ámbito del programa es la siguiente:

- En la formación del personal, en lo que va del presente año 2016, de las plazas adjudicadas en cursos de formación, 149 han sido ocupadas por mujeres y 107 por hombres, lo que supone un 58,2% de plazas de formación ocupadas por mujeres y el 41,8% por hombres que prestan servicio en la Consejería.

- La Unidad de igualdad de género, tras haber participado en el grupo de trabajo para el estudio de la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los contratos de la Junta de Andalucía, realiza tareas de seguimiento y comprobación de la existencia de dicha cláusula en los contratos.

- La Unidad de igualdad de género ha realizado durante 2015 nueve informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género, de los que cuatro se referían a normativa pertinente al género.

- En relación con la gestión del personal, la reducción de jornada por cuidado de familiares sigue siendo solicitada mayoritariamente por mujeres –en torno al 80% de las solicitudes–, lo que indica que se sigue reservando a la mujer su tradicional rol de cuidadora, siendo éste un dato idéntico al del año anterior.

Se establecen los siguientes objetivos para el programa presupuestario en relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2017:

- Impulsar la implantación de la transversalidad en la actividad formativa organizada por la Consejería, incluyendo en los cursos de formación contenidos sobre igualdad de género en relación con la materia de que trate el curso, cuando ello sea factible.

- En relación con la identificación de las desigualdades existentes en los ámbitos relacionados con las competencias de la Consejería, dado que no ha sido posible en el ejercicio vigente, difundir las conclusiones del estudio-diagnóstico sobre el acceso y la promoción de las mujeres en los cuerpos de las policías locales de Andalucía, creando un espacio de reflexión y debate que fomente la toma de conciencia sobre la situación de las mujeres en la policía local de Andalucía y facilite el análisis de sus causas y de las posibles líneas de actuación para el fomento de la igualdad.

- Comprobar la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones que promuevan los centros directivos de la Consejería, realizando acciones formativas que contribuyan a la sensibilización en materia de responsabilidad social corporativa y a la inclusión de criterios y cláusulas sociales de género en los procesos de contratación pública.

- Asegurar que todos los expedientes de elaboración de normativa cuenten con el preceptivo informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por lo que se continuará el proceso de asesoramiento a los centros directivos para asegurar un impacto positivo en la promoción de la igualdad de género en toda la normativa emanada de la Consejería de Justicia e Interior.

- Llevar a cabo una política integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de personal, para prevenir posibles discriminaciones y erradicarlas si se detectaran.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El programa presupuestario 14B, que gestiona la Secretaría General para la Justicia, tiene como finalidad fundamental la ejecución de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en relación con la Administración de Justicia, entre las cuales cobran especial relevancia las políticas de género que afectan a la gestión de los Institutos de Medicina Legal, la asistencia jurídica gratuita y la formación de las personas que siguen las carreras judicial y fiscal.

La situación actual del ámbito de actuación del programa de acuerdo con la línea de actuación planteada anteriormente es la siguiente:

- En el ejercicio 2015 se realizaron en los Servicios de Patología de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 3.978 autopsias, de las cuáles 1.765 tuvieron un causa violenta, ya sea homicida, suicida o por accidente. Del total de autopsias por muerte violenta, un 24,6% se realizaron a mujeres manteniéndose prácticamente el mismo porcentaje que en ejercicios anteriores. Las autopsias son practicadas por orden judicial en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad y el dato de autopsias muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina y un mayor índice de mortalidad entre los hombres por motivo de accidentes de tráfico.

- Respecto de las valoraciones realizadas por el Servicio de Clínica Médico Forense, el 54% de las valoraciones se realizaron sobre hombres y el 46% sobre mujeres, dentro de estas valoraciones se incluyen tanto las lesiones físicas como las lesiones psíquicas. La Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género valoró en consulta programada durante el ejercicio 2015 a 1.948 mujeres, a 173 menores y a 1.062 denunciados. 3.099 mujeres fueron atendidas durante la guardia mediante el desplazamiento del personal médico forense de guardia a requerimiento del Juzgado de Guardia, evitando así el traslado de la denunciante a la sede central o la sede del área comarcal que correspondiera. Se emitieron 3.645 informes de valoración psicosocial.

- En relación con la Asistencia Jurídica Gratuita hay que diferenciar varios aspectos:
  - Personas atendidas en los Servicios de Orientación Jurídica Gratuita.

    De las actuaciones realizadas, resulta que el 64% de las personas atendidas en este Servicio prestado por abogados y abogadas han sido varones, lo cual no induce a discriminación alguna, sino sólo obedece a la necesidad de prestación de este servicio. Por tanto, aunque para las mujeres la asistencia jurídica gratuita tiene un marcado interés, en su globalidad viene siendo más demandada por hombres.

  - Personas Beneficiarias de los servicios de asistencia jurídica gratuita. En 2015, los expedientes de justicia gratuita tramitados ascienden a 174.486. De ellos el número de beneficiarios del derecho de asistencia jurídica gratuita, por reconocimiento de este derecho asciende a 158.185, no siendo posible extraer datos desagregados por sexo de esta información al encontrarse pendiente de desarrollo el Sistema informático TEMISA.

No obstante, indicar que estos beneficiarios del derecho a la justicia gratuita, han recibido de los profesionales de la abogacía y la procuraduría los servicios de representación y defensa ante los órganos judiciales que se van certificando por trimestres en cada ejercicio presupuestario. De dicha información podemos deducir que las actuaciones certificadas por el personal de abogacía y procuraduría, beneficiaron mayoritariamente a los hombres, que fueron un 65% de las 246.365 personas atendidas por abogados y abogadas y el 63% de las 176.683 atendidas por procuradores y procuradoras. Ello obedece a que el índice de criminalidad es mucho mayor en hombres que en mujeres, atendiendo a que el mayor volumen de actuaciones certificadas procede de la jurisdicción penal. Lo expuesto imposibilita que desde esta Consejería de Justicia e Interior se puedan llevar a cabo actuaciones para paliar este desajuste, que en ningún momento se considera discriminatorio.

- Los expedientes tramitados de "libre elección de abogado" por las víctimas de violencia de género, según datos obtenidos del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, ascendieron en 2014 a 330 y en 2015, a falta de información de varios colegios constan 180 solicitudes

  En el apartado de Expedientes tramitados de Segunda opinión en 2014, constan 19 solicitudes y en 2015 se ha solicitado este derecho en 28 expedientes de justicia gratuita.

- En cuanto a las personas atendidas en el turno de guardia en 2015, de los datos suministrados por el Sistema Informático TEMISA, en su área de gestión de los pagos por los servicios de justicia gratuita, en relación a las actuaciones certificadas por los abogados y abogadas andaluces por las asistencias prestadas a personas imputadas, detenidas o presas, resulta que fueron hombres los sujetos del 78,8% del total de 152.578 actuaciones certificadas.

- Del total de las asistencias certificadas por los profesionales de la abogacía en el turno especializado de violencia de género en 2015 han sido mujeres el 82,5% de las 14.275 personas asistidas.

  En general, de los datos expuestos, se evidencia un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres. No obstante estos indicadores no son resultado de un trato discriminatorio por razón del género, sino que los mismos como se ha expuesto antes, derivan y son proporcionales al índice de criminalidad, por ser las causas penales el eje principal de las actuaciones que el programa presupuestario de asistencia jurídica gratuita compensa.

- En cuanto a los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, si bien la condición de sexo no es requisito para la prestación del servicio, dado que la adscripción a cada turno es voluntaria por cada profesional, está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre todos los profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita, respetándose por tanto los criterios de igualdad, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo. Al respecto en esta Consejería, con la puesta en marcha del sistema informático de Gestión de Asistencia

Jurídica Gratuita de Andalucía, TEMISA, así como por datos facilitados por los propios Consejos Andaluces de Colegios de Abogados y de Procuradores, a fecha de junio de 2016, consta:

Cuadro 5.2.2. Personal colegiado que presta servicios de asistencia jurídica gratuita según sexo y turnos

		Mujeres	Hombres	Total
Abogadas y abogados	Turno de oficio	3.998 (43,4%)	5.205 (56,6%)	9.203
	Turno de guardia	3.519 (43,4%)	4.592 (56,6%)	8.111
Procuradoras y procuradores	Turno de oficio	798 (66%)	411 (34%)	1.209

Nota: datos a junio de 2016.
Fuente: Consejos Andaluces de Abogados y Procuradores.

De los profesionales adscritos a cada turno en el ejercicio 2015, el número de actuaciones certificadas para la compensación económica por los servicios prestados, muestra que en el turno de oficio, de las 246.894 actuaciones de profesionales de la abogacía, el 55,4% correspondieron a abogados y el 44,6% a abogadas y de las de profesionales de la procuraduría (40.269), el 40,5% fueron de procuradores y el 59,5% de procuradoras. En el turno de guardia, del total de actuaciones certificadas (72.339), el 56,3% correspondieron a abogados y el 43,7%, a abogadas.

Los objetivos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, y las medidas a adoptar para su consecución, que se contemplan en el programa presupuestario para la anualidad 2017 son los siguientes:

- Se sigue trabajando en el desarrollo de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuando con la formación y especialización del personal médico forense, así como de los y las profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos. Del mismo modo, se garantiza una valoración integral de las mujeres víctimas de violencia de género que permita abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

  Se garantizará igualmente que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVGS entre las víctimas de partidos judiciales que respecto de la capital en la que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone en muchas ocasiones un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

El notable incremento del número de casos que son derivados a las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal desde su creación, exige la respuesta de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses a la nueva situación mediante una reorganización de sus efectivos que garantice un racional aprovechamiento de sus recursos y un servicio de calidad a los órganos judiciales y a la ciudadanía. Se continuará trabajando en la elaboración de Protocolos de actuación que garanticen el funcionamiento eficaz y eficiente de las UVIVG mediante la racionalización de los recursos disponibles y la intervención coordinada de sus integrantes a requerimiento de los órganos judiciales. En atención a lo anterior se fijan los siguientes objetivos:

- Revisión de los protocolos de actuación de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género en coordinación con otras organismos como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Violencia de Género con el fin de compartir información de interés forense que evite la revictimización.
- Impulsar un Protocolo Interprovincial de reconocimiento de las víctimas y los denunciados en atención al aumento de casos de parejas desplazadas a otras provincias, por traslado a casas de acogida, trabajo u otras circunstancias personales, debiendo resolver el abordaje coordinado de los reconocimientos interprovinciales de denunciante y denunciado necesarios para la elaboración del informe integral.
- Revisar la metodología de los equipos psicosociales de apoyo a la administración de Justicia, para garantizar los derechos reconocidos en el Estatuto de la Víctima, especialmente en los procesos judiciales en los que intervenga un menor, ya sea como víctima o testigo y evitar que durante el proceso penal, el menor puede padecer una “doble victimización”.
- Avanzar en la identificación y análisis del contexto social de partida de las personas beneficiarias de la asistencia jurídica gratuita de Andalucía. Esto se pretende alcanzar a través de la obtención de datos desagregados por sexo en los expedientes de reconocimiento del derecho. Especial atención se hará al respecto y se culminará con la puesta en marcha de la parte de la aplicación informática para la gestión de la asistencia jurídica gratuita de Andalucía que aún se está desarrollando, TEMISA, referida a la gestión de los procedimientos de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

En relación con la formación de miembros de la Carrera Judicial y Fiscal, la Consejería de Justicia e Interior, a través del programa 14B, continúa su compromiso para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante diversas acciones. En primer lugar, mediante la organización de los cursos de formación, procurando introducir la materia de violencia de género en las actividades formativas; y en segundo lugar, procurando la representación equilibrada de hombres y mujeres en la selección de las personas que vayan a intervenir como asistentes, ponentes y en la dirección de las acciones formativas. Asimismo, se pretende continuar elevando en las comisiones de seguimiento de los convenios de formación suscritos con el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal la posibilidad de introducir en los planes de formación una acción formativa sobre el uso del lenguaje sexista en las Resoluciones Judiciales.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El artículo 11 del Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior establece que a la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil le corresponden las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, así como la elaboración de propuestas normativas, directrices, planes y programas de medidas encaminadas al desarrollo y ejecución de las competencias que tenga atribuidas.

La definición estratégica de la trasversalización de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma tiene que estar directamente vinculada al contexto económico que se vive en la actualidad. No obstante esta situación, se seguirá profundizando en el análisis del gasto público desde la perspectiva de género, incluyendo el seguimiento de los resultados logrados por los programas presupuestarios en esta materia, a través del análisis y de la mejora de los indicadores presupuestarios de género. Ello iniciará la puesta en marcha de un proceso de evaluación de la estrategia de género y presupuesto.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se especifica que la evaluación de impacto de género deberá ir acompañada de indicadores de género por lo que hay que aportar datos desagregados por sexo e indicadores de género e identificar los desequilibrios y desigualdades existentes.

El programa 22B, denominado "Interior, Emergencias y Protección Civil" es gestionado por la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil. Cuenta con una variedad de competencias muy heterogéneas, entre las que cabe destacar por su potencial incidencia sobre la igualdad de género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil, las ayudas a las escuelas taurinas, el despliegue territorial de la Unidad de Policía Adscrita a la Comunidad Autónoma o el impulso a la red de Centros del Sistema de Emergencia 112-Andalucía. Como programa clasificado como G según la Escala G+ de Presupuesto con Perspectiva de Género, el programa ha elegido el ámbito de la formación de las policías locales para definir un objetivo de género: potenciar la igualdad. Para lograrlo ha diseñado una actividad formativa para las mujeres policías que busca una mayor presencia de mujeres docentes y mayor participación de las mujeres policías en las actividades formativas.

En relación con las escuelas taurinas, y la mayor presencia de hombres entre el alumnado, que rondó el 94,3% en el año 2015 según datos de la Cuenta General, resulta necesario hacer referencia a que no estamos ante una enseñanza reglada, las escuelas taurinas son entidades ajenas a la Junta de Andalucía y el profesorado está compuesto por profesionales retirados que realizan este trabajo de manera altruista. Asimismo, es un sector donde los valores androcéntricos están profundamente arraigados y la incorporación de la mujer a la tauromaquia, en todos sus aspectos, está siendo tardía y lenta.

En la misma Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía se especifica igualmente que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. Queda constatada por el análisis de la información disponible en el ámbito del programa la existencia de desigualdades de género, por lo que el siguiente paso será mencionar qué medidas queremos incorporar en el programa presupuestario de la Dirección General de

Interior, Emergencias y Protección Civil al objeto de fomentar la igualdad de género. En este sentido, se van a realizar las siguientes incorporaciones al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017:

- Para fomentar la igualdad de género, se constituye en objetivo prioritario para este programa presupuestario, adoptar medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la ESPA y fomentar la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar la senda marcada en anteriores ocasiones en otros aspectos formativos.
  - La ESPA incorporará en los Planes Anuales de Formación este objetivo, publicará con la debida antelación las actividades formativas a realizar y ofertará directamente a mujeres la impartición de actividades formativas a ellas dirigidas, potenciando la impartición de formación por medios telemáticos.
  - Garantizará también una mayor presencia en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policías).
  - Se aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los Cuerpos de la Policía Local, para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los Cuerpos de la Policía Local.
- Por otro lado, para alcanzar otros objetivos, como el de una mayor sensibilización en el problema de la violencia de género y la trata de seres humanos, la ESPA incrementará el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación de esta lacra. Así mismo va a aumentar la carga lectiva de los cursos de capacitación y especialización impartidos en la actualidad, llevándose a cabo una reestructuración de contenidos, con mayor participación docente de profesionales, de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficientes. La propia naturaleza de esta materia y su afectación específica sobre las mujeres hace conveniente contar precisamente con mayor número de profesionales de sexo femenino. Esto favorece la implicación personal en la tarea de sensibilizar sobre la gravedad extraordinaria de este fenómeno cruel. En 2017 se prevé un incremento interanual de mujeres docentes en la ESPA de un 8%. La consecución de este objetivo se pretende alcanzar mediante el aumento del número de actividades formativas del área psicosocial, fundamentalmente en materia de violencia de género y trata de seres humanos. En estas áreas, se espera incrementar la colaboración con la Dirección General de Violencia de Género, de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.
- Se insistirá, como en el ejercicio anterior, en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y de sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.

Además, se proponen las siguientes acciones:

- Respecto al alumnado formado en escuelas taurinas, se adoptarán medidas de promoción y de información en colaboración con las citadas escuelas, para que las mujeres

tengan conocimiento de que pueden acceder en condiciones de igualdad con los hombres a las escuelas citadas. Asimismo, se debe destacar que, dentro de las funciones de Inspección a las Escuelas, se continuará con la vigilancia para evitar situaciones de discriminación por razón de sexo y se verificará que se ha realizado alguna medida informativa.

- Asimismo, mediante la información de su posibilidad, se potenciará la participación de las mujeres como Delegadas de la Autoridad y en la Presidencia de los espectáculos taurinos. Los Delegados /as de la Autoridad, de acuerdo con el Reglamento Taurino, lo conforman las personas miembro de la Policía Nacional y de la Unidad del Cuerpo Nacional de Policía Adscrita a la Comunidad Autónoma de Andalucía (en las plazas de primera y de segunda categoría) y por la Guardia Civil y en supuestos de imposibilidad, una persona policía local habilitada (en las plazas de tercera categoría y en las portátiles y no permanentes). Por lo que respecta a la Policía Adscrita, se potenciará la presencia femenina, como Delegadas de la Autoridad entre mujeres policías. Lo mismo se puede decir respecto a la Presidencia, puesto que aunque ya existen Presidentas en ciertas plazas, como en la Maestranza de Sevilla o en la de Granada, se fomentará la presidencia entre mujeres aficionadas.

- Se continuará el Plan de Vigilancia e Inspección de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, realizando campañas específicas de vigilancia y control en materia de género para la integración de la perspectiva de género en este ámbito. No solamente se actuará en este área, sino también, en cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se tratará de evitar toda discriminación directa o indirecta por razón de género, en el derecho de admisión en locales públicos.

- Incremento de las actuaciones de control para evitar la utilización de publicidad y reclamos para atraer clientela en locales destinados a espectáculos públicos y actividades recreativas, que vulneren la prohibición de discriminar en el acceso a dichos locales por razón de sexo, especialmente en salas de fiestas y discotecas, cuya inspección corresponda a la Administración Autonómica.

- En relación con las demandas de información y asistencia en el ámbito de gestión del sistema 112-Andalucía, implementar el desarrollo y mejora de los protocolos de atención de emergencias vinculados a situaciones de violencia machista, en colaboración con los organismos competentes. Así, una mejora en la interconexión de los servicios llamados a intervenir en este ámbito (Sistema 112, Instituto Andaluz de la Mujer/número 016, otros servicios sociales, sanitarios, administración de Justicia, etc.) necesariamente ha de repercutir positivamente en los niveles de respuesta de la acción pública en la materia y en la calidad de la atención a la ciudadanía.

- Referencias al marco normativo y programático en materia de igualdad. En la creación normativa, con independencia del rango de la norma que se quiera aprobar, se incorporará la siguiente mención: “Se incorporará el objetivo transversal de fomentar la igualdad de género, a fin de producir un efecto positivo y equitativo en las personas, mujeres y hombres, implicadas en la gestión de los mismos”.

- Se tendrá en cuenta el cumplimiento de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo de acuerdo con el artículo 4.10 y el 57 de la Ley de Igualdad de Género de Andalucía, lo cual implica que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.

- De acuerdo con el artículo 11 de la misma Ley, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de nuestros órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

Con estas medidas intentaremos que nuestro programa presupuestario tenga un impacto positivo para integrar el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que se contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en el terreno de las actuaciones públicas.

31J COORDINACION DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior, atribuye a la Consejería de Justicia e Interior la competencia en materia de coordinación de políticas migratorias, asignando a la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias las siguientes funciones:

- Las funciones de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas consejerías en atención a las consecuencias sociales de la realidad migratoria.

- El impulso y la coordinación de las relaciones con otras administraciones públicas de Andalucía y la sociedad civil, en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria.

- El impulso y la coordinación del Foro andaluz de la inmigración, en los términos establecidos por la normativa vigente.

- La coordinación de las actuaciones que en materia de inmigración se aborden en los ámbitos sanitario, social, cultural, educativo y en cualquier otro ámbito de intervención sobre la realidad migratoria, proponiendo y evaluando las decisiones en materia de integración de las personas inmigradas.

- La planificación de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de inmigración y la evaluación permanente de sus resultados, coordinando la acción interdepartamental en materia de inmigración del Gobierno de la Junta de Andalucía.

- La propuesta y ejecución de actuaciones dirigidas a la integración de la población inmigrante en Andalucía mediante el fomento de la convivencia, del respeto a la diversidad y de las relaciones interculturales.

- El estudio de la evolución de la migración como realidad social.

- Elaboración de los informes sobre esfuerzo de integración de la persona extranjera previstos en la legislación de extranjería.
- Cualesquier otras competencias que conforme a las disposiciones vigentes se le atribuyan.

Para el desarrollo de estas funciones la Dirección General cuenta con los créditos consignados en el Programa Presupuestario 31J Coordinación de políticas migratorias.

Según los datos provisionales del Padrón de habitantes a 1 de enero de 2016, la población extranjera en Andalucía asciende a 616.677 personas, de las cuales 315.435 son hombres y 301.242 son mujeres.

Si se atiende a datos definitivos, según el Padrón de Habitantes en su última publicación de enero de 2015, en Andalucía se encuentran empadronadas 636.205 personas extranjeras, de las cuales, 324.905 son hombres y 311.300 son mujeres. Las cifras vienen a mostrar una tendencia al equilibrio entre ambos sexos. Así, tomando los datos de los últimos cuatro años, se observa cómo ha ido creciendo el número de mujeres de origen inmigrante empadronadas en Andalucía en el conjunto de población extranjera.

Si bien se ha ido produciendo una reducción del volumen de hombres y mujeres de origen extranjero, el descenso es proporcionalmente menor entre las mujeres. Esta evolución puede estar vinculada a las crecientes dificultades de inserción laboral masculina en la región en los últimos años, principalmente, en aquellos sectores que han sido intensivos en mano de obra extranjera, a lo que se une la búsqueda de opciones en el mercado laboral por parte de mujeres extranjeras, que anteriormente formaban parte de unidades familiares en las que eran los hombres quienes buscaban trabajo, quedándose las mujeres en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar.

Según los datos provisionales del Padrón a 1 de enero de 2016, desagregados por sexo, los resultados de empadronamiento son muy similares a los de ejercicios anteriores. Si se compara la población española y extranjera empadronada en Andalucía, se observa un ligero desequilibrio. Si, en el primer caso, las mujeres representan el 50,8% (frente al 49,2% de los hombres), en el segundo no alcanzan el 50% (suponen el 48,9% frente al 51,1% de los hombres). Por tanto, en la Comunidad Autónoma, la población extranjera está masculinizada en mayor medida que la nacional. En términos generales, se constata la misma tendencia en el resto de España, donde las diferencias son algo menores, representando las mujeres el 49,3% del total de la población extranjera empadronada.

Por otra parte, atendiendo a los grandes grupos geopolíticos de procedencia, en Andalucía se observa cómo la población procedente de la UE de los 28 sigue siendo la mayoritaria, si bien ha experimentado un descenso notable en su conjunto desde 2012. Sin embargo, otros grupos de población procedentes de África (la segunda en mayor volumen de población) y de América del Sur han experimentado un crecimiento en el último año. No obstante, esta ligera diferencia no es homogénea cuando se analizan los grandes grupos de procedencia. Así, entre la ciudadanía europea, los hombres extranjeros procedentes de la Unión Europea suponen un 50,5%, frente al 49,5% de las mujeres. Sin embargo, las mujeres oriundas de países europeos no comunitarios representan el 63,7% y el 36,3%, los hombres. Otras

diferencias notables se encuentran entre las personas centroamericanas y caribeñas y las africanas, siendo significativa la feminización de la población procedente de América Central y Caribe, pues las mujeres alcanzan el 66,6% del total, mientras que las mujeres africanas sólo suponen el 37,6% de las personas naturales de este continente. Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de países como Gambia y Mali (con un 93,5% y un 95,7% respectivamente). En relación con las personas extranjeras de Asia y Oceanía, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, pues alcanzan sólo el 46,4% y el 49,4%, respectivamente.

En cuanto al origen de la población extranjera empadronada en Andalucía por países, Marruecos sigue siendo el país de origen que concentra a más población extranjera en Andalucía (21,2%) y la que mayor crecimiento ha experimentado en el último año, seguido de la población rumana (14,1%) y en tercer lugar, la población británica, aunque está experimentando los mayores descensos.

Cabe señalar que cada vez es mayor el número de mujeres de origen inmigrante en Andalucía. Sin embargo, las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones, la principal entre mujeres procedentes de Latinoamérica y de países de fuera de la Unión Europea, es mejorar laboral y económicamente. Otras motivaciones son las referidas a las cuestiones culturales y/o religiosas, que conllevan una serie de expectativas relacionadas con la mejora en el plano personal en relación con las libertades de la ciudadanía, que se concretan en un deseo de emancipación del poder masculino, muchas veces disfrazado entre las costumbres, las tradiciones o la cultura propias de un determinado país.

Cabe añadir que la tasa de empleo femenina entre la población de origen inmigrante es inferior a la masculina, si se analizan los datos trimestrales de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, se puede comprobar que las tasas masculinas se han mantenido por encima de las femeninas a lo largo del tiempo. Es decir, no es un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años y que se da igualmente entre la población femenina y masculina autóctona, si bien en menores proporciones. En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen extranjero, el indicador de personas ocupadas en puestos no cualificados, muestra una situación similar, un 43,9% del total de mujeres extranjeras ocupan puestos no cualificados (datos de la EPA correspondiente al segundo trimestre de 2016).

Pero además, se observa que las mujeres, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que, por lo general, no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos y con una inferior remuneración, unas peores condiciones laborales y peor consideración social respecto a sus homólogos masculinos y respecto a la población autóctona. Por ello, la tasa de sobrecualificación, en el caso de las mujeres extranjeras, asciende al 18,2%, según datos de la EPA (segundo trimestre de 2016), que supone 4,3 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población extranjera masculina, el 13,9% según la citada fuente.

Atendiendo a este diagnóstico, los objetivos previstos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en materia de género para 2017 son los siguientes:

Objetivo 1: Avanzar en la integración, participación y promoción de las mujeres inmigrantes en Andalucía.

Objetivo 2: Mejorar la formación de la población femenina de origen extranjero.

Objetivo 3: Profundizar en el conocimiento de la realidad social, económica y legal de la inmigración femenina.

Para llevar a cabo estos objetivos en materia de género se pondrán en marcha las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- Incorporación, de forma transversal, en el plan general de formación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) de un módulo que analice la perspectiva de género en la legislación de extranjería y demás normativa en materia de inmigración, en las acciones formativas que se impartan para personal del sector público y profesionales que trabajan con personas inmigrantes.
- En las bases reguladoras de subvenciones, incluir de forma transversal la perspectiva de género en diferentes criterios de baremación de las solicitudes, la participación de mujeres inmigrantes en los órganos de dirección y en los servicios y actividades que desarrolle la entidad. Además, los proyectos que se subvencionen exigirán a las entidades la utilización de un lenguaje no sexista en todo el material que se utilice para la ejecución y evitarán la inclusión de estereotipos sexuales, fomentando roles igualitarios.
- Resolución de la Convocatoria de los Premios Andalucía de Migraciones, correspondientes a 2017, tomando en cuenta la promoción del valor de la diversidad en el marco de derechos y de igualdad plena de género y demás consideraciones en la materia establecidas en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras.
- Desarrollo de acciones de formación dirigidas a mujeres inmigrantes con objeto de mejorar las competencias y habilidades que faciliten su integración social y su incorporación al mercado de trabajo, así como el empoderamiento personal y el fomento de su presencia en el mundo asociativo a todos los niveles.
- Adaptación del horario de las actividades formativas a las necesidades de las mujeres que participen en las mismas, superando así dificultades de acceso.
- Promover aquellas actividades de formación que cuenten con un servicio de guardería.
- Análisis y estudios de la realidad económica y social de Andalucía con objeto de identificar las razones que provocan el aislamiento social de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector agrícola, principalmente, y diseño de estrategias que propicien su integración.
- Reforzar el conocimiento y la intervención de acciones de prevención de la violencia de género hacia mujeres migrantes, coordinando las actuaciones entre el Cuerpo Nacional

de Policía, la Policía Autonómica y Policías Locales, que mejoren la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Desarrollo de materiales y estudios sobre situaciones culturales de discriminación y marginación hacia las mujeres inmigrantes, como los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, además de cursos de especialización en este tipo de materias.

- Fomento de la paridad y participación de las mujeres en los Foros Provinciales. Además se creará una comisión específica para las mujeres de origen inmigrante a nivel andaluz.

- Se impulsará, a través de un Convenio de colaboración con la empresa pública RTVA, una estrategia de transmisión de valores de igualdad de género entre las distintas comunidades presentes en Andalucía.

31N JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

La finalidad del programa presupuestario 31N Justicia juvenil y asistencia a víctimas es dar cumplimiento a las medidas judiciales impuestas por los Juzgados de Menores, de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de menores, e implementar políticas para la consecución de una efectiva protección de las víctimas y de sus derechos, con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía para Andalucía y el Estatuto de la víctima, Ley 4/2015, de 27 de abril, desarrollada mediante el Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre. En base a ello, se diferencia entre:

- Políticas de género en la planificación de programas de intervención con menores infractores e infractoras.

- Políticas de género para la adecuada gestión de los servicios de asistencia a víctimas.

En primer lugar, en cuanto a las políticas de género en la planificación de programas de intervención con menores infractores e infractoras, cabe señalar que entre la población de menor infractora, el factor de género determina en mayor medida las diferencias, incluso por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares.

Según los datos del Registro central de sentencias de responsabilidad penal de menores del INE, en el año 2015 en Andalucía fueron condenados 2.498 chicos (79,9%) y 630 chicas (20,1%). Los datos de los que dispone la Dirección General, como órgano responsable de la ejecución de las medidas penales impuestas a menores, avalan estas cifras y muestran además que, a semejanza de lo que ocurre en materia penal de mayores, no sólo las mujeres están implicadas en menor medida en las infracciones que los hombres, sino que la gravedad de las infracciones y, en consecuencia, de las medidas que les son impuestas a las chicas es también inferior. Además, son reseñables las diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. Las chicas presentan un porcentaje más elevado de delitos relacionados con la violencia filio parental, mientras los chicos cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, con el objeto de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, tiene como objetivos:

Objetivo 1. Promocionar la igualdad, como política transversal, en la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil.

La igualdad de acceso a los centros y servicios de justicia juvenil de menores infractores e infractoras, es uno de los objetivos que orienta la gestión de este programa presupuestario. En este sentido, la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación mantiene los recursos disponibles para la atención a la población femenina, posibilitando la ejecución de las medidas con un criterio de proximidad geográfica y de especialización, como indica la Ley Orgánica de responsabilidad penal del menor, teniendo en cuenta las necesidades de los Juzgados y Fiscalía de Menores de Andalucía, asegurando que, en todo caso, la calidad de la intervención socioeducativa en los diferentes recursos, tanto de internamiento como en medio abierto, no se vea afectada por las diferencias de género.

Promocionar, como política trasversal, la igualdad en la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, es otro de los objetivos propuestos para 2017. La Dirección General asegura la transversalidad de las políticas de género en la planificación de programas de intervención con los menores infractores e infractoras. Así, los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil incorporan en sus planes de anuales cuestiones de género y tienen en cuenta el uso del lenguaje no sexista de los y las profesionales.

Objetivo 2. Impulsar planes de igualdad en los centros y servicios de justicia juvenil.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación planifica, como eje fundamental para la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, la elaboración de planes de igualdad que respeten y garanticen los principios de responsabilidad, tolerancia y coparticipación en todo aquello que afecte a la organización y funcionamiento de los recursos.

Dentro de los recursos públicos gestionados directamente por la Administración, las políticas de igualdad de género se ciñen a lo establecido por la Consejería de Justicia e Interior competente en materia de función pública, Consejería de Hacienda y Administración Pública y por la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia e Interior.

En los centros y servicios gestionados de forma indirecta, mediante contratación pública, la Consejería exige, en los pliegos que rigen la licitación, que las entidades cuenten con los Planes de igualdad previstos en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este Plan se relacionan los objetivos de igualdad a llevar a cabo, así como las líneas de actuación para su consecución, además se establecen estrategias para realizar el seguimiento, la supervisión y evaluación de los objetivos de igualdad diseñados.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación valora la implementación de las políticas de igualdad desarrolladas en los centros y servicios a través de las memorias anuales, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Objetivo 3. Supervisión de programas socioeducativos de intervención, desde la coeducación y la convivencia.

Los proyectos educativos dirigidos a menores incorporan como programas básicos de actuación, de coeducación y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio. En este sentido, todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja sobre la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles de género así como la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles asociados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como sobre los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria, se introduce la coeducación y la prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y demás momentos de la convivencia.

En segundo lugar, en el ámbito de las políticas de género para la adecuada gestión de los servicios de asistencia a las víctimas, corresponde a la Consejería de Justicia e Interior, dentro de sus competencias en materia de asistencia a las víctimas, la dirección y coordinación del Servicio de Asistencia a las Víctimas en Andalucía (SAVA) y la organización y gestión de los Puntos de Encuentro Familiar (PEF).

Actualmente se cuenta con 9 sedes del SAVA (una en cada capital de provincia y en Algeciras) y 10 sedes de los PEF (una en cada capital de provincia, en Algeciras y Marbella). La prestación de ambos servicios se gestiona a través de los contratos administrativos celebrados al amparo del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del sector público.

En el caso del SAVA, el Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, que desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y regula las Oficinas de asistencia a las víctimas del delito define las oficinas de asistencia a las víctimas del delito como una unidad especializada y un servicio público cuya finalidad es prestar asistencia y/o la atención coordinada para dar respuesta a las víctimas de delitos en los ámbitos jurídico, psicológico y social, así como promover las medidas de justicia restaurativa que sean pertinentes.

Durante el año 2015, se han atendido en las 9 sedes territoriales del SAVA a un total 10.667 personas usuarias. De éstas, 8.544 eran mujeres, de ellas 315 menores de edad, y 1.645 hombres, de los que 147 eran menores de edad; estas personas fueron atendidas por los equipos técnicos que forman parte de cada sede, conformados por un total de 36 profesionales (30 mujeres y 6 hombres). Por tanto, más del 80% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres, y, de ellas, 3.595 personas se vinculan con casos derivados de violencia de género.

Del análisis de los datos estadísticos globales de los expedientes que resultan en la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del SAVA, el perfil habitual de la víctima que asiste al SAVA es: mujer de entre 30 y 40 años, que se encuentra en situación de desempleo y que su relación con el autor del delito es de expareja.

En el caso de los puntos de encuentro familiar, regulados en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, en el año 2015 han sido derivados desde los órganos judiciales competentes un total de 2.899 menores, de los cuales 1.444 eran niñas y 1.455 niños, que fueron atendidos por los 10 equipos técnicos que forman parte de cada sede, conformados por un total de 59 profesionales (51 mujeres y 8 hombres).

En base a ello, desde la Dirección de Justicia Juvenil y Cooperación se establece un objetivo para el presupuesto 2017 que da cumplimiento a las políticas de igualdad de género en nuestros servicios:

Objetivo 4: Vigilar que las entidades colaboradoras, para la gestión de los servicios SAVA Y PEF, adopten medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con este objetivo se pretende velar para que la presencia de mujeres en los puestos de trabajo de los equipos técnicos del servicio de asistencia a víctimas en Andalucía y de los puntos de encuentro familiar, en particular en los puestos de coordinación, sea relevante. Además incide, a través de los pliegos de contratación pública de estos servicios, en la necesidad de una formación adecuada en materia de género y más específicamente en materia de violencia de género, ya que muchas personas que se atienden en estos servicios vienen derivadas por los Juzgados de violencia contra las mujeres.

19.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (CAPDER). La Consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios siguientes:

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

Corresponde a la Secretaría General de Agricultura y Alimentación el desarrollo de las funciones relacionadas con las estadísticas agrarias y la realización de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza, así como del seguimiento y evaluación de la Política Agraria Común (PAC).

La mayor parte de las actividades de seguimiento de la PAC y de las estadísticas, cartografías y estudios que se realizan se orientan hacia aspectos productivos de los cultivos o el ganado, tales como superficies y producciones, medios de producción, etc. En aquellas actividades o estudios en los que se analizan datos relativos a personas es tenida en cuenta la perspectiva de género, diferenciándose los datos por sexo, como en el análisis de personas perceptoras de las ayudas de la PAC, o los datos relativos a la titularidad de las explotaciones ganaderas por tipo de ganado.

Así mismo, desde las actividades que coordina el Servicio de Estudios y Estadísticas está previsto solicitar una muestra continua de vida laboral a la Seguridad Social que representa un 3%-4% de la población; el objeto de esta solicitud es la caracterización del empleo en los distintos subsectores agroalimentarios en Andalucía, así como su comparación con otros sectores económicos, con otras CCAA, y su evolución temporal, en aspectos tales como:

- Perfiles de la persona empleada en el sector agrario (edad, nacionalidad, nivel de renta y nivel de especialización, etc.).
- Grado de temporalidad del empleo agrario.
- Complementación de la temporalidad con otros sectores (construcción, turismo y otros servicios, entre otros).
- Detección y seguimiento de indicadores de evolución de las variables anteriormente expuestas.

Todas estas variables serán estudiadas adicionalmente desagregando hombres y mujeres, generando datos para su consideración bajo la perspectiva de género.

En el ámbito de actuación de la Viceconsejería, hay que destacar que la Junta de Andalucía a través del IAM está elaborando el II Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, donde se reconoce la problemática de las mujeres del medio rural, como también lo hizo el I Plan. Sin embargo, la problemática de las mujeres de zonas rurales exige un tratamiento más pormenorizado y exhaustivo, que hace necesario que se desarrolle

un plan específico, que contemple y parta de la base de las especificidades del medio rural y de las áreas pesqueras. Por este motivo, el Consejo de Gobierno acordó el 10 de mayo de 2016, la formulación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020.

El objetivo de este Plan es consolidar la igualdad de oportunidades y la permanencia de las mujeres en el medio rural y las zonas pesqueras. Para ello, entre otras acciones, es necesario mejorar el arraigo de las mujeres en estas áreas y muy especialmente de las más jóvenes. La implementación de este Plan está prevista para el 2017.

Desde la Secretaría General Técnica, por otra parte, se llevan a cabo actuaciones con el objetivo de colaborar en el desarrollo de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, en las siguientes materias:

- En la gestión de recursos humanos, fomentando la compatibilización de la vida laboral y familiar y formación del personal.

- En el ámbito de la elaboración de normativa, uno de los trámites es la emisión del Informe de Evaluación del Impacto de Género, que se emite tras recibirse las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, procediéndose a adaptar la redacción de la norma siguiendo las indicaciones de dicha unidad. Se asesorarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo con el artículo 4 y el artículo 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En este sentido se vigilará que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

- En el área de la contratación pública, la inclusión de la perspectiva de género se verifica en los siguientes apartados:

  - Los diversos modelos de pliego de cláusulas administrativas particulares de todo tipo de contratos que se han ido aprobando por Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, cumplen indubitadamente con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al elaborarse por esta Consejería empleando lenguaje no sexista.

  - Igualmente se realiza la adaptación de los textos a lenguaje no sexista, de los pliegos de prescripciones técnicas que elaboran las diferentes direcciones generales y órganos gestores de esta Consejería, antes de su aprobación y publicación.

  - Inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la obligatoriedad de que las personas licitadoras que tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras declaren y acrediten la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de igualdad, conforme a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

    En dicho Plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento

de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las personas licitadoras deberán aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Hay que tener en cuenta que la no aportación del Plan de igualdad para aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras, o la no aportación documental de la efectiva implantación del mismo, es motivo de exclusión de las empresas en las licitaciones convocadas por esta Consejería.

- Por otro lado para la clasificación de las ofertas, se han fijado criterios de preferencia con perspectiva de género en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, para determinar las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación de los contratos.

  Uno de los criterios establecidos por el órgano de contratación, que figura en segundo lugar en el orden de preferencia para la adjudicación de los contratos, contempla aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

- Así mismo, se ha elaborado un documento para la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones públicas, con el objeto de orientar y establecer una línea de apoyo a todos los órganos de esta Consejería para la efectiva implantación de una metodología de inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los ámbitos competenciales de la contratación, las subvenciones públicas y los convenios.

- Finalmente, todas aquellas campañas y actividades de información, divulgación y publicidad cuyo fin sea alguno de los explicitados en el artículo 3 de la Ley 6/2005, de 8 de abril, reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía, deben obtener, con anterioridad a su ejecución, el informe favorable de la Dirección General de Comunicación Social, para lo cual la solicitud se acompañará, entre otra documentación, de un compromiso expreso de que la acción de comunicación o campaña de publicidad que se va a realizar se adecuará al Manual de identidad corporativa de la Junta de Andalucía, así como que los mensajes que contenga utilizarán un lenguaje y unas imágenes libres de estereotipos sexistas y, también, que resultarán accesibles a personas mayores o con discapacidad sensorial, visual o auditiva.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera tiene como objetivos principales el fomento de la participación de la mujer en el ámbito agrario y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

- Durante el ejercicio 2017, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera seguirá desagregando por sexo en la recogida y tratamiento de los datos de titularidad de explotaciones ganaderas. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

La distribución por sexo presenta variaciones poco significativas con respecto a años anteriores pero sigue siendo minoritaria la participación de la mujer en las explotaciones ganaderas, tal como se recoge en el capítulo de Realidad.

- Se desagregará la variable sexo en aquellas líneas de ayudas que permitan apreciar la participación de las mujeres en la actividad agraria. En la actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma, esta Dirección General mantiene actuaciones para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres mediante las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones.

- Igualmente, se procederá a desagregar la variable sexo en las actividades de información y difusión del conocimiento en el sector ámbito agrícola y ganadero y de los seguros agrarios, ya que desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2007-2013, se cuenta con la información desagregada para estas actuaciones, tarea que se mantiene en el PDR 2014-2020.

71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

El centro directivo responsable de este programa presupuestario es la Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria. Según el Decreto de Estructura de la CAPDER le corresponden, entre otras, a este centro directivo las competencias de ordenación, regulación y fomento del sector agroalimentario, promoción, regulación y defensa de la calidad de los productos agroalimentarios, coordinación de la vigilancia e inspección del funcionamiento de los mercados agrarios y alimentarios, fomento de las asociaciones y agrupaciones agroalimentarias y su reconocimiento, reconocimiento y seguimiento de entidades de certificación e inspección, definición de política de laboratorios agroalimentarios, fomento, promoción y control de los alimentos y productos ecológicos.

Las medidas y actuaciones a impulsar por la Dirección General tienen en cuenta de forma transversal en su gestión las directrices recogidas en el Programa de desarrollo rural (PDR) de Andalucía 2014-2020, relativas a la igualdad de género, en lo relacionado con la integración del principio de igualdad en las funciones de gestión, seguimiento y evaluación de las diferentes medidas del PDR, de manera que sea posible evaluar las brechas de género en el periodo de ejecución.

Así mismo, las diferentes medidas se desarrollan en línea con el Plan estratégico para la agroindustria andaluza 2016-2020 actualmente en tramitación en base al Acuerdo de 22 de septiembre de 2015, del Consejo de Gobierno por el que se aprobó su formulación, y con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera actualmente en elaboración por la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Una de las actuaciones a llevar a cabo es la de incorporar, en las bases reguladoras de ayudas que se implementen, la desagregación por sexo de las personas o persona titular de la entidad solicitante, así como su valoración en los criterios de selección para la concesión de las ayudas.

Por otra parte, las bases reguladoras que se desarrollen tengan como requisito general de acceso, en aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Las líneas de ayuda que se prevé implementar en el presupuesto de 2017, y las medidas de género que contienen son las siguientes:

- En la nueva convocatoria de la Línea de apoyo a la industria agroalimentaria para la transformación y comercialización de productos agroalimentarios, se mantendrá la indicación del sexo en los datos de la persona o entidad solicitante de la ayuda, así como la valoración dentro de los criterios de selección, de las empresas de marcado carácter social, bien cooperativas o empresas, cuyo accionariado o sus órganos de decisión estén constituidos por al menos un 40% de mujeres.

- En la nueva convocatoria de la Línea de apoyo a la promoción en el mercado interior de productos agroalimentarios amparados en un régimen de calidad, se mantendrá la indicación del sexo en los datos de la persona o entidad solicitante de la ayuda.

- En la nueva convocatoria de la Línea de apoyo para la creación y funcionamiento de grupos operativos de innovación en materia de productividad y sostenibilidad agrícola, se mantendrá la indicación del sexo en los datos de la persona o entidad solicitante de la ayuda y miembro de la agrupación.

- En las nuevas líneas que se implementen de apoyo a la creación de organizaciones de productores y sus agrupaciones, así como el apoyo al mercado local y canales cortos de comercialización, se seguirán los criterios relacionados anteriormente.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa presupuestario 71F, gestionado por la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, comprende actuaciones de fomento destinadas a incrementar la competitividad del sector agrario y ganadero tales como las ayudas dirigidas a la utilización sostenible de tierras agrícolas mediante las ayudas al agroambiente y clima, a la agricultura y ganadería ecológicas y a las zonas con limitaciones naturales y otras limitaciones específicas.

Estas ayudas forman parte del Programa de desarrollo rural (PDR) de Andalucía para el periodo 2014-2020, el cual contiene un análisis de género referido a los titulares de explotaciones agrarias. Este PDR, en su apartado 9.3 establece la igualdad de oportunidades como tema relevante en el marco de la Estrategia general del PDR indicando que, en colaboración con el Organismo de Igualdad de la Junta de Andalucía (Instituto Andaluz de la Mujer) se procederá a integrar el principio de igualdad en las funciones de seguimiento y evaluación del PDR de Andalucía, de manera que sea posible observar la evolución de las brechas de género en el periodo de ejecución del PDR, así como analizar la contribución de las prioridades de desarrollo rural para conseguir el objetivo de mejorar la igualdad entre hombres y mujeres.

En el caso concreto de las ayudas destinadas a la gestión ambiental sostenible de las explotaciones agrarias (ayudas al agroambiente y clima, a agricultura y ganadería ecológicas y a las zonas con limitaciones naturales y otras limitaciones específicas) si bien su diseño se ha realizado por la Comunidad Autónoma de Andalucía, éste debe responder a las orientaciones y directrices de la Comisión Europea, de tal forma que en el establecimiento de los requisitos y condiciones de las ayudas únicamente se pueden justificar aquéllos de carácter medioambiental. Es por ello que en el ámbito de estas medidas existe poco margen de actuación para el impulso de la igualdad de género. Aun así, como novedad, se ha incluido un objetivo específico denominado Potenciar la participación activa de las mujeres en las actividades apícolas contempladas dentro del Plan Apícola Nacional, ya que se trata de la única actividad subvencional del ámbito del 71F donde la CCAA puede actuar en materia de género, proponiendo un cambio normativo con el objetivo de mejorar la calidad de aplicación del criterio de género establecido en Orden de 7 de mayo de 2014, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura, y potenciar de esta forma la participación de las mujeres en las actividades apícolas, demostrando su incorporación efectiva a la agricultura activa.

El Plan Apícola Nacional 2017-2019, aprobado por la Comisión Europea el pasado día 23 de junio, se encuentra en fase de desarrollo normativo para su aplicación por parte de las Comunidades Autónomas. En ese desarrollo normativo, y con objeto de mejorar la calidad de aplicación del criterio de género y potenciar la participación de las mujeres en las actividades apícolas, se propone incorporar al criterio de priorización en materia de género, además de que la titular de la explotación sea una mujer, alguno de los siguientes requisitos:

- Disponer de una Resolución favorable de ayuda a jóvenes 1ª instalación (PDR).
- Ser titular de una explotación prioritaria.
- Formación:
  - Curso incorporación empresa agraria.
  - Capataz Agrícola/Formación Profesional.
  - Título en Ingeniería Agrícola/ de Montes/ Ingeniería Técnica Agrícola/ Ingeniería Técnica Forestal / Veterinaria.
- Capacitación. Ejercicio de la actividad agraria como titular o cotitular de la explotación durante al menos cinco años ininterrumpidos, o justificar en los años de no actividad la asistencia a cursos o seminarios de capacitación agraria (mínimo de 30 horas lectivas por año).

En el ámbito de las ayudas financiadas con cargo al FEAGA (sección 33), cabe indicar que estas ayudas se conceden en concurrencia no competitiva y se encuentran reguladas en su totalidad a nivel comunitario y nacional, correspondiendo a la comunidad autónoma únicamente su ejecución, por lo que tampoco existe margen de actuación para el impulso de la igualdad de género.

Durante el ejercicio 2017, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos, lo que permitirá analizar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola.

71H DESARROLLO RURAL

Le corresponde a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (en adelante DGDSMR), entre otras, la elaboración y ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen.

El Programa 71H, único con calificación G+ de la Consejería, es gestionado por la DGDSMR y tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. La situación en el mundo rural ha experimentado y sigue experimentando cambios sustanciales, siendo una de las causas principales de dichos cambios la cada vez mayor participación de las mujeres en la vida económica, social y cultural de nuestros pueblos.

En los pueblos andaluces, que suponen el 92% del territorio, viven alrededor de dos millones de mujeres, que son garantía para el necesario equilibrio territorial, además del soporte esencial de la diversificación de las actividades económicas, mitigando así la débil estructura demográfica que caracteriza las zonas rurales, consecuencia directa de los cambios socioeconómicos acaecidos décadas atrás.

En las últimas décadas, y sobre todo en los últimos años, las mujeres rurales andaluzas han experimentado cambios y mejoras sustanciales en su calidad de vida, si bien, la DGDSMR es consciente de que pese a que se ha avanzado en el camino hacia la igualdad, siguen sufriendo una doble discriminación derivada de su condición de mujeres y de la situación demográfica y económica del medio rural, las características del tejido empresarial y las diferencias en la participación laboral, social y política de hombres y mujeres.

La DGDSMR está convencida de que para que las políticas de desarrollo rural sean eficaces, todas sus estrategias e intervenciones deberán incluir sistemáticamente el análisis socioeconómico y de género en todas las fases, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación. Un proceso que implica importantes cambios en la concepción de las políticas, de los programas, de las instituciones, en la administración de recursos y en las relaciones interpersonales.

No obstante, y tal y como se refleja en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (en adelante PDR-A 2014-2020), los principales problemas socioeconómicos a los que se enfrenta el desarrollo sostenible del medio rural son la falta de oportunidades laborales y de servicios e infraestructuras que fijen población y, sobre todo, la creciente masculinización y el envejecimiento. Para afrontar estos retos, por otro lado comunes en toda la unión Europea, se ha puesto en marcha en el marco del citado PDR-A 2014-2020 actuaciones enmarcadas en el Fondo FEADER, concretamente en su Medida 19 Desarrollo Local Leader.

En Andalucía, son los Grupos de Desarrollo Rural (en adelante, GDRs) los que llevan más dos décadas ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología LEADER, y también lo serán en el presente PDR-A 2014-2020. Estos

programas han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal.

A lo largo de los años de implementación de este tipo de programas de desarrollo rural, Andalucía ha adaptado los mecanismos normativos y de ejecución a la realidad de las personas que viven en las zonas rurales. Las políticas de género a lo largo de estas dos últimas décadas han ido calando también en esta metodología participativa, con medidas dirigidas, inicialmente, a las mujeres, hasta llegar a trabajar con un concepto más amplio: la igualdad de género. El aprendizaje en el proceso de implementación de la transversalidad de género en los distintos programas de desarrollo rural LEADER, ejecutados por los GDRs y las transformaciones provocadas por las acciones realizadas han sido continuas.

Aunque los avances en igualdad han sido lentos, ha habido logros importantes que han ido consolidando cambios en dos líneas. Por un lado, en la cultura de trabajo en este tipo de programas, ya que se ha ido afianzando la importancia y la necesidad de diseñar los distintos programas con perspectiva de género para poder determinar qué acciones poner en marcha y disminuir las desigualdades de género; y, por otro lado, en la participación de las mujeres en los procesos que afectan a su territorio, en tanto que son la mitad de la población y están presentes en distintos sectores del ámbito local (asociativo, político, cultural, económico, ámbito privado...) pero aún con poca presencia y participación en la toma de decisiones.

Como antecedentes en el ámbito de este programa presupuestario, durante el marco 2000-2006, se creó una línea de ayudas a los GDRs para la integración de la perspectiva de género en todas la acciones de desarrollo rural. Además, se ejecutaron en el marco de los programas PRODER de Andalucía y LEADER PLUS, proyectos con perspectiva de género (el 17,2% del total) es decir, promovidos por mujeres o empresas de mujeres, junto a otros con incidencia en género.

El período de programación 2007-2013 supuso un cambio al apostarse por la aplicación del enfoque de género de forma transversal. Se incorporó la perspectiva de género en todos los planes y en todas las etapas, abarcando desde las estrategias de actuación global de cada GDR, hasta la composición de su órgano de decisión, lo que requería la puesta en marcha de acciones de igualdad, junto con acciones positivas para compensar las situaciones de desigualdad. El número de proyectos con perspectiva de género llegó al 27,8% del total.

Puede observase que a pesar de la reducción de fondos europeos destinados a desarrollo rural y la coyuntura de crisis económica generalizada a la que se han enfrentado también las economías rurales, durante el marco 2007-2013, cuya ejecución finaliza en 2015, se ha incrementado tanto el número de proyectos con enfoque de género como su montante de inversión.

Para el actual Periodo de Programación 2014-2020, cuya ejecución ahora se inicia, la DGDSMR, a través de su programa Leader correspondiente a la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, se propone seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader, comprende un conjunto de 52 Estrategias de Desarrollo Local (en adelante EDLs) elaboradas por los GDRs con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales. Para ello, la DGDSMR ha elaborado un manual de orientaciones para los GDRs, que marca las pautas para una eficaz incorporación transversal de la perspectiva de género. En este sentido, se ha considerado obligatorio incluir en cada una de las 52 EDLs aspectos como:

1. Una adecuada representación femenina en todos los procesos de su diseño, de modo que se garantice que las mujeres rurales, la mitad de la población, estén presentes y participando de forma activa en el diseño, la ejecución, el seguimiento y evaluación de las estrategias de desarrollo local de los grupos de desarrollo rural andaluces durante todo el período 2014-2020.

2. La elaboración de un diagnóstico de la situación y posición de la población rural femenina.

3. La formulación de objetivos específicos que contribuyan a la igualdad de género.

4. El diseño de proyectos con enfoque de género, estableciéndose un presupuesto mínimo público del 20% destinado a proyectos que contribuyan de manera efectiva a disminuir las desigualdades de género.

5. El diseño de una metodología de seguimiento y evaluación específica de género para las intervenciones que se ejecuten.

6. La incorporación del principio de igualdad de género a la cultura organizacional de los GDRs. Además de promover el trabajo conjunto entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados en la igualdad entre hombres y mujeres, y una metodología procesual frente a actuaciones finalistas. Es decir, mirar y trabajar de manera sistémica la igualdad en el conjunto de las EDLs, de modo que se asegure que tanto los proyectos a poner en marcha en el territorio a través de las mismas, como las personas y entidades implicadas en la metodología LEADER, inciden en la igualdad de género de forma consensuada teniendo este objetivo transversal presente en todo el período, generando sinergias entre los mismos y sumando esfuerzos con el fin trabajar en crear conciencia de género.

En definitiva, con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2017 se iniciará la ejecución de la medida 19 de Desarrollo Local Leader del PDR-A 2014-2020, para la que se han establecido medidas que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

Para ello, el Programa 71H gestionado por la DGDSMR para el periodo de programación 2014-2020, establece entre sus objetivos estratégico 2014-2020, el de contribuir a la igualdad de género en las zonas rurales de Andalucía. Y enmarcado en este objetivo estratégico, la DGDSMR se plantea una serie de objetivos operativos, entre los cuales se establece el de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo rural.

En tanto se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantendrán a lo largo del periodo de ejecución.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2017, la DGDSMR estable unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el último trimestre de 2016 en el que los GDRs han presentado sus EDLs y han sido aprobadas por el Comité de Selección Leader, tal y como establece la normativa vigente.

De este modo, para el año 2017, la DGDSMR se plantea realizar un estudio de las EDLs presentadas y aprobadas de los GDRs, lo cual permitirá:

- Analizar el impacto de género de las actuaciones de los GDRs previstas, es decir, programadas para el periodo 2014-2020. Esta actuación permitirá a la DGDSMR conocer las actuaciones con enfoque de género a desarrollar en el medio rural andaluz para dicho periodo, así como reorientar, en caso necesario, las EDLs para cumplir con el objetivo de transversalidad de género que se ha establecido.

- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDRs de los proyectos y actuaciones diseñados para su puesta en marcha en el año 2017, en tanto herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural.

- Iniciar un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).

- Valorar la capacidad de los GDRs, tanto de su equipo técnico como de su órgano de decisión, para garantizar la igualdad de género, estableciendo relación y trabajando conjuntamente con otras entidades del territorio cuyos fines sean la igualdad de género, con el fin de generar sinergias y dotar de coherencia las actuaciones para conseguir un mayor impacto.

De modo que para el próximo 2017, la DGDSMR continuará trabajando con intensidad para contribuir a la igualdad de género, desde la certeza de que es un proceso lento pero necesario y fundamental para construir sociedades democráticas y justas, que más allá de las necesarias medidas formales, necesita de las mujeres, de su participación y protagonismo, y que la unión de esfuerzos que se realicen para su consecución, no suma sino multiplica los resultados.

El Programa presupuestario 71H contiene una serie de indicadores presupuestarios que se mantienen en tanto se trata de un programa plurianual. De forma complementaria, se establecerán, de acuerdo a las líneas de trabajo establecidas para 2017, una serie de indicadores internos que se complementarán a los anteriores, tales como: porcentaje de participación de las mujeres en el diseño de las políticas de desarrollo territorial (se hará mediante un informe sobre participación de las mujeres del medio rural en el diseño de las EDLs); número y porcentaje de actuaciones con impacto de género sobre el total de actuaciones previstas. (Se realizará un análisis y un informe sobre las actuaciones propuestas por los GDRs en el marco de sus EDLs con impacto de género); número y representación de mujeres en los órganos de seguimiento y decisión de los GDRs. (Se realizará un análisis de la composición de los mismos en todos los GDRs).

71P PESCA

La perspectiva de género sigue siendo una prioridad en el contexto del Programa 71P, por lo que se va a seguir trabajando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura, con el fin de lograr una mayor presencia y visibilidad del trabajo que hacen las mujeres vinculadas a estas actividades.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen una mínima presencia. Se comprueba la práctica ausencia de mujeres en labores de pesca extractiva, estando presentes solo en algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde hay una importante participación femenina, pero lo hacen desde sus domicilios y de manera muchas veces informal. Solo en las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y en las labores de gestión, se registra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar en esta dirección y con ello lograr un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan a un avance en la dirección indicada, como el de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una Cofradía de Pescadores, y el de mujeres que ejercen de patrona de un barco de pesca.

Se inicia un nuevo período de programación 2014-2020 de los fondos europeos destinados al sector pesquero y acuícola, cuya norma principal reside en el Reglamento (UE) Nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca. En este contexto, se enmarca el Programa Operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (en adelante FEMP), el cual ha fijado una serie de medidas específicas para dar respuesta a las necesidades y brechas de género y para potenciar las fortalezas existentes en este sentido.

El Programa Operativo para España del FEMP, en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad 4 el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. Se pone en valor además el hecho de que una de las oportunidades detectadas en el marco del Programa será la de “potenciar el papel de las mujeres y los jóvenes”. Además, una de las necesidades planteadas es promover medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad.

También, pone de relieve el objetivo de fomento de igualdad de oportunidades en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto el Programa 71P contempla un objetivo específico dirigido a la promoción de la igualdad de género en el sector de la pesca, la acuicultura y las zonas pesqueras en Andalucía, con los siguientes objetivos específicos:

Objetivo 1: Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

Objetivo 2: Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

Y a su vez, estos objetivos son objeto de las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudio de la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- Introducción de la perspectiva de género en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo en las zonas de pesca.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de las actividades productivas ligadas a la comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.
- Inclusión de la perspectiva de género en el asociacionismo pesquero y acuícola en Andalucía.

Por último, las actuaciones planteadas en el contexto de estas líneas de actuación son:

- Análisis y selección de proyectos objeto de financiación procedente del FEMP que favorezcan el empleo de las mujeres.
- Seguimiento de los proyectos financiados y grado de cumplimiento de los indicadores previstos en los proyectos.
- Análisis y seguimiento anual de la evolución del empleo de mujeres en las empresas y actividades de acuicultura, así como en las zonas pesqueras de Andalucía.
- Exigencia de incluir la perspectiva de género en la formulación de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo de las zonas de pesca.
- Análisis y seguimiento anual del empleo femenino en la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
- Análisis de la presencia de las mujeres u adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

Como resultado de las anteriores previsiones, la Dirección General de Pesca y Acuicultura estima una contribución de este programa al empleo en el sector pesquero y acuícola a favor de 100 mujeres.

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

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (IFAPA), se encuentra adscrito a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre. Los objetivos que tiene el Instituto son contribuir a la mejora de su competitividad a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación del sector agrario y pesquero, así como a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario y de la producción ecológica de Andalucía.

La participación de hombres y mujeres en la investigación, tecnología y formación ofrece la oportunidad de utilizar una gran variedad de experiencias vitales, y de formar equipos diversos que pueden mejorar los resultados pretendidos. Se requiere, por tanto, crear las condiciones y una cultura de trabajo adecuados que permitan una participación equitativa y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, aspectos cruciales para conseguir una investigación de calidad.

La selección del personal investigador es abierta e imparcial, para ello se cuenta con comités de selección mixtos que velan por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de barreras en la participación por motivos de sexo.

Formación

El IFAPA elabora programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IFAPA un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

A través de la aplicación informática INFO se recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA. Del estudio de estos datos se deduce que del alumnado participante en 2015, el 21,9% son mujeres, siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación especializada (26,9%) que en los programas de formación institucional (20,4%).

Dentro de la formación institucional hay una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 22,6%, mientras que en la formación institucional pesquera la presencia femenina solo alcanza el 4,1%. Con respecto a 2014, se produce un ligero aumento en el porcentaje de mujeres participantes en estas actividades formativas del 4,3%.

Continuando con la formación institucional, destaca la elevada participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personas con titulación universitaria), donde las alumnas suponen el 36,9%. Por el contrario, en el programa de formación de titulaciones náutico–pesqueras, el porcentaje de mujeres se reduce al 5%.

En el año 2015 se ha realizado un total de 137 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.697 personas, de las cuales el 23,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en 2,2 puntos porcentuales.

La caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral indica que el alumnado del IFAPA es mayoritariamente masculino (78%), con edades comprendidas entre 25-45 años (53%), con estudios secundarios (21%) y en situación laboral de ocupado (44%).

Respecto a la situación laboral del alumnado, es muy similar al año anterior: el 44% de los asistentes están ocupados y el 37% en situación de desempleo. En Andalucía, según datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2015 en el sector agrario el 66% de esta población está ocupada y 34% en paro. Si realizamos este análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el 84% de las mujeres no tienen más de 45 años, frente al 75% de los hombres.

Respecto al nivel de estudios, el 39% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 21% en el caso de los hombres. Se ha reducido el número de universitarias que participan en las actividades formativas, ya que este porcentaje en el 2014 era del 45%. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (42%) es ligeramente superior al de mujeres en desempleo (40%), aunque el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es superior al de los hombres.

En cuanto a los datos históricos de que se dispone en el ámbito de la formación impartida por entidades colaboradoras, el profesorado se distribuye de la siguiente forma según el sexo (fuente de datos, sistema INFO, 30 septiembre de 2016):

- En el curso de Biocidas para la higiene veterinaria y Aplicador de productos fitosanitarios, de un total 3.332 docentes, 846 son mujeres (25,4%), frente a 2.486 hombres (74,6%).
- Para el curso de Bienestar animal en explotaciones, se ha contado con un total de 124 docentes, de ellos 52 mujeres (41,9%) y 72 hombres (58,1%).
- En el caso del curso de Bienestar animal en el transporte, de un total de 90 docentes, 34 eran mujeres (37,8%) y 56 hombres (62,2%).

Investigación

El personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en el IFAPA se divide en dos grupos, personal investigador y personal técnico especialista.

- Del personal funcionario investigador, 30 son mujeres (46,9%) y 34 hombres (53,1%).
- Del personal funcionario técnico especialista, 28,9% son mujeres y 71,1% hombres, de un total de 45 personas.

En relación con el personal investigador laboral de IFAPA, 55,1% son mujeres y 44,9% son hombres, de un total de 127 personas. Datos que reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico. (Fuente de datos Datamar SiRhus septiembre, 2016).

Teniendo en cuenta la situación antes descrita en las dos grandes áreas de actuación del IFAPA, se establecen los siguientes objetivos específicos en materia de igualdad de género:

Objetivo 1: Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y que mejoren sus condiciones laborales.

Objetivo 2: Promover el equilibrio de género en los Grupos de Investigación.

Objetivo 3: Promover el equilibrio de género en las Comisiones de Selección de evaluadores y evaluadoras.

Objetivo 4: Dotar al IFAPA de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos para ofrecer estudios, memorias e informes que permitan la planificación y el seguimiento.

Las actuaciones previstas en atención a estos objetivos de género son:

- Impartir cursos de capacitación agroalimentaria y pesquera dirigidos expresamente a mujeres, a través de programas formativos organizados e impartidos por el IFAPA.

  Estos programas formativos, que deben dar respuesta a las demandas concretas del sector, estarán orientados a promover la inserción o mejorar las perspectivas laborales de las mujeres. En cuanto a los contenidos de los mismos, se priorizarán aquellas materias que aporten innovación al sector. Por otra parte, durante su impartición se adaptarán con el fin de trabajar, simultáneamente, el empoderamiento de las mujeres por considerarse éste el mecanismo que, junto a la formación sectorial, puede garantizar el éxito de los programas de formación. Al objeto de facilitar y asegurar la asistencia y la participación de las mujeres, los cursos se adaptarán a sus necesidades prácticas en aspectos tales como horarios, localización, etc.

- Incluir a mujeres profesionales como docentes en los cursos de formación, jornadas, etc.:

  Esta actuación afectará a los cursos, jornadas, y otras actividades formativas que se impartan por parte del IFAPA o de cualquier otro órgano directivo, pudiendo exigirse también en la formación financiada con fondos de la CAPDER, especialmente en los ámbitos más masculinizados. Esta medida tiene como objetivo valorizar el trabajo y conocimientos de las mujeres en los sectores agroalimentario y pesquero, aún poco visibles y, por tanto, no reconocidos.

- Adaptar las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres (horarios, emplazamiento, etc.):

  Se facilitará la asistencia de las mujeres. También se requerirá poner los medios necesarios (transporte, servicios de cuidados, etc.). Esta actuación puede articularse mediante convenios o colaboraciones con otros departamentos de la Junta de Andalucía (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, el Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Economía y Conocimiento) u otras administraciones.

- Adaptar las herramientas informáticas para profundizar en la distribución por sexo.

19.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía reconocen la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. El compromiso de la Agencia en favor de la igualdad de género, viene recogido dentro de la política corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en los que estén subrrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad de dos candidaturas de distinto sexo.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la Agencia y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que les permita conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen que favorezca la igualdad de género en el entorno social.

El presupuesto de la Agencia además de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, se realiza atendiendo, entre otras, a las actuaciones dirigidas a impulsar la igualdad de mujeres y hombres, como elemento de mejora en la eficiencia de la economía andaluza y de su crecimiento sostenible.

Enmarcados en las actuaciones que desarrolla la Agencia, se definen los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Introducir progresivamente sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan información desagregada por sexo y que permitan incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

Medida: Adaptar las herramientas informáticas que gestionen la información estadística, de forma que faciliten la información desagregada por sexo.

Objetivo 2: Inclusión en los informes de análisis y prospectiva de un apartado de análisis de impacto de género que permitirá extraer conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

Medida: Los informes, análisis, memorias justificativas, etc., principalmente cuando afecten a personas, se realizarán incluyendo la perspectiva de género, recogiendo la incidencia en la posición de las mujeres y hombres en la actividad agraria.

Objetivo 3: Aumentar la representación de las mujeres en el sector pesquero, donde aún continúa siendo muy baja la representación de las mujeres, aunque la labor profesional de éstas es múltiple, en actividades como, marisqueo, transformación de pescado, redes, comercialización, teniendo mayor presencia en el sector de la acuicultura.

Medida: Se fomentará la incorporación de las mujeres en el sector pesquero en general, y particularmente en las acciones de asesoramiento a asociaciones y organizaciones pesqueras.

Objetivo 4: Incluir en el Plan anual de formación de la Agencia la perspectiva de género, tanto en el material didáctico y de formación, como en la representación de participantes en todas las modalidades de formación.

Medidas: Fomentar la representación equilibrada de hombres y mujeres en los cursos de formación así como la introducción de un módulo específico de igualdad de género en la formación, y revisión de lenguaje inclusivo en los contenidos y materiales didácticos.

Objetivo 5: Todas las ediciones de material promocional y publicaciones, el diseño, ejecución de campañas publicitarias y de sensibilización y el apoyo técnico en diferentes materias, se realizarán desde la perspectiva de género, con la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, con el objetivo de visibilizar a las mujeres en el medio rural.

Medida: AGAPA ha elaborado y difundido entre todo su personal un manual de uso de lenguaje no sexista, para su utilización en todos los informes, circulares, escritos, publicaciones, etc.

En cuanto a los recursos propios de la Agencia, la distribución por sexos del personal de catálogo prevista para el ejercicio 2017 es de un 49,9% de hombres y un 50,1% de mujeres.

Y en lo que se refiere a jornales agrarios el número de jornales a realizar por las mujeres suele ser un 20% del total, a pesar de que el número de mujeres contratadas normalmente se sitúa en alrededor del 25%. Esto se debe a que el personal especializado es fundamentalmente masculino, y las mujeres solo son contratadas para la recolección de la aceituna. No obstante, el personal es elegido entre las candidaturas que aporta el SAE según el perfil requerido.

20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

La Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio cuenta con siete programas presupuestarios, tres de ellos clasificados como G dentro de la Escala G+: 44A, 43B y 44F. Siguiendo el mandato de la Orden de 3 de junio de 2016, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, los programas clasificados como G han incluido objetivos de igualdad de género en sus propuestas y se han definido actuaciones e indicadores que integran la perspectiva de género.

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

El objetivo general de este programa es atender los servicios comunes de la Consejería, prestando a los órganos superiores y directivos la asistencia necesaria para lograr un eficaz cumplimiento de sus objetivos. Dado el carácter horizontal de este programa económico las decisiones y políticas en materia de género tienen repercusión directa en el desempeño de las funciones de todos los centros directivos, adquiriendo un carácter transversal en todas las competencias gestionadas y, en concreto, en la gestión de los recursos humanos o en la elaboración del anteproyecto anual del presupuesto, entre otros.

La Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, constituida por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y de acuerdo con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, en su artículo 13, mantiene las actuales competencias. Por otra parte, el Decreto 304/2015, de 28 de julio, regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, según el mismo los servicios periféricos de esta Consejería se adscriben a la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Para 2017, la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio profundizará en el ejercicio de las funciones asignadas a la Unidad de igualdad de género[14], así como incrementará y consolidará las actuaciones destinadas a corregir las brechas de género que se objetiven. En concreto se define el siguiente objetivo de género:

- **Objetivo:** Consolidar la perspectiva de género en la política de comunicación de la Secretaria General Técnica.

  Dicho objetivo se dirige al personal de la Consejería, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, para ello se desarrollan las siguientes actividades:

  - Revisión de los principales impresos, modelos y documentos utilizados por el personal (solicitudes de permisos y licencias).

14 Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

- Sensibilización sobre la importancia del lenguaje inclusivo.
- Desarrollar indicadores desagregados por sexo, vinculados a los objetivos del programa presupuestario, con el objetivo de diagnosticar la existencia de brechas de género en diferentes parcelas para posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

En el ámbito de este programa económico se encuadra el ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana y la Dirección General de Urbanismo.

La Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana es el centro directivo responsable de acciones relacionadas con la elaboración, evaluación y seguimiento de estrategias, planes y programas en materia de ordenación del territorio y del litoral, urbanismo e inspección; la integración y coordinación de las políticas de planificación territorial y del litoral, urbanismo e inspección con otras políticas sectoriales, planes y actuaciones de las Administraciones Públicas con incidencia territorial; la definición y programación general de las actividades en materia de ordenación del territorio y del litoral y de la inspección.

La Dirección General de Urbanismo se encarga, entre otras funciones, del impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente, en el marco de la Estrategia Andaluza de Sostenibilidad Urbana; su desarrollo normativo; el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

Por parte de la Dirección General de Urbanismo se examina la existencia de brechas de género en la elaboración de los planes de ordenación urbana, para posteriormente, y si se identifican, proceder a plantear actuaciones tendentes a la corrección de éstas. Para ello, se plantea el siguiente objetivo:

- **Objetivo:** Diagnóstico del grado de participación de las mujeres en el diseño de la ciudad y en el proceso de ordenación urbanística de los municipios andaluces.

  Este objetivo trata de conocer en qué grado las mujeres participan en el diseño de sus ciudades y municipios, cómo están representadas en los distintos órganos que intervienen durante la redacción y tramitación de los planes y en qué medida estos planes, durante las fases de participación e información pública, son objeto de sugerencias, alegaciones y aportaciones que pudieran enmarcarse en el objetivo de incluir la perspectiva de género en la ordenación urbanística. Para ello se impulsan las siguientes actividades:

  - Elaboración de una encuesta, con preguntas dirigidas a conocer el grado de participación que tienen las mujeres en el proceso de la ordenación urbanística de su municipio (si presentan sugerencias o alegaciones, si forman parte de algún órgano de participación o colectivo con representación en la toma de decisiones que afecten al plan).
  - Distribución de encuestas entre las mujeres, para ello se tiene previsto solicitar apoyo a asociaciones vecinales y juntas de barrio, entre otras.

- Obtención de encuestas y ordenación de resultados.
- Análisis y diagnósticos de las encuestas.
- Proposición de acciones correctoras, en su caso.

Por otra parte, se impulsarán las siguientes actividades, orientadas a la coordinación municipal:

- Contactar con los distintos municipios de Andalucía para que aporten datos sobre los procesos de participación e información pública realizados durante la tramitación de los planes urbanísticos.
- Análisis de los datos, desde una perspectiva de género, estableciendo el porcentaje de participación femenina en cada municipio, de esta forma elaborar un mapa de porcentaje de participación en Andalucía.
- Proposición de actuaciones correctoras, para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

Los objetivos de la Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental son la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la calidad del aire y actuaciones en materia de cambio climático junto a la inspección ambiental y la fiscalidad ecológica.

El programa 44B desarrolla funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; la contaminación acústica y lumínica en el ámbito de competencias del programa; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados, entre otras.

En cuanto a las actuaciones que desarrolla el programa, cabe señalar la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, se mantienen diversos portales web y se realizan publicaciones, teniendo en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo y el uso de la imagen no sexista.

A ello se añade que en la documentación administrativa generada por los distintos Servicios de esta Dirección General se tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, velando por el cumplimiento de este principio en los escritos y documentos que se generen en el ámbito competencial de la Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental.

Las actuaciones concernientes a este programa presupuestario se centran en la ejecución de obra pública, concesiones y autorizaciones, así como su seguimiento mediante inspecciones y controles asociados con las competencias antes descritas.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL Y ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

Este programa se gestionará desde la Dirección General de Gestión del Medio Natural y Espacios Protegidos y tiene entre sus objetivos el desarrollo de actuaciones en materia de equipamiento y uso público en Espacios Naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que hacen posible su uso y disfrute por parte de todos los ciudadanos. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía.

Asimismo, desde este programa se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

Mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los Espacios Naturales Protegidos, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

También, se contempla la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la contratación, a fin de que, como resultado de esa medida, el equipo que realice las acciones contempladas en el contrato público tenga una representación equilibrada desde el punto de vista de género. También se pretende determinar o diagnosticar la existencia de brechas de género en este ámbito que sean merecedoras de actuaciones correctoras; por tal motivo se han incluido indicadores desagregados por sexo que sirvan como base para establecer diagnósticos en materia de igualdad.

Desde este programa presupuestario se propone profundizar en el conocimiento de la existencia de desigualdades de género, para ello se enuncia el siguiente objetivo:

- **Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género en las actividades propias.

Para el desarrollo de este objetivo se analizará la participación de mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación del programa presupuestario.

Además, se impulsarán otras actuaciones para informar y recoger en publicaciones específicas los datos desagregados por sexo de personas habilitadas y, de este modo, poder subrayar las brechas de género y propiciar la participación de las mujeres en la actividad cinegética.

En el ámbito cinegético y pesquero, los practicantes son mayoritariamente hombres, no obstante, según los datos desagregados por sexo procedentes del Registro Andaluz de Caza y Pesca Continental, se ha detectado un aumento en la incorporación y participación de las mujeres en este sector en el último año.

Concretamente, en el sector cinegético, sus practicantes son mayoritariamente hombres, según el Registro de Caza y Pesca Continental, las personas habilitadas para su ejercicio a fecha de 1 de septiembre de 2016 (entre los que se incluyen las personas que ejercen la caza, la cetrería, guardas de coto y titulares de rehalas) suman un total de 545.409 personas, de las cuales 535.551 son hombres, y 9.858 son mujeres.

Los datos disponibles sobre la participación de hombres y mujeres en el ejercicio de la actividad de la caza muestran que del total de 533.230 personas cazadoras, 523.671 son hombres y 9.559 mujeres; que el puesto de cetreros lo ocupan 1.340 personas, de las cuales 1.277 son hombres y 63 son mujeres; que el puesto de guardas de coto de caza, con un total de 8.373 efectivos, lo ocupan 8.163 hombres y 210 mujeres y de las 2.466 personas titulares de rehalas, 2.440 son hombres y 26 mujeres.

La situación en el ámbito cinegético muestra la masculinización del sector, no obstante y según el Registro Andaluz de Caza y Pesca Continental, se ha detectado un aumento en el número de las mujeres en este sector en el último año. El incremento proporcional de cazadoras es superior al aumento de cazadores en términos absolutos. Esta brecha de género puesta de manifiesto con el análisis de los datos procedentes del Registro Andaluz de Caza y Pesca Continental implica que la situación dista de ser equitativa.

Por tanto, se prevé fomentar mecanismos que promocionen la participación de las mujeres en la actividad cinegética con el fin de no perpetuar la brecha de género, el desarrollo de medidas de acción positivas para compensar los puntos de partida desiguales de unos y otros, así como mecanismos para fomentar la inserción laboral de las mujeres en este ámbito.

44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS MEDIOAMBIENTALES

Este programa se gestiona desde la Viceconsejería de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio; procede de la división del anterior programa 44F en otros dos como son el 44F y el 44G. Las funciones que se desarrollan son las recogidas en los artículos 5 y 6 del Decreto 216/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Al ser un programa calificado como G, y siguiendo el mandato de la Orden de 3 de junio de 2016, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, los programas clasificados como G han incluido objetivos de igualdad de género en sus propuestas y se han definido objetivos, actuaciones e indicadores que integran la perspectiva de género, tendentes a corregir la brecha de desigualdad en el ámbito competencial de dicho programa.

Objetivo 1. Desarrollo de la comunicación institucional y la atención a la ciudadanía.

El objetivo de comunicación y documentación contempla una actuación referida a la consolidación y mejora de la atención y acceso a la información ambiental a la ciudadanía. Para ello se tiene previsto el análisis del número de consultas a través del Servicio Integrado de Atención Ciudadana (SIAC).

Objetivo 2. Promover la educación, la formación y el voluntariado ambiental.

Con este objetivo presupuestario, a través del Servicio de Educación Ambiental y Formación, se pretende la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las actividades de educación, participación y formación ambiental. Para ello se impulsarán las actividades siguientes:

- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los materiales de educación y sensibilización ambiental.
- Impulsar la formación para la conservación de la biodiversidad y gestión de recursos naturales.
- Promoción de la participación ciudadana voluntaria en la conservación de la biodiversidad y la Red Natura 2000, donde se llevarán a cabo actuaciones de voluntariado ambiental que fomenten la participación de hombres y mujeres.
- Fomento de la educación y la sensibilización ambiental en todos los sectores sociales.
- Revisión de materiales y recursos didácticos y de sensibilización ambiental para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género.

44G DINAMIZACIÓN SOCIOECONÓMICA Y POLÍTICAS DE FOMENTO EN EL MEDIO NATURAL, CAMBIO CLIMÁTICO Y ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

El programa 44G, gestionado por la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático, es de nueva creación. Las competencias de este centro directivo se recogen en el artículo 7.4 del Decreto 216/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Entre ellas:

- Gestión y seguimiento de instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los Espacios Naturales Protegidos como la Carta Europea de Turismo Sostenible y la Marca Parque Natural de Andalucía.
- Elaboración y seguimiento de los Planes de desarrollo de los Espacios Naturales Protegidos.
- Coordinación, tramitación y seguimiento de subvenciones y otros incentivos económicos.
- Impulso y coordinación de los órganos colegiados de ámbito regional con competencias en materia de medio ambiente, biodiversidad y agua.

El programa 44G ha definido un objetivo de género tendente a corregir las brechas de desigualdad existentes en el ámbito de las competencias que se desarrollan.

Objetivo: Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de participación.

Para ello se tiene previsto diagnosticar la existencia de brechas de género en la representación de los órganos de participación, conociendo previamente el número de participantes y la proporción de hombres y mujeres en dichos órganos.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

El programa 51D Actuaciones en materia de agua se gestiona desde la Dirección General de Planificación y Gestión del Dominio Público Hidráulico y desde la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua.

Las actuaciones de este programa se concentran en concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de competencia de la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, el programa dispone de un indicador presupuestario desagregado por sexo sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias

En el presupuesto 2017, se alcanza una cifra de 612 indicadores presupuestarios relevantes desde el punto de vista de género, sobre un total de 1.966 indicadores. Los indicadores relacionados con la igualdad de género permiten detectar posibles brechas previstas, y su evolución como consecuencia de la ejecución presupuestaria, aportando información significativa sobre el grado de consecución de los objetivos establecidos en el Presupuesto.

Por consejerías, la de Salud es la que cuenta con un mayor número de indicadores relevantes, pues en ella se localiza el 20,3% del total. A continuación, se encuentran las Consejerías de Igualdad y Políticas Sociales, y Empleo, Empresa y Comercio, con el 17,2% y el 10,1% del total, respectivamente.

Cuadro 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2017

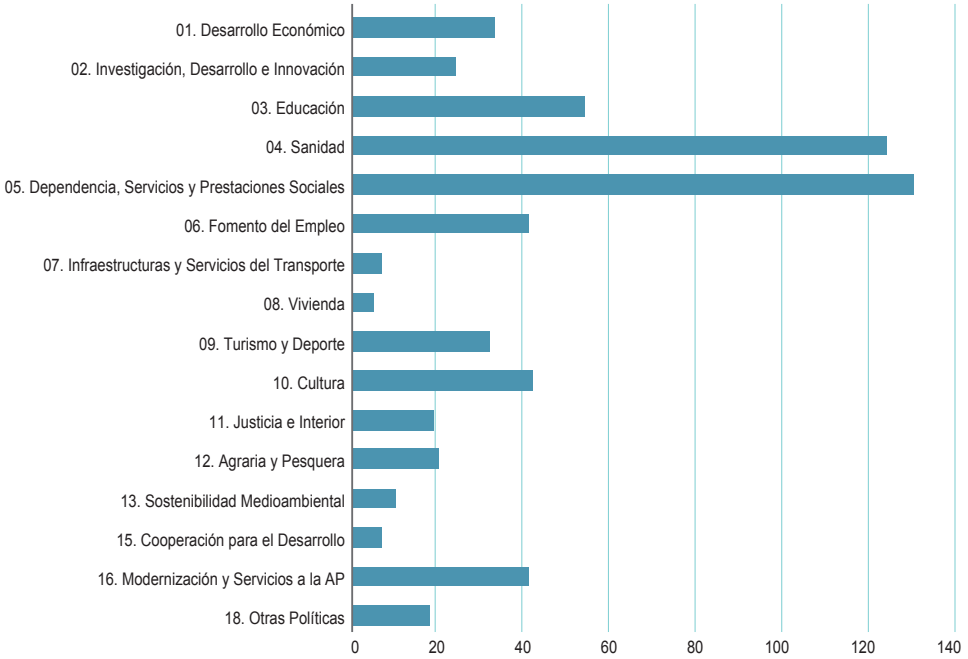
Consejerías/Secciones	2017
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	15
CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCIA	3
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO	44
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	47
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	45
CONSEJERÍA DE SALUD	124
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	105
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO	62
CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA	12
CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE	26
CONSEJERÍA DE CULTURA	44
CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR	48
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL	27
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	10
Total	**612**

En cuanto a los indicadores por políticas de gasto, cabe señalar en primer lugar que se ha producido una reestructuración de las mismas, añadiéndose una nueva política, denominada Modernización y Servicios a la Administración Pública.

El análisis de los indicadores según este criterio, permite observar un lógico paralelismo entre el número de indicadores por consejería, y el que se da por políticas, siendo las de Sanidad y Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales, las que concentran un mayor número de indicadores, como ya ocurriera en el anterior ejercicio. La política de Sanidad cuenta con 124 indicadores (el 20,3% del total) y la de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales con 134 (el 21,9% del total). La tercera política por número de indicadores es la de Educación, que reúne el 8,8% del total, es decir 54 indicadores. Por último, ocupan el mismo lugar por peso relativo dentro del total, las políticas de Cultura y Modernización y Servicios a la Administración Pública, con 42 indicadores (el 6,9% del total).

Gráfico 5.3.

Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2017



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		01 DESARROLLO ECONÓMICO				
0900	61J	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15	0	0	NÚMERO
0900	61J	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	1.800	1.080	720	NÚMERO
0900	61J	PRÉSTAMOS Y DEPÓSITOS DE BIBLIOTECA	75	40	35	NÚMERO
0900	61J	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	45.000	18.000	27.000	NÚMERO
0900	61J	EXPEDIENTES DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA TRAMITADOS	50	25	25	NÚMERO
0900	61J	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	200	120	80	NÚMERO
0900	72C	MUJERES BENEFICIARIAS DE AYUDAS A LA CREACIÓN DE EMPRESAS EN EL TRABAJO AUTÓNOMO	55	0	0	PORCENTAJE
0900	72C	PERSONAS EMPREDEDORAS SENSIBIL. MICROEMPRESA GÉNERO	145.000	75.000	70.000	NÚMERO
0900	72C	TÉCNICOS/AS DE APOYO EMPRENDER. PROYEC. EMPRESA	799	461	338	NÚMERO
0900	72C	EMPRESARIOS/AS, TRABAJADORES/AS Y DESEMPLEADOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	3.000	1.400	1.600	NÚMERO
0900	72C	PERSONAS BENEFICIARIAS DE APOYO A CONTRATACIONES INDEFINIDAS HECHAS POR TRABAJADORES AUTÓNOMOS	96	38	58	NÚMERO
0900	72C	PERSONAS BENEFICIARIAS DE APOYO A CONTRATACIONES PARA LA CONCILIACIÓN HECHAS POR TRABAJADORES AUTÓNOMOS	16	6	10	NÚMERO
0900	72C	AYUDAS A LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EN LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS	4.016	1.606	2.410	NÚMERO
0900	72C	ESTUDIOS E INFORMES SOCIOECONÓMICOS Y DE CONCERTACIÓN SOCIAL	30	0	0	NÚMERO
0932	61N	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	52	22	30	NÚMERO
0932	61N	INFORMES DE PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA	30	0	0	NÚMERO
0932	61N	CURSOS, JORNADAS Y CONFERENCIAS	5	0	0	NÚMERO
0932	61N	INFORMES NORMATIVOS	30	0	0	NÚMERO
1400	11F	SEGUIDORES EN TWITTER	1.000	0	0	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	11F	FANS EN FACEBOOK	120	0	0	NÚMERO
1400	11F	ASISTENTES A REUNIONES DEL CES	300	150	150	NÚMERO
1400	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	240	90	150	NÚMERO
1400	11F	PERSONAS EN PRÁCTICAS POR CONVENIOS SUSCRITOS	5	2	3	NÚMERO
1400	11F	PARTICIPANTES EN LA CONVOCATORIA ANUAL DEL PREMIO DE INVESTIGACIÓN DEL CES	50	30	20	NÚMERO
1400	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	2.000	900	1.100	NÚMERO
1400	11F	PERSONAL DEL CES ASISTENTE A CURSOS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO	3	2	1	NÚMERO
1400	11F	DICTÁMENES EMITIDOS POR EL CES QUE INCLUYAN RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	10	0	0	NÚMERO
1400	72A	ACCIONES FORMATIVAS TIC COMBATIR BRECHA DIGITAL GÉNERO Y MEJORAR COMPETENCIA DIGITAL	7.000	0	0	NÚMERO
1400	72A	PERSONAS USUARIAS DE CENTROS DE ACCESO PÚBLICO A INTERNET	50.000	25.000	25.000	NÚMERO
1400	72A	PERSONAS USUARIAS Y COLABORADORAS PROYECTO AND. COMPRO. DIGITAL	75.000	37.500	37.500	NÚMERO
1400	76A	PERSONAS CANDIDATAS A PREMIOS ANDALUCÍA COMERCIO INTERIOR	4	2	2	PORCENTAJE
1400	76A	PERSONAS ARTESANAS EN ANDALUCÍA REGISTRADAS	20	8	12	NÚMERO
1400	76A	PYMES COMERCIALES QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	4	0	0	PORCENTAJE
02 INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN						
0900	54A	PERSONAS QUE SON MIEMBROS INTEGRANTES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	32.000	13.630	18.370	NÚMERO
0900	54A	INVESTIGADORES INCENTIVADOS QUE PERMANECEN EN EL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO	193	94	99	NÚMERO
0900	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTÍA	50	25	25	NÚMERO
0900	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR/A PRINCIPAL	2.719	545	2.174	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0931	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	144	72	72	NÚMERO
0931	54F	PERSONAS ADJUDICATARIAS BECAS	0	0	0	NÚMERO
0931	54F	DEMANDANTES DE INFORMACIÓN	3.500	1.500	2.000	NÚMERO
0931	54F	ACTIVIDADES PERTINENTES EN GÉNERO	37	0	0	NÚMERO
0931	54F	ACTIVIDADES CON TRANSVERSALIDAD GÉNERO	32	0	0	NÚMERO
1100	54C	PROFESORADO PARTICIPANTE EN PROGRAMAS EDUCATIVOS	66.639	45.287	21.352	NÚMERO
1100	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	306.000	147.699	158.301	NÚMERO
1100	54C	CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MAT. GÉNERO	4.576	0	0	NÚMERO
1131	54C	PROFESORADO EVALUADO	90.000	63.000	27.000	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	101.448	50.724	50.724	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA POR ASIGNATURA	97.320	48.660	48.660	NÚMERO
1131	54C	CUESTIONARIOS DE CONTEXTO:ALUMNADO	97.320	48.660	48.660	NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O. POR ASIGNATURA	80.100	40.050	40.050	NÚMERO
1931	54D	CONTRATOS Y CONVENIOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES	90	0	0	NÚMERO
1931	54D	TASA DE ÉXITO EN SOLICITUDES DE CONTRATACIÓN DE HOMBRES	16	0	0	PORCENTAJE
1931	54D	TASA DE ÉXITO EN SOLICITUDES DE CONTRATACIÓN DE MUJERES	13	0	0	PORCENTAJE
1931	54D	ACCIONES FORMATIVAS Y DIGULGATIVAS ONLINE	120	0	0	NÚMERO
1931	54D	PERSONAS CON CONTRATOS VIGENTES	72	39	33	NÚMERO
1931	54D	ALUMNADO CURSOS DE FORMACIÓN	25.000	6.250	18.750	NÚMERO
1931	54D	ALUMNADO CURSOS DE FORMACIÓN	21.000	8.200	12.800	NÚMERO
		03 EDUCACIÓN				
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN GRADO	0	0	0	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN GRADO	201.851	111.018	90.833	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN MÁSTERES OFICIALES	0	0	0	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN MÁSTERES OFICIALES	20.333	11.590	8.743	NÚMERO
0900	42J	ALUMNADO DE NUEVO INGRESO	0	0	0	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0900	42J	ALUMNADO DE NUEVO INGRESO	63.500	37.432	26.068	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	0	0	0	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	16.985	6.624	10.361	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL ADMÓN Y SERVICIOS	0	0	0	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	9.435	5.246	4.189	NÚMERO
0900	42J	DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTOS	522	106	416	NÚMERO
0900	42J	EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRES	102	48	54	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL INVESTIGADOR PRINCIPAL	9.037	2.446	6.591	NÚMERO
0900	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS	2.050	441	1.609	NÚMERO
0900	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	224	78	146	NÚMERO
0900	42J	ALUMNADO EN REDES DE MOVILIDAD ERASMUS	5.910	3.389	2.521	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS CON BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESA	1.700	1.050	650	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO DE CENTROS PLAN APERTURA	703.500	338.904	364.596	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	561.533	271.448	290.085	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	370.482	179.801	190.681	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	11.300	6.667	4.633	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	650	312	338	NÚMERO
1100	42A	INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	45	0	0	NUNERO
1100	42B	PROFESORADO PARTICIPANTE EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	68.000	12.000	56.000	NÚMERO
1100	42B	ASESORES/AS DE FORMACIÓN	313	167	146	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	194.658	94.171	100.487	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN CENTROS PÚBLICOS	448.263	216.253	232.010	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE BACHILLERATO EN CENTROS PÚBLICOS	103.535	55.081	48.454	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE E.S.O	287.484	138.894	148.590	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	100.405	53.215	47.190	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS EN CENTROS PÚBLICOS	81.749	36.389	45.360	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1100	42D	ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA DE CENTROS PÚBLICOS	10.007	2.492	7.515	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO QUE CURSA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL	3.209	1.091	2.118	NÚMERO
1100	42D	PARTICIPANTES EN PROCED. ACREDITACIÓN EVAL. COMPETENCIAS PROF.	7.857	4.717	3.140	NÚMERO
1100	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS A. ESPECIAL	88.109	30.836	57.273	NÚMERO
1100	42E	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	20.968	6.500	14.468	NÚMERO
1100	42E	PROFESORADO DE CENTROS ESPECÍFICOS	846	633	213	NÚMERO
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE DE CENTROS ESPECÍFICOS	266	204	62	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	88.214	43.284	44.930	NÚMERO
1100	42F	ORIENTADORES/AS EN IES	1.002	729	273	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO CON AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	4.212	2.190	2.022	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO DE COLEGIOS PÚBLICOS RURALES Y ESCUELAS RURALES	12.289	6.026	6.263	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO BENEFICIARIO DE LA BECA ADRIANO	879	440	439	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	166.944	99.068	67.876	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	1.765	1.036	729	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	5.432	2.978	2.454	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO MATRICULADO EN EL INSTITUTO DE ENSEÑANZAS A DISTANCIA	3.647	2.095	1.552	NÚMERO
1100	42G	ALUMNADO DE ESA Y BACHILLERATO DE PERSONAS ADULTAS	46.698	21.648	25.050	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	62.048	40.858	21.190	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE CONSERVATORIOS DE MÚSICA	27.505	14.353	13.152	NÚMERO
1100	42I	ALUMNADO DE PRIMER CICLO EDUC. INF. EN CENTROS PUB. O DE CONVENIO	83.391	39.728	43.663	NÚMERO
1131	42A	SEGUIDORES EN TWITTER	2.200	0	0	NÚMERO
1131	42A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	56	28	28	NÚMERO
1132	42H	ALUMNADO DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	3.621	1.767	1.854	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		04 SANIDAD				
1200	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA	925.901	0	0	NÚMERO
1200	31P	DENTISTAS PROGRAMA	1.609	903	706	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS (6 A 15 AÑOS)	297.585	145.460	152.125	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS DENTISTAS CONCERTADOS	253.233	123.780	129.453	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "CRECIENDO EN SALUD" (LÍNEA AUTOCUIDADOS)	412.000	197.760	214.240	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "CRECIENDO EN SALUD" (LÍNEA AUTOCUIDADOS)	50	25	26	PORCENTAJE
1200	31P	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "CRECIENDO EN SALUD 03" (LÍNEA AUTOCUIDADOS)	10.000	4.800	5.200	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "CRECIENDO EN SALUD 03" (LÍNEA AUTOCUIDADOS)	9	4	5	PORCENTAJE
1200	31P	INTEGRANTES DE LAS ASOCIACIONES INTEGRADAS EN LA CONFEDERACIÓN DE ASOC.DE FAMILIAS DE ENFERMOS DE ALZHEIMER (CONFEAFA)	21.440	15.225	6.215	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDAS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA.	19.700	7.485	12.215	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS/AS ATENDIDAS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA.	4	1	2	PORCENTAJE
1200	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	650	325	325	NÚMERO
1200	41A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	1.710	1.026	684	NÚMERO
1200	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	40	20	20	NÚMERO
1200	41A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL	60	0	0	HORAS
1200	41C	POBLACIÓN DE REFERENCIA EN LAS APES HOSPITALARIAS	1.361.210	0	0	UNIDADES
1200	41C	CONSULTAS EXTERNAS EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA	1.376.055	812.730	563.325	NÚMERO
1200	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	216.993	106.052	110.941	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN HOSPITALARIA	951.300	541.906	409.394	NÚMERO
1200	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	55.013	28.942	26.071	NÚMERO
1200	41C	ASISTENCIA SANITARIA FARMACÉUTICA A PACIENTES EXTERNOS (DOSIS SUMINISTRADAS)	55.017	28.068	26.949	NÚMERO
1200	41C	ASISTENCIA SANITARIA A PACIENTES EN HEMODIÁLISIS (SESIONES REALIZADAS)	33.901	10.249	23.652	NÚMERO
1200	41C	PERSONAS ATENDIDAS ASISTENCIA PODOLÓGICA	13.152	6.804	6.348	NÚMERO
1200	41D	POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS IMPLICADOS EN LA ELABORACIÓN DE PLANES LOCALES DE SALUD (PLS) EN RELACIÓN CON LA POBLACIÓN TOTAL DE ANDALUCÍA	31	0	0	PORCENTAJE
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN PERINATAL	270	190	80	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN LACTANCIA MATERNA	180	126	54	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	305	220	85	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO	2.100	1.500	600	NÚMERO
1200	41D	ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA, DESAGREGADO POR SEXO, INSCRITO EN EL PROGRAMA FORMA JOVEN	260.000	127.400	132.600	NÚMERO
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA INSCRITO EN EL PROGRAMA FORMA JOVEN	50	25	26	PORCENTAJE
1200	41D	JÓVENES, DESAGREGADOS POR SEXO, PARTICIPANTES EN EL PROYECTO "SOBRE RUEDAS" DURANTE EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO	36.500	17.520	18.980	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41D	PERSONAS INCLUIDAS EN INTERVENCIONES AVANZADAS ANTITABÁQUICAS GRUPALES E INDIVIDUALES	44.685	22.895	21.790	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS EN CONTROL DIRECTO	133.500	72.000	61.500	NÚMERO
1200	41J	ALTAS UMVI ASEGURADOS CITADOS	70.300	40.800	29.500	NÚMERO
1200	41J	PROPUESTAS DE INVALIDEZ PERMANENTE UMVI	3.100	1.300	1.800	NÚMERO
1200	41J	CONTROLES PACIENTES DE BAJA POR SUBINSPECTORES	36.900	21.500	15.400	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS DEL SSPA	21.500	16.000	5.500	NÚMERO
1200	41J	ALTAS TRABAJADORES DEL SSPA UMVI	10.500	8.000	2.500	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	7.400	5.500	1.900	NÚMERO
1200	41J	ALTAS ASEGURADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA UMVI	3.250	2.400	850	NÚMERO
1200	41K	VARIACIÓN INTERANUAL DE INVESTIGADORES A TIEMPO COMPLETO	0	0	0	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE ROTACIONES EXTERNAS DE ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES	100	55	45	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL EXTRANJERO FINALIZADOS EN PLAZO	100	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE INTERÉS CIENTÍFICO	100	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES	100	53	47	PORCENTAJE
1200	41K	VARIACIÓN INTERANUAL DE AUTORES/ AUTORAS PRINCIPALES EN ARTÍCULOS DE REVISTAS D1	5	5	0	PORCENTAJE
1200	44H	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.600	800	800	NÚMERO
1200	44H	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	30	15	15	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAM. INDIV. EN SALA	105.598	0	0	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAM. GRUPAL EN SALA	126.431	0	0	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN TRATAMIENTO DOMICILIARIO	20.699	0	0	NÚMERO
1231	31P	POBLACIÓN ATENDIDA POR UNIDADES MOV.D.REHABILI	7.787	0	0	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	31P	PACIENTES EN TRATAM. CON TERAPIA OCUPACIONAL	2.621	0	0	NÚMERO
1231	31P	EMBARAZADAS CON ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN O ASISTENCIA BUCODENTAL	16.840	0	0	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	785.721	486.410	299.311	NÚMERO
1231	31P	CUIDADORAS/ES INCLUÍDOS EN CARTERA DE SERV.	108.390	91.670	16.720	NÚMERO
1231	31P	CUIDADORAS/ES GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC.	51.424	43.450	7.974	NÚMERO
1231	31P	COBERTURA PERSONA CON TARJETA +CUIDADO	100	80	20	PORCENTAJE
1231	31P	NIÑOS DE 6 A 15 AÑOS REVISADOS POR LOS DISPOSITIVOS DE APOYO DE ODONTOLOGÍA	50.158	25.153	25.005	NÚMERO
1231	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS EN DISPOSITIVO SALUD MENTAL	41.000	15.000	26.000	NÚMERO
1231	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS CON DIAGNÓSTICO DE TRASTORNO DE CONDUCTA ALIMENTARIA (TCA)	184	168	16	NÚMERO
1231	41A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR UNIDADES Gº FRENTE TOTAL INFORMES DEL SERVICIO	100	0	0	PORCENTAJE
1231	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	223	165	58	NÚMERO
1231	41A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	187	126	61	NÚMERO
1231	41A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA REGISTRADOS	82	0	0	NÚMERO
1231	41A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN ADJUDICADOS FRENTE A LOS REGISTRADOS	65	0	0	PORCENTAJE
1231	41A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN CON CLÁUSULA DE GÉNERO EN PLIEGOS O BAREMOS DE CONTRATACIÓN	100	0	0	PORCENTAJE
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE FORMACIÓN	51.000	37.000	14.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES EXTERNAS DE FORMACIÓN	30.000	20.000	10.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE TELEFORMACIÓN	8.000	6.000	2.000	NÚMERO
1231	41B	ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	4.032	2.683	1.349	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE FAMILIA Y COMUNITARIA EN FORMACIÓN	34	26	8	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA EN FORMACIÓN	46	35	11	NÚMERO
1231	41B	EIR SALUD MENTAL EN FORMACIÓN	68	57	11	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESA EN FORMACIÓN	5	2	3	NÚMERO
1231	41B	MATRONES/AS EN FORMACIÓN	131	117	14	NÚMERO
1231	41BB	ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	8	0	0	NÚMERO
1231	41C	DOSIS UNITARIAS TOTALES DISPENSADAS EN LOS HOSPITALES	121.040.494	0	0	NÚMERO
1231	41C	MUJERES QUE SE HAN REALIZADO UNA MAMOGRAFÍA EN EL PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DE CÁNCER DE MAMA	276.113	0	0	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	70.925.152	41.034.460	29.890.692	NÚMERO
1231	41C	VISITAS DOMICILIARIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA	4.426.799	2.889.664	1.537.135	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	6.512.799	3.497.317	3.015.482	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	3.471.419	1.896.593	1.574.826	NÚMERO
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN URGENCIAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	165.872	89.604	76.268	NÚMERO
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	480.020	258.757	221.263	NÚMERO
1231	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	3.428.962	1.650.669	1.778.293	DÍAS
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	171.592	100.673	70.919	NÚMERO
1231	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	62.491	32.327	30.164	NÚMERO
1231	41C	CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	147.127	75.167	71.960	NÚMERO
1231	41C	SESIONES DE REHABILITACIÓN EN HOSPITALES CONCERTADOS	161.120	95.802	65.318	NÚMERO
1231	41C	TOTAL DE PRUEBAS DIAGNÓSTICAS REALIZADAS SUJETAS A DECRETO	8.369.779	4.555.998	3.813.781	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DE TACS, RESONANCIA NUCLEAR MAGNÉTICA Y ENDOSCOPIAS	978.470	467.988	510.482	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	11.200.437	6.330.745	4.869.692	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DIAGNÓSTICOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	150.769	103.337	47.432	NÚMERO
1231	41C	INVESTIGADORES LIBERADOS PARCIALMENTE O CONTRATADOS POR EL SAS	115	53	62	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41C	MAYORES Y NIÑOS/AS VACUNADOS	681.374	369.539	311.835	NÚMERO
1231	41C	PERSONAS QUE FINALIZAN LOS GRUPOS DE ATENCIÓN SOCIOEDUCATIVA (GRUSE)	3.163	2.991	172	NÚMERO
1231	41C	TOTAL CONSULTAS ATENDIDAS POR LAS UNIDADES DE SALUD MENTAL COMUNITARIA EN ATENCIÓN PRIMARIA	1.348.891	0	0	NÚMERO
1231	41E	DONANTES DE MÉDULA ÓSEA	1.680	0	0	NÚMERO
1231	41E	DONANTES DE MÉDULA ÓSEA / 1.000.000 HABITANTES	200	0	0	TASA
1231	41E	DONANTES NUEVOS	32.607	16.600	16.007	NÚMERO
1231	41E	TOTAL DONANTES	175.660	74.812	100.848	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES PÁNCREAS/1.000.000 HABITANTES	3	0	0	TASA
1231	41F	DONANTES	360	137	223	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO II	20	5	15	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO III	100	30	70	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL	60	35	25	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL CRUZADO	6	4	2	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES CARDÍACOS	42	15	27	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN	40	10	30	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS	24	10	14	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEA	480	250	230	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS	210	59	151	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES RENALES	487	180	307	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH ALOGÉNICOS	230	105	125	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH AUTÓLOGOS	260	115	145	NÚMERO
1231	41F	ALUMNOS/AS FORMADOS	830	622	208	NÚMERO
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR PRINCIPIO ACTIVO A MUJERES	93	0	0	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR PRINCIPIO ACTIVO A HOMBRES	93	0	0	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS DISPENSADAS A MUJERES	97.000	0	0	EN MILES
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR RECETA ELECTRÓNICA (RECETA XXI) A MUJERES	97	0	0	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR RECETA ELECTRÓNICA (RECETA XXI) A HOMBRES	97	0	0	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS DISPENSADAS A HOMBRES	70.000	0	0	EN MILES
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	100	58	42	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		05 DEPENDENCIA, SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES				
1300	31A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL REGISTRADOS	700	400	300	NÚMERO
1300	31A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	3.210	2.448	762	NÚMERO
1300	31B	ALUMNADO QUE RECIBE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES POR CURSO ESCOLAR	22	12	10	PORCENTAJE
1300	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	1.245	570	675	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO EN LA RED ASISTENCIAL	5	1	4	TASA
1300	31B	INGRESOS RESIDENCIALES	1.886	284	1.602	NÚMERO
1300	31B	ALTAS TERAPÉUTICAS	126	62	63	PORCENTAJE
1300	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	20.176	3.530	16.646	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO CON METADONA	12.200	1.508	10.692	NÚMERO
1300	31B	PROGRAMA RED DE ARTESANOS	160	40	120	NÚMERO
1300	31B	PROGRAMA ARQUÍMEDES	200	35	165	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	5.000	0	0	NÚMERO
1300	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	2.800	1.400	1.400	NÚMERO
1300	31E	MENORES TUTELADOS	5.700	2.800	2.900	NÚMERO
1300	31E	MENORES PROTEGIDOS POR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN	6.611	3.211	3.400	NÚMERO
1300	31E	MENORES EXTRANJEROS/AS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	1.700	300	1.400	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS EN CENTROS DE PROTECCIÓN	2.300	900	1.400	NÚMERO
1300	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	2.900	1.400	1.500	NÚMERO
1300	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	200	100	100	NÚMERO
1300	31E	JÓVENES EXTUTELADOS/AS ATENDIDOS	1.663	509	1.154	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS EN PROGRAMAS RIESGO VULNERABILIDAD SOCIAL	35.000	19.000	16.000	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS/AS POR EQUIPOS TRATAM. FAM	12.258	6.108	6.150	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS PROGRAMAS ABUSO SEXUAL	1.117	782	335	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31E	PERSONAS FORMADAS	452	266	186	NÚMERO
1300	31G	PERSONAS ATENDIDAS EN LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL DE ANDALUCÍA	12	0	0	PORCENTAJE
1300	31G	PROFESIONALES O TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS QUE INTERVIENEN EN EL PLAN CONCERTADO DE SERVICIOS SOCIALES	100	95	5	PORCENTAJE
1300	31G	PERSONAS USUARIAS EN LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	1.019.975	563.410	456.565	NÚMERO
1300	31G	PERSONAS DE ETNIA GITANA ATENDIDOS EN LOS PROYECTOS SUBVENCIONADOS	100	51	49	PORCENTAJE
1300	31G	PERSONAS QUE SE FORMAN EN ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO	100	85	15	PORCENTAJE
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN DÍA INTERN. VOLUNTARIADO	600	350	250	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN EL CONGRESO	700	300	400	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN REUNIONES	12	9	3	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS FÍSICAS INSCRITAS EN EL REGISTRO GENERAL VOLUNTARIADO	441.297	243.834	197.463	NÚMERO
1300	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES (NIÑOS/NIÑAS)	3.428	1.778	1.650	NÚMERO
1300	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO DE TERCER HIJO/A	2.800	1.300	1.500	NÚMERO
1300	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	207	98	109	NÚMERO
1300	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	84	33	51	NÚMERO
1300	31P	COMIDAS SERVIDAS AL AÑO	180.000	102.600	77.400	NÚMERO
1300	31P	ORIENTACIÓN JURÍDICA NÚMERO DE CITAS POR AÑO	1.550	651	899	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICARIAS DE TARJETA DE APARCAMIENTO	2.341	0	0	NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA MODERADA	56.951	39.255	17.696	NÚMERO
1300	31R	BENEFICIARIOS PRESTACIÓN ECONÓMICA CUIDADOS EN EL ENTORNO FAMILIAR	80.146	49.100	31.046	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31R	TRABAJADORES REFUERZO SOCIAL COMUNITARIO	327	294	33	NÚMERO
1300	31R	PARTICIPANTES EN TALLERES	42	23	19	PORCENTAJE
1300	31R	VIAJES SUBVENCIONADOS DEL SERVICO TRANSPORTE B50	5.447.338	3.050.509	2.396.829	NÚMERO
1300	31R	USUARIOS/AS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	210.000	162.089	47.911	NÚMERO
1300	31R	TITULARES DE LA TARJETA TJ65	100	57	43	PORCENTAJE
1300	31R	POBLACIÓN PARTICIPANTE EN EL PROGRAMA UNIVERSITARIO AULA DE MAYORES	100	70	30	INDICE
1300	31R	ÍNDICE ATENCIÓN RESIDENCIAL DEPENDIENTES	100	66	34	PORCENTAJE
1300	31R	OCUPACION DEPENDIENTES GRADO III S/DOTADOS DEPENDIENTES EN RESIDENCIAS PROPIAS	54	28	26	PORCENTAJE
1300	31R	EXPEDIENTES TRAMITADOS EN LOS CVO	155.760	84.603	71.157	INDICE
1300	31R	PERSONAS CON EL 33% O MAS DE GRADO DE DISCAPACIDAD	48.335	25.727	22.608	NÚMERO
1300	31T	PROFESIONALES FORMADOS	2.000	1.000	1.000	NÚMERO
1300	31T	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	28	8	20	NÚMERO
1300	31T	ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS	12	0	0	NÚMERO
1300	31T	ESTUDIOS E INVESTIGACIONES REALIZADOS	2	0	0	NÚMERO
1300	31T	ÓRDENES DE PROTECCIÓN	5.000	0	0	NÚMERO
1300	32E	POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL IMS SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL DE ANDALUCÍA	1	0	0	PORCENTAJE
1300	32E	PERSONAS BENEFICIARIAS DEL INGRESO MÍNIMO DE SOLIDARIDAD (IMS)	120.000	79.440	40.560	NÚMERO
1300	32E	PERSONAS CONTRATADAS CON CARGO AL PEACA	26.451	15.913	10.538	NÚMERO
1300	32E	DÍAS TRABAJADOS CON CARGO AL PEACA	1.152.676	691.490	461.186	DÍAS
1300	32E	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS CONCEDIDAS CON CARGO AL PESMVYPUS	28.865	15.876	12.989	NÚMERO
1300	32E	NIÑOS Y NIÑAS USUARIOS DE LAS ESCUELAS DE VERANO	100	40	60	PORCENTAJE
1300	32E	PERSONAS USUARIAS DEL SERVICIO DE COMIDAS ELABORADAS A DOMICILIO PARA MAYORES DE 65 AÑOS	100	50	50	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	32E	PERSONAS USUARIAS DEL SERVICIO DE PREPARACIÓN Y REPARTO DE ALIMENTOS	100	50	50	PORCENTAJE
1331	32G	CONSULTAS MUJERES CTROS. MUNIC. ATENCIÓN MUJER	113.302	0	0	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS DE ATENCIÓN A MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	500	0	0	NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS SERVICIO ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES	620	0	0	NÚMERO
1331	32G	MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA ATENDIDAS CON ATENCIÓN PSICOLÓGICA	2.850	0	0	NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJERES MENORES VÍCTIMAS VG	120	0	0	NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN JURÍDICA A MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS VG	1.400	0	0	NÚMERO
1331	32G	PERSONAS ATENDIDAS EN EL SERVICIO INTEGRAL ATENCIÓN ACOGIDA DE MUJERES VÍCTIMAS Y MENORES	2.450	0	0	NÚMERO
1331	32G	PARTICIPANTES EN LA RED CIUDADANA PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	700	60	640	NÚMERO
1331	32G	HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA ATENDIDOS EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA	480	230	250	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO AL PERSONAL DE LAS UNIDADES IGUALDAD DE LA J.A.	60	40	20	NÚMERO
1331	32G	QUEJAS PRESENTADAS ANTE EL OBSERVATORIO ANDALUZ DE LA PUBLICIDAD NO SEXISTA	445	375	70	NÚMERO
1331	32G	LLAMADAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN A LA MUJER	39.607	30.000	9.607	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO DEL PROFESORADO DE PRIMARIA Y SECUNDARIA	1.100	900	200	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO DE LAS PERSONAS PERTENECIENTES A LAS AMPAS Y OTRAS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	150	135	15	NÚMERO
1331	32G	PERSONAS DE CENTROS DIRECTIVOS FORMADAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO	200	110	90	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1331	32G	PERSONAS DE CENTROS DIRECTIVOS FORMADAS PARA LA PROMOCIÓN DEL ESPIRITU EMPRESARIAL	200	110	90	NÚMERO
1331	32G	PERSONAS FORMADAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	600	390	210	NÚMERO
1331	32G	MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PARTICIPAN EN ACTUACIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	200	0	0	NÚMERO
1331	32G	ACCIONES REALIZADAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	3	0	0	NÚMERO
1331	32G	ACTUACIONES DE IMPULSO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	30	0	0	NÚMERO
1332	32F	EMPRESAS CREADAS JOV. EMPRENDEDORES	84	42	42	NÚMERO
1332	32F	CONSULTAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN SEXUAL JÓVENES	1.800	1.000	800	NÚMERO
1332	32F	USUARIOS/AS DEL CARNÉ JOVEN	335.000	185.000	150.000	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBV. ENTIDADES JUVENILES	120.000	52.000	68.000	NÚMERO
1332	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	175.335	87.578	87.757	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS SUBVENC. DE ENTIDADES LOCALES	122.000	62.000	60.000	NÚMERO
1332	32F	PARTICIPANTES EN LOS TALLERES DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN "CÓDIGO JOVEN"	18.000	9.000	9.000	NÚMERO
1332	32F	VISITAS PAG.WEB IAJ (PATIO JOVEN)	1.100.000	0	0	NÚMERO
1332	32F	TALLERES DEL PLAN DE SENSIBILIZACIÓN "CÓDIGO JOVEN"	760	0	0	NÚMERO
1700	31I	CONTRATOS Y CONVENIOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES	10	0	0	NÚMERO
1700	31I	BASES REGULADORAS DE SUBVENCIONES CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN VALORACIÓN SOLICITUDES	1	0	0	NÚMERO
1800	31J	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN, EXTRANJERÍA, DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD	400	200	200	NÚMERO
1800	31J	PRHM PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN	1	0	1	INDICE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	31J	ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA PERSONAS INMIGRANTES	30	15	15	NÚMERO
1800	31J	PERSONAS INMIGRANTES ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	400	160	240	NÚMERO
1800	31J	PRHM PERSONAS INMIGRANTES FORMADAS	400	160	240	INDICE
1800	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. DIRIGIDOS POR MUJERES / HOMBRES	160	100	60	NÚMERO
1800	31J	ASISTENTES A REUNIONES DEL FORO ANDALUZ DE INMIGRACIÓN	100	40	60	NÚMERO
1800	31J	INFORMES ESFUERZO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES	150	60	90	NÚMERO
1800	31N	PLAZAS DE INTERNAMIENTO CERRADO, SEMIAB, ABIERTO Y FIN DE SEMANA	613	60	553	NÚMERO
1800	31N	PLAZAS DE INTERNAMIENTO TERAPÉUTICO	153	24	129	NÚMERO
1800	31N	PLAZAS EN GRUPOS DE CONVIVENCIA EDUCATIVA	152	64	88	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. ABIERTO	106	11	95	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. SEMIABIERTO	996	125	871	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	246	41	205	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. CERRADO	76	4	72	NÚMERO
1800	31N	MENORES INTER. FINES SEMANA EN CENTRO	152	11	141	NÚMERO
1800	31N	MENORES QUE EJECUTAN MEDIDAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD	1.576	192	1.384	NÚMERO
1800	31N	MENORES CUMPLEN EN MEDIO ABIERTO	6.203	1.215	4.988	NÚMERO
1800	31N	ACTUACIONES DE MEDIACIÓN EXTRAJUDICIAL	1.942	569	1.373	NÚMERO
1800	31N	PERSONAS ATENDIDAS EN OFICINAS SAVA	10.200	9.050	1.150	NÚMERO
1800	31N	MENORES ATENDIDOS EN LOS PUNTOS DE ENCUENTRO FAMILIAR	2.550	1.300	1.250	NÚMERO
1800	31N	PERSONAS INDEMNIZADAS VÍCTIMAS TERRORISMO	300	150	150	NÚMERO
1800	31N	PERSONAS ATENDIDAS POR SUSTRACCIÓN DE RECIEN NACIDOS Y MENORES ADOPTADOS SIN AUTORIZACIÓN	50	40	10	NÚMERO
1800	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I	1.587	624	963	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	31N	PERSONAL EMPL. EN CENTROS Y SV. DE MED. ABIERTO	420	220	200	NÚMERO
1800	31N	PERSONAL DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS SAVA Y PEF	100	65	35	PORCENTAJE
1800	31N	PLANES DE IGUALDAD EN CENTROS DE INTERNAMIENTO DE MENORES INFRACTORES	100	0	0	PORCENTAJE
1800	31N	PLANES DE IGUALDAD EN CENTROS Y SERVICIOS DE MEDIO ABIERTO	100	0	0	PORCENTAJE
1800	31N	RECURSOS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS ESPECÍFICOS QUE PROMUEVEN IGUALDAD DE GÉNERO	100	0	0	PORCENTAJE
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA DISCAPACIDAD CONCEDIDAS RESPECTO A SOLICITUDES PRESENTADAS POR HOMBRES	80	0	0	PORCENTAJE
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA DISCAPACIDAD CONCEDIDAS RESPECTO A SOLICITUDES PRESENTADAS POR MUJERES	80	0	0	PORCENTAJE
3100	12C	SOLICITUDES PRESENTADAS AYUDA DISCAPACIDAD	480	300	180	NUMERO
3100	12C	DEMANDAS DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	200	140	60	NUMERO
3100	12C	INDEMNIZACIONES TRAMITADAS SEGURO ACCIDENTES	160	96	64	NUMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS ASISTENCIA SOCIAL-FAS	2.250	1.890	360	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS EXTRAORDINARIAS FAS	2.250	1.890	360	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS EXTRAORDINARIAS SGIM	2.100	1.869	231	NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDA EXTRAORDINARIA PNC	103.500	69.345	34.155	NÚMERO
		06 FOMENTO DEL EMPLEO				
1400	31C	AYUDAS SOCIOLABORALES TRAMITADAS	824	122	702	NÚMERO
1400	31C	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACTUACIONES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL	250	125	125	NÚMERO
1400	31C	PRUEBAS ANALÍTICAS A PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	24.000	12.000	12.000	NÚMERO
1400	31C	PRUEBAS RADIODIAGNÓSTICAS AL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	1.000	500	500	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	31C	SUBVENCIONES CONCILIACIÓN	44	0	0	NÚMERO
1400	31C	SEMINARIOS, ENCUENTROS, JORNADAS, CONGRESOS	2	0	0	NÚMERO
1400	31M	PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS COMISIONES TÉCNICAS PROVINCIALES	40	0	0	PORCENTAJE
1400	31M	PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS COMISIONES DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	30	0	0	PORCENTAJE
1400	31M	PRESIDENCIAS DE CONVENIOS	10	2	8	NÚMERO
1400	31M	PERSONAS ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL	500	250	250	NÚMERO
1400	31M	PERSONAS QUE VALORAN LAS ENCUESTAS DE CALIDAD DEL SERCLA	650	325	325	NÚMERO
1400	31M	MEDIADORES DEL SERCLA PARTICIPANTES	276	81	195	NÚMERO
1400	31M	FICHAS DE CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE GÉNERO	80	0	0	PORCENTAJE
1400	31M	ESTUDIOS Y PUBLICACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD	2	0	0	NÚMERO
1400	31M	ACUERDOS ALCANZADOS EN EL SERCLA EN MATERIA DE IGUALDAD	45	0	0	PORCENTAJE
1400	32A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15	0	0	NÚMERO
1400	32A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	430	250	180	NÚMERO
1400	32A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	1.033	653	380	NÚMERO
1400	32A	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	193.000	77.200	115.800	NÚMERO
1400	32A	EXPEDIENTES DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA TRAMITADOS	142	52	90	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO ACCIONES FORMATIVAS PARA PERSONAS DESEMPLEADAS	57.160	30.000	27.160	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	2.700	1.400	1.300	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO PLANES FORMACIÓN PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	37.500	19.000	18.500	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	1.500	760	740	NÚMERO
1431	31O	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	150	50	100	NÚMERO
1431	31O	ASISTENTES A REUNIONES CELEBRADAS CON LA PARTICIPACIÓN DE AGENTES SOCIALES Y ECONOMICOS	120	60	60	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1431	31O	ASISTENTES A REUNIONES CELEBRADAS PARA LA COORDINACIÓN Y FUNCIONAMENTO DE LA RED DE LABORATORIOS-OBSERVATORIOS IAPRL	60	20	40	NÚMERO
1439	32L	CITAS OBTENIDAS VÍA WEB	2.500.000	0	0	NÚMERO
1439	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	0	0	NÚMERO
1439	32L	PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN BENEFICIARIAS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	250	0	0	NÚMERO
1439	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN OVE	2.400.000	0	0	NÚMERO
1439	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN PPEE	1.600.000	0	0	NÚMERO
1439	32L	PARTICIPANTES EN IPI	294.000	176.400	117.600	NÚMERO
1439	32L	ATENCIONES EN OFICINAS DE EMPLEO	3.500.000	2.100.000	1.400.000	NÚMERO
1439	32L	PARTICIPANTES EN OTROS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LAB.	0	0	0	NÚMERO
1439	32L	EMPLEADAS/OS PLAN BONO JOVEN	8.000	4.800	3.200	NÚMERO
1439	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	1.000	600	400	NÚMERO
1439	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	2.300	1.400	900	NÚMERO
1439	32L	PERSONAS JÓVENES QUE PARTICIPAN EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	37.000	22.200	14.800	NÚMERO
1439	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE GARANTÍA JUVENIL	0	0	0	NÚMERO
1439	32L	PERSONAS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS	0	0	0	NÚMERO
07 INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE TRANSPORTE						
1500	51A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	6	0	0	NÚMERO
1500	51B	LLAMADAS A CENTRO ATENCIÓN USUARIO CONSORCIOS	255.000	0	0	NÚMERO
1500	51B	PASAJEROS/AS ANUALES SIST. TRANVIARIOS	25.000	0	0	EN MILES
1500	51A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	400	200	200	NÚMERO
1500	51A	PERSONAS FORMADORAS	30	15	15	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1500	51A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	20.000	10.000	10.000	NÚMERO
1500	51B	PERSONAS USUARIAS TRANSP. PÚBLICO	47.900.000	21.900.000	26.000.000	NÚMERO
08 VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO						
1500	43A	AYUDAS A PERSONAS PROPIETARIAS DE VIVIENDAS LIBRES EN ALQUILER	56	0	0	NÚMERO
1500	43A	SUBVENCIONES ESTATALES A PROMOTORES ALQUILER	194	97	97	NÚMERO
1500	43A	AYUDAS A ADQUIRENTES DE VIVIENDA	3.100	1.550	1.550	NÚMERO
1500	43A	SUBVENCIONES ESTATALES A INQUILINOS ALQUILER	11.971	5.986	5.985	NÚMERO
1500	43A	AYUDAS ALQUILER I.S. FAMILIAS	1.437	719	718	NÚMERO
09 TURISMO Y DEPORTE						
1400	44J	PERSONAS TRABAJADORAS	18.100	8.900	9.200	NÚMERO
1400	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	7.900	4.600	3.300	NÚMERO
1400	44J	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1.750	900	850	NÚMERO
1400	44J	ESTANCIAS PERSONAS TRABAJADORAS	98.500	49.500	49.000	NÚMERO
1400	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	31.000	18.000	13.000	NÚMERO
1400	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6.600	3.400	3.200	NÚMERO
1600	46B	LICENCIAS DE DEPORTE FEDERADO	508.000	84.000	424.000	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE ANDALUCÍA	55	15	40	NÚMERO
1600	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO DE ANDALUCÍA	775	275	500	NÚMERO
1600	46B	SOLICITUDES PARA LA OBTENCIÓN DE TITULACIONES NÁUTICO-DEPORTIVAS	3.683	316	3.367	NÚMERO
1600	46B	TITULACIONES NÁUTICO-DEPORTIVAS EXPEDIDAS	3.200	175	3.025	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS USUARIAS BIBLIOTECA IAD	1.200	300	900	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS MATRICULADAS EN CURSOS DE FORMACIÓN DEPORTIVA REGLADA	222	28	194	NÚMERO
1600	46B	ALUMNADO APROBADO EN CURSOS DE FORMACIÓN DEPORTIVA	175	20	155	NÚMERO
1600	46B	DIPLOMAS DE FORMACIÓN DEPORTIVA	425	243	182	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1600	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CENTRO ANDALUZ DE MEDICINA DEL DEPORTE	5.800	1.600	4.200	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO SOBRE TOTAL DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CAMD	130	70	60	PORCENTAJE
1600	46B	PERSONAS DEPORTISTAS DE RENDIMIENTO QUE HAN ACUDIDO AL CAMD	775	275	500	NÚMERO
1600	46B	ALUMNADO EN PRÁCTICAS EN EL CAMD	30	15	15	NÚMERO
1600	75A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	175	100	75	NÚMERO
1600	75A	CONTRATOS QUE INCLUYEN CLÁUSULAS IGUALDAD FRENTE AL TOTAL CONTRATOS RESUELTOS	80	0	0	PORCENTAJE
1600	75A	INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	20	0	0	NÚMERO
1600	75B	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	202	90	112	NÚMERO
1600	75B	BASES REGULADORAS EN LAS QUE SE INCLUYAN CRITERIOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR TURISTICO	1	0	0	NÚMERO
1600	75B	ACCIONES DE PROMOCIÓN TURÍSTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	500	0	0	NÚMERO
1600	75D	USUARIOS DE LA APLICACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO DIGITAL	5.000	0	0	NÚMERO
1600	75D	AUMENTO PREVISTO DE VISITAS A LUGARES PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y ATRACCIONES SUBVENCIONADAS	200.000	0	0	NÚMERO
1600	75D	PARTICIPANTES EN ACCIONES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	100	55	45	NÚMERO
1600	75D	ALUMNADO PROGRAMA DE FORMACIÓN ECUESTRE	55	35	20	NÚMERO
1600	75D	BECAS EN MATERIA DE TURISMO	7	4	3	NÚMERO
1600	75D	ENTIDADES LOCALES QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	10	0	0	NÚMERO
1600	75D	EMPRESAS QUE PUNTÚAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	10	0	0	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		10 CULTURA				
1700	45A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	1.424	875	549	NÚMERO
1700	45A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN CON CLÁUSULAS DE IGUALDAD	3	0	0	NÚMERO
1700	45A	ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN EN INTRANET Y PÁGINA WEB	2	0	0	NÚMERO
1700	45B	AUTORIZACIONES ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	400	200	200	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS AUTORIZADAS ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	400	200	200	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS PROMOTORES DE LA ACTIVIDAD ARQUEOLÓGICA AUTORIZADAS	370	185	185	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS PROMOTORAS AUTORIZADAS EN ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	770	385	385	NÚMERO
1700	45D	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE MUSEOS	30	16	14	NÚMERO
1700	45D	EMPLEOS DIRECTOS CREADOS	170	70	100	NÚMERO
1700	45D	EMPLEOS INDIRECTOS CREADOS	170	75	95	NÚMERO
1700	45D	PERSONAS USUARIAS DE MUSEOS GESTIONADOS POR LA J.A.	1.275.000	600.000	675.000	NÚMERO
1700	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURAL	3.300.000	1.900.000	1.400.000	NÚMERO
1700	45D	DISCURSOS EXPOSITIVOS REVISADOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	2	0	0	NÚMERO
1700	45D	ACTIVIDADES Y EXPOSICIONES CENTRADAS EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	15	0	0	NÚMERO
1700	45E	ESPECTADORES DE FLAMENCO	69.820	34.910	34.910	NÚMERO
1700	45E	ESPECTADORES DE ARTES ESCÉNICAS (TEATRO, MÚSICA, DANZA Y CIRCO)	20.130	10.065	10.065	NÚMERO
1700	45E	ESPECTADORES SECTOR AUDIOVISUAL Y CINEMATOGRÁFICO	1.660	830	830	NÚMERO
1700	45E	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	820	410	410	NÚMERO
1700	45E	SUBVENCIONES CONCEDIDAS CON CRITERIO DE GÉNERO	20	0	0	PORCENTAJE
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	2.081.738	1.135.840	945.898	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1700	45H	PERSONAS BENEFICIARIAS PRÉSTAMOS MATERIALES DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	2.946.305	1.676.553	1.269.752	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.010	960	1.050	NÚMERO
1700	45H	ASISTENTES A ACTIV. CULT. CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	10.300	6.100	4.200	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DE LAS BIBLIOTECAS AUXILIARES DE LOS ARCHIVOS	10.000	5.000	5.000	NÚMERO
1700	45H	ASISTENTES A ACTIVIDADES CULTURALES DE LOS ARCHIVOS	90.000	45.000	45.000	NÚMERO
1700	45H	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	70.000	35.000	35.000	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	260.000	130.000	130.000	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DEL SIA	4.600	2.300	2.300	NÚMERO
1700	45J	ALUMNAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA	100	0	0	NÚMERO
1700	45J	PUBLICACIONES DE MUJERES AUTORAS	50	0	0	PORCENTAJE
1700	45J	INVESTIGADORES/AS DEL IAPH	39	32	7	NÚMERO
1700	45J	PERSONAS ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	175	100	75	NÚMERO
1731	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	2	0	0	NÚMERO
1731	45F	ALUMNADO DE VISITAS ESCOLARES AL CONJUN. MONUM. ALHAMBRA	100.000	50.000	50.000	NÚMERO
1731	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	200.000	100.000	100.000	NÚMERO
1732	45G	PARTICIPACIÓN DE MUJERES ARTISTAS EN EXPOSICIONES CAAC	50	0	0	PORCENTAJE
1732	45G	ADQUISICIONES FONDOS COLECCIÓN PERMANENTE POR AUTOR/A	100	50	50	PORCENTAJE
1732	45G	VISITANTES AL CAAC	100	52	48	PORCENTAJE
1732	45G	VISITAS ESCOLARES AL CAAC	100	51	49	PORCENTAJE
1732	45G	VISITAS OTROS GRUPOS AL CAAC	100	52	48	PORCENTAJE
1732	45G	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL CAAC	14.000	6.440	7.560	NÚMERO
1732	45G	ASISTENTES A ACTIV. FORMATIVAS DEL CAAC	100	54	46	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		11 JUSTICIA E INTERIOR				
1800	14A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	10	0	0	NÚMERO
1800	14A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	10	7	3	NÚMERO
1800	14A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	360	180	180	NÚMERO
1800	14A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	750	300	450	NÚMERO
1800	14A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	2.800	1.120	1.680	NÚMERO
1800	14A	CERTIFICADOS DIGITALES	400	150	250	NÚMERO
1800	14B	MUJERES RECONOCIDAS POR LAS UNIDADES DE VALORACIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO (UVIVG)	2.500	0	0	NÚMERO
1800	14B	SOLICITUDES BENEFICIO ASISTENCIA J. GRATUITA	174.500	0	0	NÚMERO
1800	14B	PROCURADORES/AS QUE PRESTAN SERVICIO EN TURNO DE OFICIO	411	0	0	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS QUE PRESTAN LAS ACTUACIONES	810	0	0	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS SERVIC.TURNO DE GUARDIA	7.995	3.444	4.551	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS SERVIC. TURNO OFICIO	9.175	5.233	3.942	NÚMERO
1800	14B	ALUMNADO DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	136	68	68	NÚMERO
1800	14B	PONENTES DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	30	15	15	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS DE LIBRE ELECCIÓN DESIGNADOS	180	94	86	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS ADSCRITOS AL TURNO DE OFICIO ESPECIALIZADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO	4.015	1.980	2.035	NÚMERO
1800	22B	VARIACIÓN INTERANUAL DE MUJERES DOCENTES EN LA ESPA	8	0	0	PORCENTAJE
1800	22B	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	4.679	1.404	3.275	NÚMERO
1800	22B	ALUMNADO FORMADO EN ESCUELAS TAURINAS	454	9	445	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		12 AGRICULTURA Y PESCA				
1900	71A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR UNIDADES Gº FRENTE TOTAL INFORMES DEL SERVICIO	100	0	0	PORCENTAJE
1900	71B	AGRICULTORES/AS BENEFICIARIOS DE MODERNIZACIÓN DE EXPLOTACIONES	500	150	350	NÚMERO
1900	71B	JÓVENES AGRICULTORES/AS QUE SE INSTALAN	850	250	600	NÚMERO
1900	71C	JÓVENES AGRICULTORES/AS QUE SE INSTALAN	0	0	0	NÚMERO
1900	71C	AGRICULTORES/AS BENEFICIARIOS DE MODERNIZACIÓN DE EXPLOTACIONES	0	0	0	NÚMERO
1900	71F	MUJERES BENEFICIARIAS DEL PAN APLICANDO CRITERIO DE PRIORIZACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO	36	0	0	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS A LA AGRICULTURA Y GANADERÍA ECOLÓGICAS	6.800	2.300	4.500	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS AGROAMBIENTALES Y ECOLÓGICAS	17.818	6.478	11.340	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS A LA AGRICULTURA EN ZONAS CON LIMITACIONES NATURALES	5.700	1.550	4.150	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS PLAN APÍCOLA NACIONAL	1.176	360	816	NÚMERO
1900	71H	POBLACIÓN CUBIERTA POR RED DE GRUPOS DE DESARROLLO RURAL LEADER DE ANDALUCÍA	3.675.000	1.825.000	1.850.000	NÚMERO
1900	71H	EMPLEOS CREADOS PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	260	110	150	NÚMERO
1900	71H	PERSONAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS LEADER	160	70	90	NÚMERO
1900	71H	SOLICITUDES DE AYUDA CONCEDIDAS QUE INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	52	0	0	NÚMERO
1900	71P	MUJERES BENEFICIADAS POR LAS ACCIONES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	100	0	0	NÚMERO
1900	71P	PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO FINANCIADOS CON EL FONDO EUROPEO MARÍTIMO Y DE PESCA	50	0	0	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS DESACOPLADAS	251.500	98.700	152.800	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS ASOCIADAS A LA SUPERFICIE	11.400	9.700	1.700	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS ASOCIADAS A LA GANADERÍA	10.800	2.900	7.900	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS EXCEPCIONALES A LOS PRODUCTORES DE FRUTAS Y HORTALIZAS	1	0	1	NÚMERO
13 SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL						
2000	44A	IMPRESOS Y MODELOS REVISADOS DEL PERSONAL	20	10	10	NÚMERO
2000	44A	ALUMNADO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	600	300	300	NÚMERO
2000	44A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	10.000	5.000	5.000	NÚMERO
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	4.479	250	4.229	NÚMERO
2000	44E	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	380	160	220	NÚMERO
2000	44F	SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EUROPEOS	12	0	0	NÚMERO
2000	44F	SOLICITUDES DE INFORMACIÓN AMBIENTAL	500	250	250	NÚMERO
2000	44F	CONSULTA A TRAVES DEL SIST. INTEG. ATENCIÓN A USUARIOS/AS	30.300	11.300	19.000	NÚMERO
2000	44F	PARTICIPANTES EN EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	374.474	187.238	187.236	NÚMERO
2000	44F	PARTICIPANTES EN VOLUNTARIADO AMBIENTAL	5.732	2.866	2.866	NÚMERO
15 COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO						
1300	82B	MUJERES QUE PARTICIPAN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS	45	0	0	NÚMERO
1300	82B	MUJERES BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS DE LA AACID	60	0	0	PORCENTAJE
1300	82B	PRESUPUESTO EJECUTADO EN PAÍSES MENOS ADELANTADOS	20	10	10	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	82B	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS SOBRE ENFOQUE DE GÉNERO EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO	3	0	0	NÚMERO
1300	82B	ACTUACIONES ORIENTADAS A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y A LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	25	0	0	PORCENTAJE
1300	82B	PRESUPUESTO EJECUTADO PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	10	0	0	PORCENTAJE
1300	82B	ACTUACIONES ORIENTADAS PRINCIPALMENTE A LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	25	0	0	PORCENTAJE
16 MODERNIZACIÓN Y SERVICIOS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA						
1000	12A	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	1.500	638	862	NÚMERO
1000	12A	REUNIONES DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO, INTERCAMBIO DE PROPUESTAS Y NEGOCIACIÓN CON LOS SINDICATOS	6	0	0	NÚMERO
1000	61A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15	0	0	NÚMERO
1000	61A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN PRESENCIALES	495	299	196	NÚMERO
1000	61A	ALUMNADO DE CURSOS DE TELEFORMACIÓN	996	574	422	NÚMERO
1000	61A	PUBLICACIONES EDITADAS	40	0	0	NÚMERO
1000	61A	PUBLICACIONES DIGITALES FRENTE AL TOTAL PUBLICACIONES	73	0	0	PORCENTAJE
1000	61A	BOLETINES ELECTRÓNICOS DEL BANHAP	46	0	0	NÚMERO
1000	61A	CURSOS EN TELEFORMACIÓN	66	0	0	PORCENTAJE
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN	56	0	0	NÚMERO
1000	61D	ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN,ASESORAM Y FORMACIÓN EN PTO Y GÉNERO	12	0	0	NÚMERO
1000	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACIÓN AL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	550	0	0	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1000	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	3.000	0	0	NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS AUDITADOS EN MATERIA DE GÉNERO	8	0	0	NÚMERO
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	50	0	0	NÚMERO
1000	61D	ESTUDIOS PARA EL DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	2	0	0	NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EVALUADOS	0	0	0	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO EN EL SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	50	25	25	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO ASISTENTE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN PRESUPUESTO Y GÉNERO	140	90	50	NÚMERO
1000	61L	ACTUACIONES EN MATERIA DE GÉNERO	25	0	0	NÚMERO
1000	61L	INFORMES EN MATERIA DE GÉNERO	92	0	0	NÚMERO
1000	61L	SEMINARIOS Y JORNADAS EN MATERIA DE GÉNERO	1	0	0	NÚMERO
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DE MUJERES FORMADAS EN MATERIA DE DIRECCIÓN PÚBLICA	10	0	0	PORCENTAJE
1031	12B	VARIACIÓN INTERANUAL DE AUTORAS DE PUBLICACIONES Y DE MATERIAL DIDÁCTICO	10	0	0	PORCENTAJE
1031	12B	PERSONAL DOCENTE DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL IAAP	550	250	300	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL IAAP	36.300	22.800	13.500	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES	540	270	270	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN INICIATIVA MENTOR	125	55	70	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN FORMACIÓN ONLINE DEL IAAP	20.700	13.500	7.200	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS POR EL IAAP EN ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE JUSTICIA	4.800	2.850	1.950	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN EL PROGRAMA DE DIRECCIÓN PÚBLICA	690	330	360	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1031	12B	PERSONAS FORMADAS MEDIANTE LOS CONVENIOS DE COLABORACION CON ENTIDADES INSTRUMENTALES	7.600	4.500	3.100	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	27.000	16.200	10.800	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN CURSOS SELECT. JUSTICIA	227	137	90	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS MIEMBROS DE COMISIONES DE SELECCIÓN	302	151	151	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE IGUALDAD	800	500	300	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS EVALUADORAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS	30	15	15	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS INTEGRADAS EN LA RED DE INNOVADORES PÚBLICOS	30	15	15	NÚMERO
1039	61L	GRADO DE SATISFACCIÓN DE CONTRIBUYENTES	80	0	0	PORCENTAJE
1039	61L	EFECTIVOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SECTORIAL PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES ATRIAN	50	0	0	PORCENTAJE
3100	61I	LIQUIDACIONES MODELO 046 PRESENTADAS TELEMÁTICAMENTE POR HOMBRES	64	0	0	PORCENTAJE
3100	61I	LIQUIDACIONES MODELO 046 PRESENTADAS TELEMÁTICAMENTE POR MUJERES	35	0	0	PORCENTAJE
		18 OTRAS POLÍTICAS				
0100	11A	PERSONAS QUE HAN INTERACTUADO AL MENOS UNA VEZ POR VÍA TELEMÁTICA	685.000	0	0	NÚMERO
0100	11A	PERSONAS QUE HAN INTERACTUADO AL MENOS UNA VEZ POR VÍA TELEMÁTICA EN RELACIÓN CON TOTAL POBLACIÓN	8	0	0	PORCENTAJE
0100	12D	SEGUIDORES EN TWITTER	17.000	0	0	NÚMERO
0100	12D	FANS EN FACEBOOK	5.000	0	0	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	2.150	1.350	800	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	2.050	1.300	750	NÚMERO
0100	11A	APOYO INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA	67	29	38	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0100	11A	VISITAS A ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	15.000	6.800	8.200	NÚMERO
0100	11A	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	80	40	40	NÚMERO
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	8	4	4	NÚMERO
0100	82A	SUBVENCIONES ASISTENCIALES A ANDALUCES Y ANDALUZAS	5	3	2	NÚMERO
0100	11A	INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	9	0	0	NÚMERO
0100	11A	EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN CUYOS PLIEGOS DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES INCLUYAN CLÁUSULAS SOCIALES E IGUALDAD (EXCLUIDOS CONTRATACIÓN MENOR)	100	0	0	PORCENTAJE
0100	52C	INCLUSIÓN EJE GÉNERO PLAN ANUAL COMUNICACIÓN	100	0	0	PORCENTAJE
0100	52C	INCLUSIÓN PERSPECTIVA GÉNERO ORDEN CONVOCATORIA	100	0	0	PORCENTAJE
0600	11H	CREACIÓN Y METODOLOGÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO	1	0	0	NÚMERO
0600	11H	ENCUENTROS DE TRABAJO DE CREACIÓN DE INDICADORES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	4	0	0	NÚMERO
0600	11H	CONVENIOS CON EL IAM	1	0	0	NÚMERO

6

ANEXO. INDICADORES 2015 EN RETROSPECTIVA

6

Anualmente, el capítulo sexto de este Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto realiza un estudio del cumplimiento de los indicadores presupuestarios desde el punto de vista de cómo afectan a la situación de hombres y mujeres, analizándose para ello la información de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma. Se analizan este año los indicadores de la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2015[1].

Los indicadores se analizan por Consejería y programa presupuestario y se consideran aquellos que proporcionan información relativa a personas, desagregando por sexo o medidas destinadas directamente a la igualdad de género (indicadores de género). El seguimiento de la ejecución presupuestaria se enmarca en la línea estratégica de evaluación de resultados que ha venido desarrollando el Programa G+.

En el Presupuesto de 2015, el número de indicadores presupuestarios analizados en este apartado fue de 922, de los cuales 88 (el 9,5% del total) fueron indicadores de género. El resto fueron indicadores desagregados por sexo.

El mayor número de indicadores, 327 o el 35,5% del total, se concentra en la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Le sigue la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, con 185 indicadores, el 20,1% del total. La siguiente Consejería por número de indicadores fue la de Economía, Innovación Ciencia y Empleo, con 157 indicadores, lo que supone el 17% del total.

Presidencia	18
Administración Local y Relaciones Institucionales	9
Hacienda y Administración Pública	36
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	157
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	327
Educación, Cultura y Deporte	185

Justica e Interior	74
Fomento y Vivienda	15
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	56
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	29
Turismo y Comercio	16

1 Según el artículo 107 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, la Cuenta General de cada año se formará antes del 31 de agosto del siguiente y se remitirá al Tribunal de Cuentas y a la Cámara de Cuentas de Andalucía, para su examen y comprobación antes del 30 de septiembre.

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

En esta Consejería, en 2015 solo tres de los cinco programas que gestionan sus créditos cuentan con indicadores que aportan información de género, sumando un total de dieciséis indicadores, de los cuales catorce proceden de desagregación. Se trata de los programas 11A Dirección y Servicios Generales de la Presidencia, 52C Comunicación Social y 82A Acción Exterior.

En el primero de estos programas, 11A Dirección y Servicios Generales de la Presidencia, se adjuntaron diez indicadores, que miden el número de hombres y de mujeres en distintas actuaciones. Respecto a los indicadores de Preguntas orales formuladas por diputadas y diputados, se preveía un número de preguntas formuladas por hombres (52,4% de preguntas formuladas) superior al de las formuladas por mujeres, con el resultado de que los hombres formularon solo al 38,2% de las preguntas y se invirtió la brecha de género prevista. En el caso de las preguntas escritas, la brecha por mayoría de mujeres se agranda, resultando que del 59% de preguntas escritas de mujeres previstas, se llegó al 68,4% en la ejecución. En los indicadores de apoyo a la investigación universitaria para hombres y mujeres, se observa una brecha de género en la previsión y la ejecución, con un mayor número de ayudas a hombres (60%) que a mujeres (40%). Las visitas a espacios museísticos y exposiciones, fueron un 39,8% menos de las previstas y, aunque en la previsión se esperaba un número de visitas de hombres inferior al del de mujeres, en la ejecución se invierte la brecha, debido al mayor descenso de las visitas de mujeres con respecto a lo previsto. Por último, en el indicador de personas asistentes a reuniones de coordinación, un 86,6% menor a lo previsto, partía de una previsión paritaria y resultó en un número de hombres (72,7%) superior al de mujeres (27,3%).

En el programa 52C se cuantifican mediante dos indicadores de género la inclusión de un eje de género en el plan anual de comunicación y la inclusión de la perspectiva género en la Orden de convocatoria de subvenciones a los soportes de prensa escrita, ejecutados sin brecha de género, igual cantidad para mujeres y para hombres.

El número de indicadores en el programa 82A Acción Exterior es de cuatro. Se mide el número de becas para formación especializada sobre materias relacionadas con la Unión Europea y las Comunidades Andaluzas en el exterior, concedidas a hombres y mujeres, y el número de subvenciones asistenciales a la ciudadanía andaluza residente en el exterior, que por diversas razones, se encuentren en un estado de especial necesidad, económica o asistencial. En cuanto a las becas, se previeron ocho, cuatro para hombres y cuatro para mujeres, y finalmente las concedidas a mujeres fueron siete, y solo una tuvo como beneficiario a un hombre. En el segundo indicador, la ejecución fue cero, aunque se partía de una previsión paritaria en cuanto a sexos.

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

En el Presupuesto de 2015, esta Consejería aportó nueve indicadores con información de género, de los que dos resultan de desagregación por sexo. Se localizaron en los programas 31I Memoria Democrática y 82B Cooperación para el Desarrollo.

La actuación que se mide desagregando los datos entre hombres y mujeres se localiza en el programa 31I Memoria Democrática y mide el número de subvenciones a entidades para actuaciones de investigación, estudio y divulgación, con una previsión de 15 subvenciones para hombres y 15 para mujeres, que finalmente fueron 11 y 10, respectivamente, generándose una pequeña brecha debido a estos resultados.

El programa 82B Cooperación para el Desarrollo, por su parte, contó en 2015 con siete indicadores de género, que miden: el porcentaje de Presupuesto destinado a promoción de la equidad género, el porcentaje de actuaciones de la cooperación andaluza con enfoque de economía de los cuidados, el porcentaje de actuaciones con diagnósticos e indicadores con perspectiva de género, el porcentaje de actuaciones de cooperación orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género y el porcentaje de mujeres destinatarias directas de la cooperación andaluza. En su gran mayoría se ejecutan muy por encima de lo previsto, particularmente el indicador de porcentaje de presupuesto destinado a promocionar la equidad de género, con un incremento del 147,6% sobre el presupuesto inicial previsto, llegando al 24,8% de presupuesto abocado a esta finalidad cuando la previsión era del 10%. Solo dos indicadores de este programa no alcanzaron lo previsto: el de porcentaje de actuaciones de cooperación orientadas a la promoción de la equidad de género, que figura con ejecución cero, y el de actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género, que se previó que fuesen el 25% y finalmente fueron el 14,5%.

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El número de indicadores con información de género en el Presupuesto de 2015 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública fue de dieciocho. Diez de ellos proceden de desagregación por sexo de cinco actuaciones. Los programas que propusieron indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres fueron los siguientes: 12A Modernización y Gestión de la Función Pública, 61A Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública, 61D Política Presupuestaria, y 61I Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma. El Instituto Andaluz de Administración Pública, por su parte, propuso catorce indicadores. Por último, la Sección 31 contó con otros catorce. En total, en el ámbito de esta Consejería el número de indicadores fue de cuarenta y seis.

En el primero de estos programas, 12A Modernización y Gestión de la Función Pública, se proponen dos indicadores, correspondientes al número de hombres y mujeres que realizaron consultas de información de carácter general. De un total de 2.000 consultas, se previó que el 55% fuesen realizadas por hombres, y aunque el número total de consultas fue inferior a lo previsto (-22,5%), la brecha se mantuvo en la ejecución, incluso incrementándose ligeramente, al alcanzar el porcentaje de consultas masculinas el 56,1%.

En el programa de 61A Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública, de los cinco indicadores incluidos, dos cuantifican el número de permisos y licencias concedidos a hombres y mujeres y dos el número de hombres y mujeres en situación de absentismo e incapacidad transitoria del personal. En el primer caso, la ejecución se mantuvo acorde a la previsión, presentando una brecha por mayoría de mujeres (68% de mujeres en la previsión; 68,1% en la ejecución). En el segundo indicador, también se previó una

mayoría de mujeres (68,1%) e igualmente, el porcentaje final fue mayor al previsto (70,5%). Sin embargo, en su conjunto, las personas a las que se concedieron permisos y licencias y las que se encontraron en situación de IT, fueron menos de las previstas: 44,2% menos y un 61,2% menos, respectivamente. Por último, el programa incluye un indicador de género, que mide el número de Informes de observaciones realizados por la unidad de igualdad de género. De los 20 previstos, solo se llevaron a cabo 7.

El número de indicadores en el programa 61D Política Presupuestaria fue de diez. En cuanto al alumnado en el seminario de herramientas presupuestarias, se planificó un número de alumnas superior al de alumnos (55 y 50, respectivamente). La ejecución figura a cero. También se estableció un mayor número de alumnas entre el alumnado asistente a actuaciones de sensibilización y formación en presupuesto y género, 85 alumnas sobre un total de 135 (es decir el 63%). El resultado muestra que el número total de personas en este tipo de curso fue superior al previsto, en un 8,9%, pero debido enteramente al incremento del número de mujeres previstas, agrandándose la brecha en la ejecución puesto que estas supusieron finalmente el 85%. Los seis indicadores restantes son indicadores de género. El primero cuantifica el número de actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en presupuesto y género, que fueron el doble de lo previsto, llegándose a doce actuaciones. Las visitas al módulo divulgativo de iniciación al presupuesto con perspectiva de género que se produjeron se situaron un 46,3% por debajo de la previsión (550 finales, sobre 1.025 previstas). También fueron menos de las previstas las visitas de internet a la sección de presupuestos y género, concretamente 1.953, de 4.090 previstas, es decir un 52,25% menos. Los programas presupuestarios auditados en materia de género superaron las previsiones, en un 14,3%. Por último, los indicadores de informes de análisis de impacto de género en el presupuesto, que se esperaba fuesen 50, alcanzaron finalmente una cifra de 43 (un 14% menos). Por último, el indicador de programas presupuestarios evaluados muestra una ejecución igual a cero.

El cuarto programa de la Consejería de Hacienda y Administración Pública que propuso en 2015 indicadores asociados a actuaciones de igualdad de género fue el 61I Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma. Estableció un indicador para medir las actuaciones en materia de género, con una previsión de 14, y una ejecución de 30, es decir, del 114,3% más.

El Instituto Andaluz de Administración Pública presenta, en su programa 12B Selección y Formación del Personal de la Administración General, catorce indicadores con información de género. Informan sobre número de hombres y mujeres en relación con distintas actuaciones. En cuanto al personal docente del plan de formación del IAAP y a las personas formadas en los programas de formación del IAAP, muestran una ejecución por encima de lo previsto, en cuanto al número total de personas. El personal docente, que se incrementó en un 4,5%, sin embargo, sólo lo hizo en los docentes hombres, que subieron un 10,2%, mientras que las docentes mujeres descendieron en número, un 3,1%. En el número de personas formadas en planes del IAAP, el incremento es del 118,2%, y en este caso sube más el número de mujeres sobre lo previsto, puesto que se partía de un porcentaje de mujeres en el alumnado del 60% y finalmente llegó al 64,2%. El resto de indicadores del Instituto se ejecutaron por debajo de lo previsto y se observa, además, que en todos ellos, la proporción de mujeres resultó superior a la previsión inicial. Se preveía que fuesen más

las mujeres en los indicadores de personas formadas por el IAAP en actividades formativas del plan de justicia, aumentando su porcentaje desde el 60% previsto al 68,7% en la ejecución. Igualmente se planificó una mayoría de mujeres entre las personas participantes en cursos selectivos de justicia, el 53,3%, y finalmente supusieron el 64,3%. Lo mismo ocurrió entre las personas participantes en procesos selectivos (58% en la previsión, y 63,6% en la ejecución). En las actuaciones en las que la presencia de hombres se supuso mayor, sin llegar a invertirse la brecha, sí se acortó, en 6,1 puntos porcentuales en el caso de quienes participaron en programas para el desarrollo personalizado de competencias directivas, o se mantuvo, en el de personas formadas en el programa de dirección pública, con una brecha por mayoría de hombres de 5,6 puntos porcentuales.

Los programas 12C Acción Social del Personal y 61I Gestión de Tecnologías Corporativas, situados en la sección 31 que gestiona la Consejería de Hacienda y Administración Pública, aúnan un total de catorce indicadores procedentes de la desagregación por sexo de siete actuaciones. Se cuantifican en el primero de estos programas, el número de personas que presentan solicitudes de ayuda para discapacidad, el porcentaje de solicitudes para ayudas por discapacidad concedidas respecto a las solicitudes presentadas, el porcentaje de expedientes de recursos de ayudas estimados frente a recursos presentados, el número de demandas de información atendidas y el número de indemnizaciones tramitadas por seguro de accidentes. El segundo programa mide el número de personas usuarias conectadas al sistema giro y el número de personas formadas en giro. Todos ellos presentan una previsión mayor para las mujeres y esta mayoría se agrandó en la ejecución, salvo en el caso del indicador de porcentaje de solicitudes de ayuda discapacidad concedidas respecto a solicitudes presentadas, en el que la ejecución dio un resultado paritario.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE) incluyó un total de ciento quince indicadores en actuaciones relacionadas con la igualdad de género, de los cuales la gran mayoría, ciento doce, son el resultado de la desagregación por sexo de las personas implicadas en cincuenta y seis actuaciones. Por su parte, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, propuso seis indicadores y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, otros seis. Finalmente, el Servicio Andaluz de Empleo contó en 2015 con treinta indicadores. El total de indicadores en la CEICE y sus agencias fue de ciento cincuenta y siete.

En primer lugar, se analiza el programa 11F Asesoramiento en Materia Económica y Social, que cuenta con seis indicadores destinados a medir el número de personas (hombres y mujeres) asistentes a jornadas del Comité Económico y Social (CES), participantes en la convocatoria anual del premio de investigación del CES y receptoras de publicaciones. En la primera actuación, la previsión fijó un número de hombres entre las personas asistentes, del 55% y la ejecución se acercó a la paridad, con un porcentaje de hombres y mujeres del 50,5% y el 49,5% respectivamente. El premio de investigación cuenta con una ejecución a cero. Las personas receptoras de publicaciones partiendo de una brecha por mayoría masculina (60% de hombres receptores de publicaciones), resultó en una mayor proporción de mujeres receptoras (52% del total).

El siguiente programa, 31C Seguridad, Salud y Relaciones Laborales, cuenta con cuatro indicadores. Dos miden la cantidad de personas (hombres y mujeres) beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación laboral y otros dos el número de pruebas analíticas realizadas al personal empleado público. En el primero de ellos, se estableció un número de mujeres ligeramente superior al de hombres (52,2% de mujeres frente a 47,8% de hombres). La ejecución de este indicador se encuentra a cero. Por otra parte, también se previó que serían más las mujeres a las que se realizarían pruebas analíticas, el 53,3% del total, y esta proporción se incrementó ligeramente en la ejecución, llegando al 54,5% las mujeres que requirieron pruebas analíticas, aunque en conjunto la ejecución de este indicador se situó un 29,7% por debajo de lo previsto.

En el ámbito del programa 31M Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, se incluyeron cinco indicadores. En cuanto al número de mujeres y hombres en las presidencias de mesas de negociación de convenios, se observa una brecha por mayoría masculina en la previsión (7 hombres y 3 mujeres), que se agrava en la ejecución, puesto que finalmente no hubo ninguna mujer. Otros dos indicadores se refieren a las personas asistentes a jornadas de formación del Comité Andaluz de Relaciones Laborales, que superaron en un 45,8% la previsión inicial, y en cuanto a proporción de hombres y mujeres, la paridad prevista resultó finalmente una mayoría masculina (53,4% de hombres). El indicador de género propuesto, sobre fomento de la realización de estudios, acciones innovadoras y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, con una previsión de 60 subvenciones, presentó un dato de ejecución cero.

El número de indicadores en el programa 42J Universidades es de veinticuatro, resultantes de medir los hombres y mujeres que participan en distintas actuaciones que implican por una parte al personal de las universidades, y por otra, al alumnado. Mientras que en todas las actuaciones referidas al alumnado, y en el personal de administración, la proporción de mujeres es superior a la de hombres, situándose en torno al 55%, en las relacionadas con los órganos de gobierno, cátedras y personal investigador, el porcentaje de hombres supera al de mujeres, evidenciando la brecha de género existente en el empleo en las universidades. Así, entre el personal docente e investigador, el número de hombres previsto fue del 63,3%, con pocas variaciones en la ejecución. En la dirección de departamentos, el 78,4% de hombres previsto, llegó hasta el 96,5% en la ejecución. En los órganos de gobierno y representación, la brecha prevista con un 69,9% de hombres, se suavizó en la ejecución, llegando los hombres al 55%. El personal investigador principal se esperó que fuese masculino en un 75,4%, situándose el portaje finalmente en el 73,3%. En las cátedras, el 80,2% del total se previó que serían hombres, acercándose la ejecución casi por completo a este valor, con un porcentaje de hombres del 79,3%. Por último, el personal miembro de consejos sociales, estuvo compuesto en torno a un 65% por hombres, según lo esperado. Ante esta situación de desigualdad en el personal docente e investigador y en los cargos de representación, la mayoría de mujeres (aunque dentro de porcentajes de representación equilibrada en su mayoría) entre las previsiones para el alumnado, se mantuvo en la ejecución, salvo en el caso de las personas con becas universitarias en prácticas de empresa, en las que la previsión del 39% de hombres resultó finalmente en una mayoría de alumnos realizando prácticas becadas en empresas, el 54,6% del total.

En cuanto al programa 44J Administración y Gestión del Tiempo Libre, contó en 2015 con 12 indicadores para medir por un lado la gestión y adjudicación de plazas a personas trabajadoras, personas jubiladas y pensionistas y personas con discapacidad, desagregando por sexo y, por otro lado, la gestión de las estancias para esos mismos colectivos, igualmente desagregados por sexo. Los cuatro indicadores correspondientes a personas trabajadoras muestran una distribución casi paritaria en la previsión y la ejecución. En los cuatro de personas jubiladas y pensionistas, el 45% previsto de hombres, llegó en ambas actuaciones al 41,5%. Este indicador, además, presentó una ejecución muy superior a la previsión en el caso de la gestión y adjudicación de plazas, un 167,5% por encima de lo previsto. Por último, las dos actuaciones dirigidas a personas con discapacidad partían de un porcentaje de hombres del 40%, y en ambos casos la ejecución resultó casi paritaria, con un porcentaje de mujeres de en torno al 51%.

En el programa 54A Investigación Científica e Innovación, de los diez indicadores relativos al personal investigador, sólo uno presenta datos de ejecución, el de número de personas que son miembros integrantes de grupos de investigación. Previsión y ejecución coinciden en un porcentaje de mujeres y hombres del 42% y el 58% respectivamente, alcanzándose la cantidad de personas previstas. El resto de indicadores, partían de una previsión paritaria, pero su ejecución es nula. Se trata de los indicadores de número de investigadores/as en formación incentivados, número de estancias de investigadores/as andaluces fuera de Andalucía incentivadas, número de estancias de investigadores/as no andaluces en Andalucía incentivadas y número de personas beneficiarias de becas Talentia.

Para medir las actuaciones en el ámbito del programa 61J Dirección y Servicios Generales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, se establecieron en el Presupuesto de 2015 siete indicadores. Dentro de la actuación de cursos de formación y perfeccionamiento del personal y conciliación de la vida familiar, se introdujo un indicador correspondiente al número de permisos y licencias concedidos a hombres y mujeres, en el que su número se previó más alto para las mujeres (60%), resultando en la ejecución que las mujeres fueron receptoras de los mismos en un porcentaje aún mayor, 67,2%, aunque el indicador registró un número total de permisos un 22,4% inferior al previsto. En la actuación de gestión de las unidades igualdad género, estadística y cartografía, biblioteca y atención telefónica, en primer lugar se desagregó por sexo el número de personas que efectuaron préstamos y depósitos de biblioteca, con una proporción de mujeres y hombres en previsión y ejecución cercano al 60% y 40% respectivamente. También se cuantificó el número de demandas de información por vía telemática realizadas por hombres y mujeres, con porcentajes inversos a los del anterior indicador en ejecución y previsión: 60% de hombres y 40% de mujeres. En ambas actuaciones, además, la ejecución superó las cifras previstas, un 2,8% en el caso de los préstamos de biblioteca y un 21,2% en el de las demandas de información. Por último, el quinto indicador del programa se refiere al número de informes de observaciones realizados por la unidad de igualdad de género, con una previsión de 15 informes y una ejecución de 19 informes.

El siguiente programa de la CEICE, 72A Energía e Infraestructura y Servicios Tecnológicos presentó cinco indicadores. Dos de ellos miden el número de hombres y mujeres usuarios y colaboradores del proyecto Andalucía Compromiso Digital: con una previsión de un número de personas paritario, el resultado fue que las mujeres supusieron un porcentaje

más alto, del 52,6%. El número total de personas fue un 35,6% superior a lo esperado. Entre las personas usuarias de centros de acceso público a internet, cuyo número se mide con otros dos indicadores (hombres y mujeres), alrededor del 75% son hombres, en previsión y ejecución. El quinto indicador es un indicador de género, que mide el número de acciones formativas TIC para combatir la brecha digital de género y mejorar las competencias digitales. Su ejecución superó ampliamente lo previsto, un 313,5% (previsión 3.500 acciones y ejecución 18.606).

En el programa 72C Emprendedores e Internacionalización de la Economía Andaluza, se miden, en primer lugar, el número de hombres y mujeres que han participado en actividades orientadas a impulsar el conocimiento de la actividad emprendedora y empresarial, así como de los principios y valores de las empresas de economía social en el indicador "Emprendedores sensibilizados. Microempresa generadas", con una proporción de mujeres y hombres prevista del 52,4% y el 47,6% respectivamente, que se mantuvo en la ejecución. Por otra parte, el indicador "Alumnos. Fomento sistema educativo público andaluz", que mide el alumnado que participa en programas para el fomento de la cultura emprendedora en el sistema educativo, muestra que se preveía que la presencia de hombres y mujeres fuese casi paritaria (49,5% hombres y 50,5% mujeres) y en la ejecución la presencia de mujeres fue relativamente mayor, un 54%. El indicador de personas beneficiarias del apoyo al empleo consolidado mide el número de puestos de trabajo que se mantienen y consolidan apoyados mediante un expediente de subvención o a través de los servicios prestados por un Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE) y estimó una presencia de hombres del 53,3% y de mujeres del 43,8%. La brecha se acorta ligeramente en la ejecución, llegando las mujeres al 44,7%. El siguiente indicador mide el número de técnicos/as de apoyo para emprender en proyectos empresariales, observándose una mayoría de mujeres entre este personal, del 57,7% en la previsión y del 58,2% en la ejecución. En el contexto de la actividad desarrollada para incentivar la incorporación de socios y la creación de empleo en la economía social y el trabajo autónomo, el indicador de personas beneficiarias del apoyo al empleo creado muestra que la previsión preveía un mayor número de empleos masculinos consolidados (el 59,3%) y que la ejecución acortó esta brecha, al llegar los hombres al 56,1% del total. Finalmente, se cuantifica a los empresarios/as, trabajadores/as y desempleados beneficiarios del programa de formación profesional, también con un mayor número de hombres beneficiados, en torno al 55% en la previsión y la ejecución.

En el marco de la CEICE, el Instituto Andaluz de Estadística y Cartografía planteó en su programa 54F Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica seis indicadores. Dos de ellos miden el número de hombres y mujeres asistentes a actividades de formación, con previsión y ejecución paritarias, pero un número total de asistentes inferior al previsto en un 29,4%. En cuanto a las personas adjudicatarias de becas, se preveía que las mujeres fuesen el 54,5% de las becadas y el resultado así lo confirmó, representando los hombres el 45,5%. Los otros dos indicadores son indicadores de género, y miden el número de actividades pertinentes a género (38 previstas y 39 ejecutadas) y el número de actividades con transversalidad de género (28 previstas y 35 realizadas).

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales contó en 2015 con seis indicadores asociados a su único programa presupuestario, 31O Prevención de Riesgos Laborales. Los que miden el número de hombres y mujeres asistentes a actividades formativas

planteaban una brecha de género inicial al prever un 66,7% de hombres y un 33,3% de asistentes entre las mujeres. Esta brecha fue menor, con una proporción final de un 43,5% de mujeres y un 56,5% de hombres. El número total de personas en estas formaciones fue un 367,3% superior a lo previsto. Otros dos indicadores miden el número de hombres y mujeres asistentes a reuniones celebradas con la participación de agentes sociales y económicos, y tanto la previsión como la ejecución se acercaron a la paridad entre sexos. Por último, las personas asistentes a reuniones celebradas para la coordinación y funcionamiento de la red de laboratorios-observatorios del IAPRL fueron mayoritariamente hombres (un 66,7% previsto y un 64,3% en la ejecución).

Finalmente, el Servicio Andaluz de Empleo en el programa 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo contó con 30 indicadores al desagregar por sexo las personas implicadas en 15 actuaciones. En la mayor parte de las actuaciones tanto la previsión como la ejecución han mantenido la proporción de hombres y mujeres en un 40% de hombres y un 60% de mujeres en la previsión, ofreciendo datos de ejecución en los que estas proporciones no varían, pese a que la ejecución del número total de personas no se ajusta a lo previsto en ninguno de ellos. Se da esta circunstancia en los indicadores de atenciones en oficinas de empleo, participantes en IPIs, personas beneficiarias de acciones experimentales, personas beneficiarias de acciones de acompañamiento a la inserción, personas inscritas en la iniciativa empleo joven, personas jóvenes que participan en iniciativas de cooperación social y comunitaria, personas beneficiarias de prácticas profesionales en empresas para jóvenes, personas empleadas en la iniciativa becas I+D+i, personas beneficiarias de garantía juvenil, personas de 30 o más años de edad que participan en iniciativas de cooperación social y comunitaria y personas de 30 o más años de edad que participan en proyectos integración social. Idéntica situación pero con los porcentajes invertidos, es decir, un 60% de hombres y un 40% de mujeres, en previsión y ejecución, se da en los indicadores de hombres y mujeres empleados en el plan bono joven, participantes en otros programas de inserción laboral y en puestos ocupados por personas con discapacidad. Tampoco en estos indicadores el cumplimiento agregado de hombres y mujeres se ciñe a la previsión, resultando llamativo el mantenimiento de las proporciones por sexo en todos los casos. Por último, el indicador de permisos y licencias concedidos previó un porcentaje de hombres del 30% y de mujeres del 70%, resultando que los hombres solicitaron más permisos y licencias de las previstas, el 40,3%.

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

En el apartado correspondiente a esta Consejería, se analizan los indicadores de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (CISPS), que sumó un total de ciento sesenta y un indicadores, del Servicio Andaluz de Salud, con un total de ciento nueve indicadores, el Instituto Andaluz de la Mujer con treinta y cinco, y el Instituto Andaluz de la Juventud, con dieciséis. Sumando los seis del programa 31F Pensiones Asistenciales, el total de indicadores en el marco de la CISPS fue de trescientos veintisiete indicadores.

El programa 31B Plan sobre Drogodependencias adjunta dieciocho indicadores. Destaca el hecho de que en general, tanto en la previsión como en la ejecución, el porcentaje de hombres supera al de mujeres, situándose en torno al 80% en seis de las actuaciones: tratamiento

en la red asistencial, ingresos residenciales, altas terapéuticas, admisiones a tratamiento, personas en tratamiento con metadona y personas en el Programa Red de Artesanos. Sólo en el indicador de altas terapéuticas varían de forma sustancial las previsiones, al resultar el número de altas masculinas inferior a lo previsto, el 50,3% frente al 49,7% de altas de mujeres. El porcentaje de alumnas y alumnos que reciben programas de prevención de drogodependencias y adicciones por curso escolar se mantiene en torno al 50% de hombres y mujeres, en previsión y resultados. Por su parte, el indicador de llamadas al teléfono informativo, con una previsión del 36,8% de llamadas de hombres, y un 63,2% de llamadas de mujeres, mostró una inversión de la brecha de género, al resultar finalmente mayor el porcentaje de llamadas de hombres (54,5%) que las de mujeres (45,5%). El último indicador se refiere al Programa Arquímedes, con una previsión de 20 personas (10 hombres y 10 mujeres), que llegó a 51, casi todas ellas hombres (el 94,1%), generándose una brecha de género en esta actuación destinada a la inserción laboral.

En la Atención a la Infancia (programa 31E), los veinticuatro indicadores muestran una mayor presencia de los menores en relación con las actuaciones cuantificadas. Se sitúa en torno al 50% para hombres y mujeres la previsión en los indicadores de menores tutelados, menores protegidos por el sistema de protección, menores en acogimiento familiar remunerado, propuestas nuevas de adopciones nacionales, expedientes de adopción internacional, menores atendidos en programas de riesgo vulnerabilidad social y menores atendidos/as por equipos de tratamiento familiar. En algunos de ellos, se mantuvo esta proporción en los resultados (propuestas de nuevas adopciones nacionales y menores atendidos en programas riesgo vulnerabilidad social y por equipos de tratamiento familiar) y en otros la proporción final de los menores fue mucho mayor a lo esperado, llegando al 60% (menores tutelados y menores protegidos por el sistema de protección) frente al 40% de las menores en esas situaciones. Otros cuatro indicadores revelan claramente la brecha por mayoría masculina: en el de las y los menores extranjeros/as no acompañados atendidos, mostraban porcentajes de hombres del 88,6% en la previsión y 84,1% en la ejecución y 11,4% de mujeres en la previsión y 15,9% en la ejecución; en el indicador de las y los jóvenes extutelados/as atendidos, los hombres alcanzaron porcentajes del 76,9% y 69,4% (previsión y ejecución) y las mujeres, del 23,1% y 30,6% (previsión y ejecución). Solo los indicadores de menores atendidas/os en programas de abuso sexual y de personas formadas, la proporción de mujeres es mucho más alta, tanto en previsión como en ejecución, con un 30% de hombres y un 70% de mujeres en el primero, y un 22,2% de hombres y un 78,8% de mujeres, en el segundo.

El Programa 31G Bienestar Social, cuenta con dos indicadores relativos a personas usuarias en los servicios sociales comunitarios, en los que la proporción de hombres y mujeres se previó en un 44,2% de hombres y 55,8% de mujeres, manteniéndose casi inalterados esos porcentajes en la ejecución.

En el programa 31P Servicios de apoyo a las familias, el número de indicadores es de treinta. Dieciséis de estos indicadores se refieren a actuaciones relacionadas con la atención bucodental y presentan proporciones en torno al 50% para niños y niñas, tanto en la previsión como en la ejecución. Sólo dos indicadores en este ámbito muestran proporciones por sexo no cercanas al 50%, el de dentistas en el programa de atención bucodental, con una previsión de un 42,9% de hombres y un 57,1% de mujeres y resultados del 45,7% de hombres y el 54,3% de mujeres. El bloque de 12 indicadores relativos a los servicios de

unidad estancia diurna y fines de semana y respiro familiar permiten observar la mayoría de mujeres en todas estas actuaciones de programa, con algunas excepciones reveladas por la ejecución. En los indicadores de ocupación de mayores en estancia diurna en fines de semana el 62% de mujeres previsto fue aún mayor en los resultados, llegándose al 73,5%. Sin embargo, en los indicadores de ocupación de personas con discapacidad en estancias diurnas en fines de semana, se invirtió la brecha prevista, puesto que el porcentaje de mujeres esperado sobre el total de estancias, del 62%, solo llegó al 36,4%. Similar circunstancia se da en los indicadores de ocupación de plazas de discapacidad en respiro familiar, con una previsión de mujeres del 66,5% que en la ejecución se situó en el 40,5%. Se mantuvieron las previsiones de en torno al 55% de mujeres en los indicadores de plazas en el programa de respiro familiar para mayores y ocupación de plazas de mayores en respiro familiar.

El siguiente programa en la CIBS es el 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad. La mayor parte de sus treinta y dos indicadores sobre hombres y mujeres muestran una mayor incidencia sobre estas últimas de las actuaciones que se desarrollan. En veinte de ellos, el porcentaje de mujeres previsto está entre el 50% y el 55%, aumentándose considerablemente su presencia en algunos de ellos en la ejecución, como en el índice de atención residencial de dependientes, donde finalmente las mujeres fueron el 62,6%; en el indicador de porcentaje de ocupación de plazas para dependientes sobre dotación total de plazas en residencias propias, con idéntico porcentaje final de mujeres, 62,6%; en el de porcentaje de ocupación de dependientes de grado III sobre el total de plazas dotadas para dependientes en residencias propias, con un 72,5% de mujeres final; en los de talleres y otras acciones socioculturales, en los que hubo un resultado de presencia de mujeres del 60%; en los indicadores de personas beneficiarias dependientes usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia, con un 77,5% de mujeres y en los de usuarios/as del Servicio Andaluz de Teleasistencia, con el mismo porcentaje del 77,5% de mujeres. Sin embargo, se invierte la brecha en los indicadores de personas con el 33% o más de grado de discapacidad, con una previsión del 53,6% de mujeres y resultado de 46,8%. Se invierte también la brecha en los indicadores asociados a la dotación de plazas para personas válidas en residencias propias con una proporción de sexos prevista del 40% de hombres y 60% de mujeres y final de 63,6% de hombres y 36,4% de mujeres. La mayoría de mujeres es particularmente acusada en los indicadores de beneficiarios/as de prestación económica para cuidados en el entorno familiar, donde se esperaba un 63,6% de mujeres beneficiarias y resultaron en un 61,3% y de beneficiarias/os de prestación económica vinculada al servicio, con previsión y resultado de porcentaje de mujeres del 63,6% y 61,2%, respectivamente. Por último, se planificó que habría más hombres entre las personas beneficiarias de prestación económica para asistente personal y titulares de la tarjeta Andalucía 65, un 64% y 57% respectivamente, pero el resultado fue finalmente de mayoría de mujeres, 60% y 56,5%, para una y otra actuación, respectivamente.

El programa 32E Inclusión Social presentó en 2015 nueve indicadores. El primero mide el porcentaje de población beneficiaria del IMS sobre la población total de Andalucía, con un porcentaje previsto del 1,3%, y final del 1,4%. Entre las personas beneficiarias del ingreso mínimo de solidaridad (IMS), se esperaba un mayor número de mujeres, el 53,6%, agrandándose este porcentaje de mujeres finalmente hasta el 66,2%. Se previó por el contrario que fuesen ligeramente más numerosos relativamente los hombres contratados con cargo al Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación de Andalucía (PEACA) y

los días trabajados por hombres con cargo a este mismo programa, un 50,3% en ambas actuaciones, con un resultado de porcentajes superiores para las mujeres, del 60,2%, también en ambos casos. Por último, la previsión sobre personas beneficiarias de ayudas concedidas con cargo al Programa Extraordinario para Suministros Mínimos Vitales y Prestaciones de Urgencia Social se cumplió con un 45% de hombres y 55% de hombres y mujeres, respectivamente.

En el programa 41A Dirección y Servicios Generales de Igualdad, Salud y Políticas Sociales incluyó en el Presupuesto de 2015 un indicador de género que mide el porcentaje de actuaciones de formación que incluyen perspectiva de género frente al total. Se cifró en un 10% llegando su ejecución a un total del 49,8%.

En el ámbito del programa 41C Atención Sanitaria, se miden distintas actuaciones relacionadas con la asistencia sanitaria especializada en consultas externas, hospitalización, urgencias y quirúrgica, la asistencia sanitaria farmacéutica a pacientes externos y a pacientes con hemodiálisis, así como en la prestación de asistencia podológica. En las siete actuaciones, la presencia de mujeres es mayor que la de hombres en la previsión, con porcentajes aproximados de 45% de hombres y 55% de mujeres. Se agranda esta diferencia en la presencia de ambos sexos en los indicadores de consultas externas en atención especializada, urgencias en atención hospitalaria y personas atendidas en asistencia podológica, con porcentajes de presencia de mujeres superiores a lo previsto y disminuye la diferencia entre sexos en los indicadores de estancias hospitalarias, intervenciones quirúrgicas y asistencia sanitaria farmacéutica a pacientes externos (dosis suministradas). Por último, se invierte la brecha en las proporciones de hombres y mujeres en la asistencia sanitaria a pacientes en hemodiálisis (sesiones realizadas), puesto que las de mujeres se previeron en un 52,4% del total y la ejecución dio un resultado de un 35,3% de mujeres.

El número de indicadores en el programa 41D Salud Pública y Participación es de quince, relacionados con tres tipos de actuaciones, prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género, planificación, diseño, coordinación y evaluación de la estrategia de salud sexual y reproductiva de Andalucía, y desarrollo de actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en población general y grupos específicos. Los nueve indicadores asociados a las dos primeras áreas de actuación son indicadores de género. El primero mide el número de partes de lesiones por violencia de género emitidos en los centros sanitarios radicados en Andalucía, con un resultado inferior a lo previsto en un 19,1%, pasando de 6.000 a 4.856. Los ocho indicadores restantes, miden el número de hombres y mujeres profesionales del Sistema Sanitario Público de Andalucía formados en violencia de género, en humanización de la atención perinatal, en lactancia materna y en salud sexual y reproductiva. En todos los casos, la presencia masculina se previó en un 30% y la femenina en un 70%, cumpliéndose la previsión. La única excepción es el indicador de profesionales formados en lactancia materna y en salud sexual y reproductiva, con una previsión de hombres del 23,9% que subió hasta el 27,8% en la ejecución. Los seis indicadores relacionados con la actuación de promoción de la salud, miden el porcentaje de alumnado de ambos sexos en tres programas: “Forma Joven”, “A no Fumar me Apunto” y “Alimentación Saludable en la Escuela”. En el primer programa, se previó un porcentaje de alumnos (52,2%) superior al de alumnas (47,8%), que se invirtió en la ejecución (46,2% de alumnos y 53,8% de alumnas). En

los otros cuatro indicadores, la presencia de alumnos y alumnas fue paritaria en la previsión y ejecución.

El último programa de la CIBS con indicadores que contienen información de género es el 41J Inspección y Servicios Sanitarios. Suman un total de dieciséis y miden el número de hombres y mujeres en ocho actuaciones relacionadas con el control del absentismo por incapacidad temporal. Todos ellos tuvieron resultados de ejecución globales inferiores a lo previsto, salvo el de altas en Unidades de Valoración Médica de Incapacidades (UMVI), que resultaron un 4,7% más de lo previsto, debido principalmente al incremento en las altas femeninas. La proporción por sexos en todas las actuaciones partieron del supuesto de un menor número de hombres que de mujeres, salvo en la de propuestas de invalidez permanente en UMVIs, con un 63,5% de hombres previsto y 58,8% alcanzado. En los indicadores de personas aseguradas citadas en control directo, altas UMVIs de asegurados citados y controles a pacientes de baja por subinspecciones, la proporción de hombres y mujeres prevista y alcanzada fue de entre el 40% y 45% en hombres y 55% y 60% en mujeres. En las actuaciones de aseguradas/os citados del SSPA en UMVIs, altas de trabajadoras/es del SSPA en UMVIs, aseguradas/os citados de la Junta de Andalucía y altas de aseguradas/os de la Junta de Andalucía en UMVIs, los porcentajes de hombres en previsión y ejecución se sitúan entre el 25% y el 30% y los de mujeres, entre el 70% y el 75%.

En el Servicio Andaluz de Salud, seis programas presupuestarios contaron con indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres. El primero de ellos, el 31P Servicio de apoyo a las familias, presentó 21 indicadores. En los doce indicadores asociados a los cuidados domiciliarios, el porcentaje que representan las mujeres sobre el total es siempre mayor, particularmente en los indicadores de cuidadoras/es incluidos en la cartera de servicios, y cuidadoras/es de grandes discapacitados susceptibles de ser identificado, con un porcentaje de mujeres superior al 80% en la previsión y del 84,5% en la ejecución. En los indicadores de porcentaje de cobertura de pacientes valorados a domicilio, porcentaje de cobertura de personas con tarjeta +Cuidado y número de pacientes beneficiarios/as de material de ayuda a domicilio, el porcentaje de mujeres se sitúa entre el 55% y el 60%, resultando mayor a lo previsto en la ejecución, pues llegan al 80% las mujeres sobre el total de población con cobertura en la Tarjeta +Cuidados, y al 65% entre las personas que se beneficiaron de material técnico a domicilio. Es mayor la previsión de hombres, sin embargo, en los indicadores del programa de salud bucodental, con un 55,6% de consultas odontológicas de hombres mayores de 65 años (60% en la ejecución) y un 68% de pacientes hombres con discapacidad atendidos en el programa de salud bucodental, invirtiéndose en este caso los resultados, pues en la ejecución solo se alcanzó un 45,6% de hombres. Fueron más también los niños en la actuación de niños/as atendidos en dispositivo salud mental, con un 63,8% en la previsión y la ejecución. Por último, el indicador de género que mide el número de embarazadas con actividades de promoción, prevención o asistencia bucodental, se ejecutó por encima de lo previsto, un 5,2%, con un total de 16.840 mujeres.

En el programa 41B Formación Sanitaria se analizan mediante dieciocho indicadores el número de hombres y mujeres que participan en actividades internas de formación, y en la formación de especialistas, enfermeros/as residentes y matrones/as en formación. En todas las actuaciones el porcentaje de mujeres se sitúa cerca o por encima del 60% y en muchos

casos en torno al 80%. Resulta llamativo sin embargo, que el de las residencias de enfermeros/as de empresa es el único caso en el que se invierte la brecha, además ampliamente, ya que la previsión de 12,5% de hombres llegó al 60% en la ejecución.

El programa 41 Atención Sanitaria presta atención en los centros de salud, atención domiciliaria en atención primaria y atención urgente hospitalaria y realiza acciones para optimizar el uso de la estancia hospitalaria y potenciar la actividad del Hospital de día quirúrgico y de la Prevención primaria. Se incluyeron 34 indicadores para medir el número de hombres y mujeres. En las actuaciones de consultas atendidas por pediatra, urgencias en el centro de enfermería, la medida por el Índice de complejidad de los pacientes hospitalizados, puntos GDR (grupos de pacientes relacionados por el diagnostico) en hospitalización, las estancias hospitalarias, la estancia media de hospitalización y las consultas en salud bucodental, muestran mayoría masculina en la previsión y la ejecución, sin que ésta difiera sensiblemente de lo planificado. En cambio, cuentan con una previsión de una mayor incidencia sobre las mujeres, sin grandes desviaciones en la ejecución, los indicadores de las actuaciones de consultas en atención primaria, consultas atendidas por enfermería, pruebas diagnósticas de radiología (placas) en atención primaria, visitas domiciliarias de atención primaria y visitas domiciliarias de enfermería en atención primaria, urgencias en atención primaria, en el centro médico de familia y urgencias hospitalarias atendidas, así como altas hospitalarias. Los mayores porcentajes de mujeres se localizan en las actuaciones visitas domiciliarias de atención primaria y visitas domiciliarias de enfermería en atención primaria, con en torno a 65% de mujeres.

El número de donantes de sangre, hombres y mujeres, se cuantifican en el programa 41E Hemoterapia. Del total de personas donantes, el 58,3% se previó que fueran hombres, resultando finalmente un porcentaje de 57,4% de hombres sobre el total. Entre los donantes nuevos, las proporciones por sexo están mucho más cercanas: se previó un 51,6% de hombres y un 48,4% de mujeres, y se obtuvo un 49,1% de hombres y un 50,9% de mujeres.

En el programa 41F Trasplante de Órganos, veintiocho indicadores cuantifican el porcentaje de hombres y mujeres, en dos actuaciones. La primera se dirige a estimular la donación de órganos y a ella se asocian diez indicadores, en los que hay mayoría de hombres en los de número total de donantes (57,7% de hombres), y donantes en asistolia tipo II y tipo III (66,7% y 68% de hombres, respectivamente), incrementándose esta brecha en la ejecución. Son mayoría las mujeres sin embargo en las donaciones de personas vivas para trasplante renal y renal cruzado, con un 72,3% de mujeres en la previsión y un 56,6% en la ejecución en el primero, y un 62,5% de mujeres previstas y 71,4% en la ejecución, en el segundo. La segunda actuación se dirige a aumentar la calidad y eficiencia en todas las fases del programa de trasplante de órganos y tejidos. Se observa en todos los indicadores que el número de donantes hombres es sensiblemente mayor. Sólo en el de córnea, la ejecución desmiente esta previsión, que se cifraba en un 53,9% de hombres, ya que finalmente sólo llegó al 46,9%. Por último, en el número hombres y mujeres en formación mediante cursos se registró un mayor número de mujeres, llegando a un porcentaje del 67,9% sobre el 66% previsto.

El último de los programas del SAS que incluye indicadores con información de género es el 41G Prestaciones Complementarias y Farmacéuticas, con cuatro indicadores sobre

porcentaje de recetas prescritas y dispensadas y prescritas por receta electrónica (receta XXI). En los dos primeros, el porcentaje de recetas prescritas a mujeres se sitúa en torno al 58,2% y en el segundo la distribución es casi paritaria tanto en la previsión y la ejecución.

La siguiente sección englobada en el ámbito de la CIBS es el Instituto Andaluz de la Mujer, con treinta y cinco indicadores en actuaciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género, atención integral a mujeres víctimas de violencia de género, funcionamiento de la Unidad de igualdad de género, atención general e información, enseñanza universitaria y no universitaria, promoción del espíritu empresarial e igualdad empresas y empleabilidad. Buena parte de estos indicadores muestran que las actuaciones que cuantifican no se han llevado a cabo, mostrando un valor de ejecución cero. Es el caso de los indicadores de mujeres atendidas en el programa de atención a mujeres inmigrantes, beneficiarias en programas de atención a madres jóvenes, programa de atención a mujeres reclusas, mujeres en riesgo de exclusión social, atención a la prostitución y tráfico sexual, en el servicio de atención jurídica a mujeres inmigrantes victimas de violencia de género, formación en género al personal de las Unidades de igualdad de la Junta de Andalucía, formación en género a AMPAS, usuarias de las unidades de empleo para mujeres en CC.LL, consultas al servicio de atención y acoso sexual y discriminación laboral por razón de sexo y Unidades de igualdad de las universidades públicas de Andalucía. Por otra parte, el indicador de participantes en la red ciudadana para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género, que previó una incipiente presencia de hombres del 8,6%, en su ejecución muestra que solo hubo participantes mujeres. El resto de indicadores del IAM muestra una ejecución a la baja, salvo los indicadores de hijos/as de mujeres víctimas de violencia atendidos en el servicio de atención psicológica, cuyo resultado se cifró en un 63,3% por encima de lo previsto, el de consultas de mujeres en centros municipales de atención a las mujeres (42,9% más), el de mujeres atendidas en el servicio de atención a víctimas de agresiones sexuales, que se incrementaron en un 39,6%, el de acciones realizadas en materia de conciliación y corresponsabilidad (15 previstas y 20 ejecutadas), mujeres víctimas de violencia de género que participan en actuaciones de formación profesional para el empleo (un 3,6% más) y mujeres asociadas (un 1,9% más).

Finalizando el análisis en el contexto de la CIBS, el Instituto Andaluz de la Juventud cuenta en su programa 32F Promoción y Servicios a la Juventud, con dieciséis indicadores sobre número de hombres y mujeres en distintas actuaciones. Todos los indicadores del IAJ muestran una ejecución por debajo de las previsiones, salvo el de usuarios/as del carnet joven. Se caracterizan también por previsiones de presencia femenina superior a la masculina en casi todos los casos, oscilando el porcentaje de mujeres entre el 50% y el 60%. Merece la pena destacar que, sin embargo, el indicador de empresas creadas por jóvenes emprendedores, partía de una previsión paritaria pero finalmente mostró una mayoría de empresas creadas por hombres (el 64% del total) y que entre las personas beneficiarias de subvenciones de entidades locales se esperaba mayor número de mujeres (55,6%) y también resultaron beneficiados finalmente más hombres (51,5%).

El programa 31F Pensiones Asistenciales incluye seis indicadores que muestran que, partiéndose en las tres actuaciones de un número de hombres y mujeres paritario, el número de beneficiarias mujeres resultó mucho mayor: del 84,2% en personas beneficiarias asistencia social-FAS; del 84,2% entre las personas beneficiarias ayudas extraordinarias FAS; y del 68,2% entre las personas beneficiarias ayuda extraordinaria a pensiones no contributivas.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte contó, en 2015, con un total de ciento sesenta y un indicadores, a los que se suman los dos del Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, los diez del Patronato de la Alhambra y el Generalife, los once del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo y un indicador de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, sumando un total de ciento ochenta y cinco indicadores.

En esta Consejería, el programa 31P Servicio de Apoyo a las familias estableció diez indicadores. En general, tanto la previsión como la ejecución de estos indicadores reflejan la estructura demográfica de la población que cuantifican, con una ligera mayoría de hombres, en torno al 51%. Esto se observa en los indicadores de alumnado de Centros con Plan Apertura, entre el alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto en primaria y el alumnado beneficiario de gratuidad libros de texto en ESO. Sin embargo, entre el alumnado beneficiario de Becas 6.000, la mayoría de mujeres es evidente, del 58% en la previsión y el 61% en la ejecución. Se produce por último una inversión de la brecha entre el alumnado beneficiario de beca segunda oportunidad, al preverse mayor número de alumnos (52%), y finalmente resultar más las alumnas (53,3%).

En la Formación Profesional para el Empleo cuyos créditos gestiona el programa 32D, sus diez indicadores relativos a distintas actuaciones formativas muestran un resultado de ejecución nulo. Se medía el alumnado de acciones formativas para personas desempleadas, alumnado en la Red Consorcio Escuela, alumnado en planes de formación de personas trabajadoras ocupadas, alumnado en programas mixtos de formación y empleo y alumnado de garantía juvenil. En todos ellos la previsión ha sido de un 40% de hombres y 60% de mujeres.

El programa 42A Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte incluyó un indicador para medir el número de informes de impacto de género realizados por las unidades de género, con una previsión de 40 informes que finalmente fueron 45.

En el programa 42B Formación del Profesorado, cuatro indicadores midieron los hombres y mujeres en dos actuaciones: formación permanente para el profesorado y asesores/as de formación. En el primero de ellos, participaron más mujeres que hombres (66,7% de mujeres previsto y 68,4% ejecutado). Entre las personas asesoras de formación, la presencia es casi paritaria en previsión y ejecución.

También en el área de educación de la Consejería, el programa 42C Educación Infantil y Primaria, en el alumnado de educación infantil en centros públicos 2º ciclo y en el alumnado de educación primaria en centros públicos, el porcentaje previsto y ejecutado en ambos indicadores se cifra en un 52% de hombres y un 48% de mujeres. El indicador de centros públicos construidos, adaptados o ampliados, previó 40 centros y se intervino sobre 41, y el de unidades concertadas infantil y primaria muestra una ejecución según lo previsto de 6.617 unidades.

En el ámbito del programa 42D Educación Secundaria y Formación Profesional, los dieciseis indicadores se ejecutan según lo establecido en cuanto a proporción de hombres y mujeres, pero por debajo de las previsiones totales. Solo el indicador de alumnado que cursa formación profesional en alternancia tuvo un resultado mayor a lo esperado, un 10,6%

más. El alumnado en esta modalidad de enseñanza, según los indicadores del programa, es mayoritariamente masculino, hecho que corrobora la ejecución, salvo en los indicadores de alumnado de bachillerato en centros públicos, donde el porcentaje de mujeres es del 53,1%, de alumnado beneficiario de beca en educación secundaria (53% de mujeres) y participantes en procedimientos de acreditación evaluativa de competencias profesionales (65%).

El programa 42E Educación Especial presentó once indicadores en 2015. Los que desagregan por sexo el alumnado con necesidades educativas especiales y alumnado beneficiario de becas de educación especial muestran una mayor presencia de alumnos, del 65% en el primer caso, y del 68% en el segundo. Sin embargo, el personal docente está constituido sobre todo por mujeres: así entre el profesorado de centros específicos el 75% son mujeres, y en el personal no docente de centros específicos, la previsión de mujeres fue del 81,9%, llegando en la ejecución hasta el 77,2%.

En el programa 42F Educación Compensatoria se incluyeron ocho indicadores relativos al alumnado inmigrante, que presentó similares porcentajes de alumnos (52% en la previsión y 50% en la ejecución) y alumnas (50,9% previsto y 49,1% final), a las personas orientadoras en Institutos de Enseñanza Secundaria (fundamentalmente mujeres, 71,2% previstas y 73% en el resultado final), al alumnado con ayudas individualizadas de transporte, con una ligera mayoría femenina (52% en previsión y ejecución) y al alumnado beneficiario de la beca Adriano, en el que la proporción por sexos fue prácticamente paritaria.

En la Educación de Personas Adultas (programa 42G), hay mayor número de mujeres entre el alumnado de ciclos formativos de grado medio (58,6%) y alumnado de educación de personas adultas (59,3%). Por su parte, la presencia de hombres es mayor en el alumnado de ciclos formativos de grado superior (52,2% previsto pero 47,1% resultante), alumnado de ESO y bachillerato de personas adultas (54,4%) y alumnado matriculado en el instituto de enseñanzas a distancia, donde la previsión de porcentaje de hombres (50,2%) fue superada en la ejecución, llegando al 57,7%.

El programa 42H Enseñanzas de Régimen Especial, mide el alumnado de Escuelas Oficiales de Idiomas y el alumnado de conservatorios de música. En ambos el número de alumnas es mayor. En las EOI se ajusta la ejecución a lo previsto (65% de mujeres) y en los conservatorios el 52,2% de mujeres previsto subió ligeramente en los resultados (53,1%).

Dentro de las actuaciones del programa 41I Educación para la Infancia se incluyeron en 2015 cuatro indicadores. Los dos primeros miden el alumnado de primer ciclo de educación infantil en centros públicos o de convenio, con un mayor número de alumnos, que supusieron el 51,9%, sobre el 52,3% previsto. El indicador de número de centros con plazas de primer ciclo de infantil en centros públicos o de convenio muestra un ligero descenso, pasándose de 1.604 centros a 1.599. Por último, el número de plazas ofertadas aula matinal y comedor escolar en centros públicos o de convenio de 1er ciclo de infantil superó las previsiones de 91.593 plazas, un 3,3%.

Entrando en el área de cultura de la Consejería, el programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural, adjuntó catorce indicadores. Dos de ellos son indicadores de género, que miden el número de estudios y proyectos de conservación del patrimonio histórico con cláusulas de género en contratos o convenios (se planificaron cinco y no se llevó a cabo

ninguna) y el número de actividades que incrementen el papel de la mujer en la cultura (se previeron 5 y se llevaron a cabo 10). Los doce indicadores restantes miden por un lado las personas promotoras de la actividad arqueológica autorizadas, con una previsión por sexos paritaria, en la que el resultado fue mayoritariamente masculino (81,9%). También se cuantifica el número de personas usuarias que han recibido formación en mosaico en relación al total de usuarios del sistema, también con previsión paritaria y un resultado de mayoría de hombres (58,3%). Las personas asistentes a la filmoteca fueron mujeres en un porcentaje ligeramente superior al de hombres (51% de mujeres frente a 48% de hombres). A la inversa, la previsión paritaria en los asistentes a cursos de formación resultó en una mayoría de mujeres (59,6%). Por último, las personas usuarias de museos, conjuntos y centros adscritos son mujeres en su mayoría (55,3% en la ejecución).

El programa 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte incluye indicadores sobre personal empleado y formado en esta área y sobre personas usuarias. Los indicadores de empleos directos creados, empleos indirectos creados y personas formadas en materia de museos, presentaron una proporción por sexos casi paritaria en los dos primeros casos y de mayoría de mujeres (62%) en el tercero. Su ejecución fue cero. En el indicador de asistencia a formación del personal de museos en materia de seguridad, el 38% de hombres previsto resultó en un 54,7%. Finalmente las personas usuarias de la Red de Espacios Culturales fueron mucho menos numerosas de lo esperado, un 52% menos, y su distribución por sexo se acercó a la paridad.

Los seis indicadores del programa 45E Cooperación e Instituciones Culturales informan sobre la cantidad de personas, desagregadas por sexo, que componen el alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento y de personas espectadoras de artes escénicas. En ambos casos se estableció una previsión paritaria, con pocas variaciones en la ejecución. Por otra parte, los indicadores de hombres y mujeres espectadores de flamenco, indican una pequeña mayoría entre las espectadoras, que supusieron un 52,3% en la previsión y un 55,5% en la ejecución

Para cuantificar las actuaciones en el área del programa 45H Industrias Creativas y del Libro, se establecieron dieciséis indicadores relativos a las personas usuarias de bibliotecas y centros de documentación y archivos públicos. Las previsiones se decantaron por una mayoría de mujeres tanto entre las personas usuarias de la red de bibliotecas de Andalucía, como en las que se beneficiaron de préstamos materiales de la red de bibliotecas de Andalucía, con porcentajes aproximados del 45% de hombres y el 55% de mujeres previstos y resultantes. Fueron más los hombres por el contrario, entre las personas usuarias del centro de documentación musical de Andalucía, con un 54,4% previsto de hombres y un 52,9% final. Este indicador, además, se ejecutó muy por encima de lo planificado, un 338,1% más. También en el indicador de centro de documentación musical, las personas asistentes a actividades culturales fueron en su mayoría mujeres, aunque en menor medida que la previsión de un 56,9%, pues al final solo llegaron al 51,7%. En los seis indicadores relacionados con personas usuarias de archivos, la previsión fijaba una mayor presencia de hombres, que se cumple en la ejecución salvo en las personas asistentes a actividades culturales de los archivos, donde se preveía un 55% de hombres y solo llegaron a suponer el 46,7%. Entre las personas usuarias del S.I. ARCHIVA, la proporción de hombres y mujeres se encuentra muy cercana a la paridad en cantidad prevista y alcanzada.

En el programa 45J Patrimonio Histórico, se propone un indicador relacionado con el impulso de la accesibilidad de los recursos. El indicador mide el número de personas usuarias de infraestructuras corporativas (redes software), que previó un número de 9 hombres y 10 mujeres, coincidiendo con los resultados alcanzados.

En el área de deporte de la Consejería, el programa 46B Actividades y Promoción del Deporte, contó con veintiséis indicadores. Todos ellos contaron con alcanzar una proporción paritaria de hombres y mujeres, aunque las cantidades finales alcanzadas muestran la brecha de género existente en este ámbito, ya que los hombres fueron mucho más numerosos que las mujeres en todos los indicadores, por encima del 60%, llegando incluso al 97% en el caso de personas matriculadas en cursos de formación deportiva reglada. Únicamente hubo más mujeres que hombres entre las personas deportistas de alto rendimiento sobre el total de deportistas atendidos en el centro andaluz de medicina deportiva, pues llegaron al 57,9%. Mientras que en general los indicadores de este programa tuvieron cantidades alcanzadas inferiores a las previstas, los ocho indicadores relacionados con formación se ejecutaron muy por encima de la planificación: personas usuarias de la biblioteca IAD (118,2% más), personas matriculadas en cursos de formación deportiva reglada (212,7% más) alumnado aprobado en cursos de formación deportiva (208,6% más) y diplomas de formación deportiva (12,5% más).

Por último, el programa 54C Innovación y Evaluación Educativa contó con un indicador sobre alumnado en centros bilingües, ejecutado según lo previsto y en el que las proporciones de hombres y mujeres fueron de una ligera mayoría masculina (51,8%). Propuso además un indicador de género, sobre número de centros con docente asignado en materia de género, con una previsión de 4.567 centros, alcanzado casi por completo.

El Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores estableció en su programa 42H Enseñanzas de Régimen Especial, un indicador sobre alumnado de enseñanzas artísticas superiores, en el que contaba con que el número de alumnos superara al de alumnas (un 51,2% de alumnos) y finalmente ellos sólo alcanzaron el 48,7%.

La siguiente Agencia en el ámbito de la Consejería es el Patronato de la Alhambra y el Generalife. Incluyó en el programa 45F Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y el Generalife diez indicadores con información sobre la situación de hombres y mujeres. Seis de ellos no mostraron diferencias significativas entre la presencia de mujeres y hombres y miden el número de préstamos y depósitos de biblioteca, visitantes al Museo de la Alhambra (el 50% de mujeres previsto resultó un 52,5%) y quejas y sugerencias recibidas en buzón de sugerencias. Fue mayor el número de mujeres en el indicador de alumnado de visitas escolares al Conjunto Monumental de la Alhambra (52,5% previsto y 54% final). Se incluyeron dos indicadores de género, actuaciones de formación que incluyen perspectiva de género frente al total, previéndose 3 y no llevándose a cabo ninguna, y la realización de estudios sobre visitantes con perspectiva de género, también con una previsión de 3, y 1 realizado finalmente.

Por último, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo estableció en el programa 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo once indicadores. Las adquisiciones de fondos para la colección permanente por autor/a, estableció que esta adquisición fuese de un número de hombres y mujeres paritario, y así lo fue. En las visitas escolares, visitantes y visitas de otros grupos al CAAC, el número de mujeres previsto y alcanzado fue

ligeramente mayor al de hombres y aunque se previó que las personas asistentes a actividades formativas en el CAAC contasen con una mayoría de hombres (54%), al final fueron algo más numerosas las mujeres (50,2%). El CAAC estableció un indicador para medir la participación de mujeres artistas en exposiciones del CAAC. Se previó la participación de 3 mujeres y finalmente fueron 6.

CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

En el programa 14A Dirección y Servicios Generales de Justicia e Interior se incluyeron cinco indicadores, cuatro referentes a personas, que miden por una parte el número de hombres y mujeres en relación con los expedientes de recursos y reclamaciones en materia de personal resueltos, que partía de una previsión de un 58,3% de estos actos de personal presentados por hombres y el resultado mostró una mayoría de mujeres (51,8%), y por otra el número de personas usuarias de infraestructuras corporativas (redes software), en el que se estableció una mayoría masculina, finalmente alcanzada (60% de hombres). El quinto indicador mide el número de informes de observaciones realizados por la unidad de igualdad de género, habiéndose realizado nueve informes de los 18 previstos.

El programa 14B Administración de Justicia reúne trece indicadores. De los doce que se refieren a número de hombres y mujeres, los que miden el número de asistencias de abogados y abogadas en guardias, el 78% se previó que se realizarían a hombres, alcanzándose ese porcentaje (78,9). También hubo mayoría de hombres entre los abogados y abogadas que realizan turnos de guardias, el 56,6% en la previsión, que se cumplió. En el turno de oficio, también hubo una mayor presencia de hombres, en torno al 57%. Entre el alumnado de los cursos para jueces, magistrados y fiscales, se partía de una previsión casi paritaria, resultando que hubo una mayor presencia de alumnas (57,1%), mientras que los y las ponentes en estos cursos, aunque previó que serían en igual proporción hombres y mujeres, fueron en su mayoría hombres (78,3%). El indicador de flexibilidades horarias para conciliación, implicaron a muchas más mujeres que hombres, previéndose un porcentaje del 70,6% de mujeres y llegándose al 76%. El indicador de solicitudes de asistencia jurídica gratuita benefició en mayor medida a hombres (78%).

Dentro del programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil, se utilizó un indicador, sobre alumnado formado en escuelas taurinas, mayoritariamente masculino (98,2% previsto y 94,3% alcanzado).

La coordinación de políticas migratorias (programa 31J) se valió de trece indicadores, doce procedentes de desagregación por sexo y uno específico de género. En los referidos a personas, se previó y alcanzó un mayor porcentaje de hombres, tanto en los referidos a formación como personas formadas en materia de inmigración, extranjería, diversidad e interculturalidad, actividades formativas para personas inmigrantes y personas inmigrantes asistentes a cursos de formación, en torno a un 60% de hombres. El indicador de subvenciones a proyectos asociativos dirigidos por mujeres/hombres, también estableció una mayor presencia de hombres, cercana al 55%. Por último, el indicador de personas asistentes a reuniones, que tuvo ejecución cero, partía de una previsión del 60% de hombres. El indicador de género mide el número de estudios con perspectiva de género, previéndose y realizándose uno.

El programa 31N Justicia Juvenil y Cooperación, con un total de veintisiete indicadores, mide distintas actuaciones de planificación y organización de los centros y servicios de justicia juvenil, de gestión de los centros de internamiento y de centros y servicios de medio abierto. Todos los indicadores relativos a número de plazas y número de personas menores en cada modalidad de centros, muestra la mayor incidencia de estas situaciones entre los menores de sexo masculino, suponiendo por lo general más del 80%. Entre el personal empleado en centros de internamiento de menores infractores, también hay un mayor porcentaje de hombres, del 50,5% previsto y 60,7% en la ejecución, mientras que en centros y servicios de medio abierto, las empleadas mujeres son más numerosas (52,8%). Un último indicador de género establece en un 100% el porcentaje de recursos que desarrollan programas específicos que promueven la igualdad de género, señalando la ejecución que se alcanza ese 100%.

El último programa que se analiza por sus indicadores con información de género es el 31T Protección contra la Violencia de Género y Asistencia a Víctimas. Ocho de los catorce indicadores muestran una ejecución nula; se trata de los indicadores de casos atendidos en oficinas SAVA (que preveía un 87,8% de mujeres), menores atendidos/as en puntos encuentro familiar (50,9% de menores hombres previstos), profesionales formados (con una previsión de un 85,3% de mujeres), e indemnizaciones a víctimas del terrorismo (se preveía mayoría masculina). El indicador de órdenes de protección se ejecutó un 84,9% por debajo de lo previsto, de las 30.000 órdenes previstas, se concedieron 4.540. En cuanto a los asistentes al VI Congreso Anual para el Estudio de Violencia de Género, se preveía un 86,7% de hombres y se invirtió la brecha con una asistencia del 85% de mujeres. Las acciones formativas del programa de detección precoz de la violencia de género realizadas fueron menos de las previstas, se hicieron seis en vez de siete. No se llevaron a cabo publicaciones ni acciones formativas en materia de violencia de género.

CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

La Consejería de Fomento y Vivienda incluyó indicadores con información de género en tres de sus programas, sumando un total de doce indicadores.

En el programa 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, se establecieron indicadores para cuantificar las medidas destinadas a asegurar el derecho a una vivienda digna. Los seis indicadores relativos a ayudas a personas propietarias de viviendas libres en alquiler, subvenciones estatales a inquilinos para alquiler y ayudas al alquiler para la integración social de las familias, muestran una ejecución inferior a lo previsto. Todos los indicadores mostraron una distribución por sexo paritaria, en la previsión y en la ejecución, salvo en el indicador de ayudas a personas propietarias de viviendas libres en alquiler, cuyo dato de ejecución señala que no se llevó a cabo la actuación.

El Programa 51A Dirección y Servicios Generales de Fomento y Vivienda, en el ámbito de sus competencias de gestión del personal, contó con otros seis indicadores. Los de formación, alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento y personas formadoras, plantearon igual número de hombres que de mujeres en la previsión, pero en ambos resultaron más numerosos los hombres (53,3% y 78,6% respectivamente), con la particularidad de

que el segundo indicador de personas formadoras se ejecutó por debajo de lo esperado (un 57,6% menos). Por último, los permisos y licencias concedidos en el ámbito del programa se otorgaron en mayor medida a mujeres (un 54%), según lo previsto.

En el ámbito del programa 51B Movilidad e Infraestructuras Viarias y de Transportes, los dos primeros indicadores se refieren al número de hombres y mujeres que realizan llamadas al centro de atención a personas usuarias de los consorcios, mostrando en la previsión un mayor número de hombres (55%); pero los datos de ejecución no se dan desagregados. El número de personas usuarias de transporte público, se preveía que fuese un mayor número de hombres (55%) y finalmente el número de usuarias superó al de usuarios (un 60% de mujeres).

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

En este apartado correspondiente a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural se analizan los indicadores relativos a cinco programas de la Consejería, al programa del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), y al programa del Fondo Andaluz de Garantía Agraria, sumando un total de 56 indicadores.

En el programa que 71A Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, se cuantificaron tres actuaciones mediante cinco indicadores. El primero de ellos se refiere a las personas usuarias de infraestructuras corporativas (redes software) con un 50% de personas de cada sexo tanto en la previsión como en la cantidad alcanzada. En cuanto a los indicadores de permisos y licencias concedidos, de un 51,9% previsto de permisos concedidos a mujeres, se llegó al 57,2%. Por último, el indicador de género que mide el porcentaje de informes de observaciones realizados por unidades de género frente al total de informes del servicio, tuvo resultado de ejecución cero.

En cuanto al programa 71C Reforma y Mejora de Estructuras Agrarias, en sus cuatro indicadores referidos, por una parte, a los jóvenes agricultores/as que se instalan y por otra a los agricultores/as beneficiarios/as de modernización de explotaciones, se observa una brecha de género por mayoría masculina, con alrededor de un 84% de hombres previstos en ambos, y resultados del 73,8% de hombres jóvenes agricultores que se instalan, y un 75,6% de agricultores hombres beneficiados por ayudas a la modernización.

El programa 71E Incentivación del Sector Agroindustrial, planteó ocho indicadores referidos a personas. En todos ellos el número de hombres previsto y alcanzado superó al de las mujeres. En el indicador de personas beneficiarias de ayudas en programas de calidad, el porcentaje de hombres fue de un 72%, previsto y alcanzado. En el de personas beneficiarias de proyectos ecológicos, se esperaba un porcentaje de hombres del 60%, y llegó al 66,7%. En las entidades reconocidas apoyadas, el 67% fue, según lo previsto, destinado a entidades de hombres. Finalmente, el indicador de personas contratadas gerentes, con porcentajes previstos de 60% de hombres y 40% de mujeres, tuvo resultados de ejecución cero.

En el área del programa 71F Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero, los catorce indicadores referidos a hombres y mujeres beneficiarios de ayudas (cese anticipado,

agroambientales y ecológicas, forestación en tierras agrarias, indemnizaciones en zonas de montaña, indemnizaciones compensatorias para otras zonas desfavorecidas, ayudas Plan Apícola Nacional y Ayuda Nacional para la producción de frutos de cáscara), permiten observar igualmente la brecha de género en el sector, con un número de hombres superior al de mujeres, por encima del 65% en todos los indicadores y llegando en la ejecución hasta el 78,2% el porcentaje de hombres en el indicador de indemnizaciones compensatorias para otras zonas desfavorecidas.

Finalmente, el programa 71H Desarrollo Rural, propuso quince indicadores. El primero es un indicador de género, proyectos para incorporación de juventud con perspectiva género, previéndose 40 proyectos y llegándose a 51. Los indicadores de número de personas, siguen mostrando como en el resto de programas de esta Consejería, mayoría masculina. El indicador de solicitantes de ayudas en programas de desarrollo rural previó un 59,6% de hombres y su número llegó a alcanzar el 66,3% del total. Las personas que componen las juntas directivas en asociaciones de los grupos de desarrollo rural fueron en un 62,1% hombres (previéndose el 60%). En los indicadores de número de empleos creados y empleo joven mantenido (para ambos sexos) en programas de desarrollo rural, se partía de un 57% de hombres en ambos indicadores, bajando hasta el 50,8% en el primer indicador y llegando al 67%, por encima de lo previsto para la proporción de hombres, en el caso del empleo joven mantenido. Se beneficiaron de ayudas en Programas de Desarrollo Rural un 66,3% de hombres sobre el total de ayudas, superando el porcentaje de hombres previsto del 59,3%. Por último, el empleo joven creado mediante programas de desarrollo rural benefició también más a los hombres, un 52,4% del total de personas, aunque en este caso la previsión de hombres era aún mayor, de un 57%, por lo que se acorta la brecha.

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera de IFAPA incluyó cuatro indicadores de alumnado de cursos de formación y personas contratadas en virtud de proyectos de I+D. El primero preveía que los hombres integrasen el 60% del alumnado, y tuvo resultado de ejecución cero. Las personas contratadas en proyectos de I+D fueron, sin embargo, en su mayoría mujeres, invirtiéndose la brecha prevista, ya que se preveía que fuesen mujeres el 51,4% de las personas contratadas, y fueron el 57,7%.

Por último, en el ámbito de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, se incluyen los indicadores del programa 71F Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero, de la sección 33.00, Fondo Andaluz de Garantía Agraria. Se trata de seis indicadores sobre ayudas pago único (personas físicas), ayuda a cultivos y ayudas especiales por superficie (personas físicas) y ayudas al ganado vacuno y ayudas especiales a la ganadería (personas físicas). En todos ellos, el número de ayudas concedidas a hombres superó en número a las de las mujeres, estando los primeros por encima del 60%.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

La Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio contó en 2015 con veintinueve indicadores que aportan información concerniente a hombres y mujeres, en cuatro de sus programas presupuestarios.

En el programa de Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, dentro de las competencias de gestión de personal se propusieron seis indicadores. El primero cuantifica los exámenes médicos sobre el número total de personal. Se realizaron más exámenes de los previstos, 61 en vez de 30, y se realizaron más a mujeres de lo esperado, un 52,5% en lugar del 40%. Los expedientes de recursos y reclamaciones en materia de personal resueltos tuvieron una ejecución y previsión prácticamente paritarias por sexo. Por último, el indicador de personas asistentes a reuniones de coordinación muestra que los asistentes previstos y finales, fueron en su amplia mayoría hombres (91,7%).

El programa 44D Espacios Naturales y Participación Ciudadana cuantificó las personas empleadas en equipamientos de uso público, con una mayor presencia de hombres empleados (61% previsto y 65,8% final). El número de personas fue prácticamente paritario en cuanto al sexo en las dos actuaciones de educación y sensibilización ambiental, y de formación en materia ambiental. Por último, las personas beneficiarias de voluntariado ambiental se preveía que fuese mayoritariamente femenino (57,1%), acortándose la brecha en la ejecución, al suponer las mujeres al 51,2%.

En el marco del programa 44E Gestión del Medio Natural, los ocho indicadores con información de género se refieren al personal empleado en el plan INFOCA, los cazadores/as y pescadores/as habilitados, y las personas que desempeñan el puesto de guarda de coto. Entre el personal del INFOCA, el 95,2% fue masculino. Hubo solo un 6,1% de pescadoras sobre el total de personas, mientras que fueron solo el 1,8% las mujeres en la práctica de la caza. El 97,5% de los puestos de guardas de coto fueron hombres.

El programa 44F Sostenibilidad e Información Ambiental incluyó siete indicadores. Las solicitudes de información ambiental las realizaron más hombres que mujeres, incrementándose la brecha en la ejecución, al suponer los hombres el 60% del total frente al 55% previsto. También fueron más los hombres entre las personas que realizaron consulta a través del sistema integral de atención a usuarios/as, el 63,6% del total (se previó que fueran el 60%). Los planes de desarrollo sostenible previstos fueron 5 en vez de los 12 previstos, y los planes gestionados que integran la perspectiva de género, fueron 30, según lo previsto. Por último, el porcentaje de proyectos de cooperación internacional en medio ambiente que integran la perspectiva de género subió un poco sobre lo previsto, con un 31,6% en la ejecución, frente al 30% previsto.

CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO

En la Consejería de Turismo y Comercio se presentaron doce indicadores con información de género, en sus cuatro programas presupuestarios.

El programa 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo y Comercio se valió de cuatro indicadores para cuantificar, en primer lugar, las quejas y sugerencias realizadas por hombres y mujeres, previéndose que fuesen mucho más numerosas las de las mujeres (el 74% del total) y resultando finalmente la brecha mucho menor, al ser las consultas femeninas el 54,2% y las masculinas el 45,8%. Los Informes de Impacto de Género realizados por las

Unidades de Género fueron solo 3, en vez de 22 como se previó. Finalmente, se previó que fueran del 80% el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas de igualdad frente al total de contratos resueltos, llegándose según la ejecución al 100%.

En el área de la Planificación, Ordenación y Promoción Turística (programa 75B), se estableció un indicador sobre acciones de promoción turística con perspectiva de género, que preveía 500 acciones. Se han ejecutado un total de 533 acciones de promoción, lo que supone una ejecución de un 106% respecto a lo previsto.

Los indicadores del programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo cuantificaron el número de hombres y mujeres en acciones formativas y de sensibilización. Entre las personas participantes en acciones de transferencia del conocimiento, se esperaba que fuesen más los hombres (55% del total) y se alcanzó una cantidad mayor de mujeres sobre el total (56,1%). El alumnado en el Programa de Formación Ecuestre, aunque inferior a lo esperado (un 48,3% menos), contó con más mujeres que hombres, resultando un porcentaje del 59,7% entre las primeras y del 40,3% entre los segundos. El alumnado en el programa de Formación en Hostelería estuvo compuesto por más hombres que mujeres (53% de hombres, 47% de mujeres), aunque se previeron porcentajes más cercanos, del 50,9% de hombres y 49,1% de mujeres. El séptimo indicador de este programa midió el número de empresas que puntúan en criterios de igualdad, con una previsión de 20 y un resultado de ejecución cero.

Por último, el programa 76A Ordenación y Promoción Comercial estableció en 2015 cuatro indicadores. Los que miden los hombres y mujeres beneficiarios de formación en comercio interior mostraron que de 40 personas, se previó que el 30% fuesen hombres y el 70% mujeres. La ejecución muestra que el porcentaje de hombres llegó finalmente al 32,4%. Se incluyeron también dos indicadores de género, porcentaje de Pymes comerciales que puntúan en criterios de igualdad, con una previsión del 5% y número de módulos formativos con inclusión de perspectiva de género, con una previsión de 4 módulos. La ejecución nula de ambos indicadores indica que no se llevaron a cabo las actuaciones.

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS

Gráficos

3.1.2.	Evolución de la población residente en Andalucía según sexo. Años 2006, 2011 y 2016	37
3.1.3.1.	Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2016	38
3.1.3.2.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2016	39
3.1.4.	Tipología de los hogares andaluces. Años 2005 y 2015	40
3.1.5.	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1999-2015	41
3.1.6.1.	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2016	42
3.1.6.2.	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2016	43
3.1.6.3.	Población andaluza residente en UE y resto del mundo según sexo y edad. Año 2016	44
3.2.1.	Parlamentos Autonómicos / Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2016	46
3.2.2.	Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2016	48
3.2.3.1.	Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2016	49
3.2.3.2.	Alcaldías de Andalucía según sexo y provincia. Año 2016	50
3.2.3.3.	Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2016	52
3.2.4.	Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2016	53
3.2.6.	Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2016	56
3.2.7.	Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2016	59
3.2.8.	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2015 y 2016	60
3.2.9.1.	Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía según provincia. Año 2016	61
3.2.9.2.	Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Supeior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2015 y 2016	62
3.2.10.	Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía. Año 2016	63
3.2.11.	Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2015	63
3.2.13.	Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2016	65
3.2.14.	Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2016	66
3.3.1.1.	Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2016	68
3.3.1.2.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2016	69
3.3.1.3.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2016	70
3.3.2.	Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2015	71
3.3.3.1.	Variación de las tasas de actividad paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2016	72
3.3.3.2.	Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2003-2015	73
3.3.4.	Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2015	74
3.3.5.	Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2016	75
3.3.6.1.	Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2015	76
3.3.6.2.	Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2015	79

Gráficos

3.3.7.1.	Tipo de contrato registrado según sexo. Años 2005 y 2015	80
3.3.7.2.	Tasa de temporalidad según sexo en Andalucía. Periodo 2005-2015	81
3.3.8.	Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2015	82
3.3.10.1.	Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2016	84
3.3.10.2.	Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2016 sobre el mismo mes del año 2015	84
3.3.11.	Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2015 y mayo de 2016	85
3.3.12.1.	Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre mujeres y hombres en Andalucía y España según sectores. Año 2014	86
3.3.12.2.	Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2014	87
3.3.13.1.	Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2015	88
3.3.13.2.	Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según sexo y clase en Andalucía. Año 2015	89
3.3.13.3.	Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2015	89
3.3.14.1.	Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2015	90
3.3.14.2.	Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2015	91
3.4.1.	Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2013 y 2014	92
3.4.2.	Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2015	95
3.4.3.	Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD según sexo. Años 2014 y 2015	97
3.5.1.	Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2015	98
3.5.2.	Personas físicas que constituyen cooprativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2015	99
3.5.3.	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Años 2008-2015	100
3.5.4.	Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2014/2015	101
3.5.5.	Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2014/2015	102
3.5.6.	Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2014/2015	103
3.5.7.	Tesis doctorales aprobadas según sexo y ámbito de estudio de la tesis en Andalucía. Año 2014	103
3.5.8.	Mujeres catedráticas de universidad y de escuela universitaria en Andalucía y España. Curso 2014/2015	104
3.5.9.	Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus. Curso 2014/2015	105
3.5.10.1.	Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2015	106
3.5.10.2.	Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Año 2015	107
3.5.10.3.	Formas de interacción con las Administraciones Públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción. Año 2015	108
3.5.10.4.	Razones por las que las personas de 16 a 74 años usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las administraciones públicas a través de Internet, teniendo la necesidad de presentar tales documentos, según sexo en Andalucía. Año 2015	109
3.6.1.1.	Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2016/2017	110

Gráficos

3.6.1.2.	Evolución del número de plazas de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2009/2010 - 2016/2017	111
3.6.2.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2016/2017	111
3.6.3.	Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2014/2015	112
3.6.4.	Evolución de la brecha de género en la Tasa de idoneidad en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2008/2009 - 2013/2014	113
3.6.5.	Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2010/2011 y 2014/2015	114
3.6.6.1.	Alumnado de ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2014/2015	115
3.6.6.2.	Alumnado de ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2014/2015	116
3.6.6.3.	Alumnado de ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2014/2015	116
3.6.8.	Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2014/2015	121
3.7.3.	Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2014	124
3.7.4.	Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2014	124
3.7.5.	Empleo cultural según sexo y dimensiones. Año 2014	125
3.7.6.	Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía según sexo y tipo de obra. Año 2015	126
3.7.7.	Deporte de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2016	128
3.7.8.	Licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2015	129
3.7.9.	Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según sexo y categoría. Temporada 2015/2016	130
3.8.1.	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2004, 2005, 2014 y 2015	131
3.8.2.1.	Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2015	132
3.8.2.2.	Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2015	133
3.8.3.	Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2014	134
3.8.4.	Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Periodo 1995-2015	135
3.8.5.	Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2014	136
3.8.7.	Personas con estancias hospitalarias en el Servicio Andaluz de Salud según sexo y diagnóstico principal. Años 2014 y 2015	139
3.8.8.1.	Urgencias de Atención Primaria del Servicio Andaluz de Salud atendidas en el centro de salud y en domicilio según sexo. Años 2014 y 2015	140
3.8.8.2.	Urgencias de Atención Hospitalaria del Servicio Andaluz de Salud y del Consorcio del Aljarafe según sexo. Años 2014 y 2015	141
3.8.9.	Recetas dispensadas según sexo en Andalucía. Años 2014 y 2015	142
3.9.1.	Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo y grado en Andalucía. Año 2016	144
3.9.2.1.	Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2016	145
3.9.2.2.	Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas según sexo en Andalucía. Año 2016	146
3.9.2.3.	Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y prestación principal que reciben en Andalucía. Año 2016	147
3.9.2.4.	Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2016	148
3.9.3.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2008-2015	149

Gráficos

3.9.4.	Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2010-2015	151
3.9.5.	Evolución de las mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2000-2015	152
3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2015	154
3.10.3.	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2016	155
3.10.4.	Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2016	157
3.10.5.	Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2014	158
3.10.6.	Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2014	159
3.11.1.	Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo edad en Andalucía. Año 2015	160
3.11.2.	Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2016	161
3.11.3.	Empleo generado en acuicultura según sexo y tipo de jornada en Andalucía. Año 2015	162
3.12.1.	Alumnado y profesorado participante en la campaña Cuidemos la costa del Programa de educación ambiental ALDEA, según sexo en Andalucía. Curso 2013/2014	164
3.12.2.	Alumnado y profesorado participante en el Programa de Educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos, según sexo en Andalucía. Curso 2013/2014	165
3.12.3.	Participantes en los Programas de educación ambiental para mayores según sexo en Andalucía. Curso 2013/2014	165
3.12.4.	Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC) en materia de Medio Ambiente según sexo. Período 2010-2015	167
3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2015	168
3.13.2.1.	Turistas según sexo y procedencia. Año 2015	169
3.13.2.2.	Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2015	170
3.13.2.3.	Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2015	170
3.13.3.	Personas ocupadas según sexo y ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2015	171
4.1.	Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2016	177
4.1.1.1.	IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías laborales. Años 2015 y 2016	178
4.1.1.2.	IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías. Año 2016	180
4.1.2.1.	IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2015 y 2016	182
4.1.2.2.	IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2015 y 2016	182
4.1.3.1.	IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2015 y 2016	183
4.1.3.2.	IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2015 y 2016	184
4.1.3.3.	IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2016	184
4.1.3.4.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2015 y 2016	185
4.1.3.5.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según edad. Año 2016	186
4.1.3.6.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número de descendientes. Años 2015 y 2016	187
4.1.4.1.	IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2015 y 2016	188
4.1.4.2.	IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2016	188
4.1.6.1.1.	IUt-IT del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Año 2015	196
4.1.6.1.2.	IUt-IT del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015	196
4.1.6.2.1.	IUt-RJ del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Año 2015	198

Gráficos

4.1.6.2.2.	IUt-RJ del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015	198
4.1.6.3.1.	GIUt-PNR del personal funcionario según niveles de la carrera. Año 2015	200
4.1.6.3.2.	IUt-PNR del personal laboral según grupos profesionales. Año 2015	200
4.1.6.4.1.	Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según categorías. Año 2015	202
4.1.6.4.2.	Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según categorías laborales. Año 2015	202
4.1.6.4.3.	Funcionarias que disfrutan del permiso de maternidad según grupos profesionales. Año 2015	203
4.1.6.4.4.	Funcionarios que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según grupos profesionales. Año 2015	203
4.1.6.4.5.	Funcionarias que disfrutan del permiso de maternidad según niveles de la carrera administrativa. Año 2015	204
4.1.6.4.6.	Funcionarios que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según niveles de la carrera administrativa. Año 2015	204
4.1.6.4.7.	Mujeres en la categoría de personal laboral que disfrutan del permiso de maternidad según grupos profesionales. Año 2015	205
4.1.6.4.8.	Hombres en la categoría de personal laboral que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según grupos profesionales. Año 2015	205
4.1.6.4.9.	Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según tramos edad. Año 2015	206
4.1.6.4.10.	Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según tramos de edad. Año 2015	206
4.1.6.4.11.	Mujeres que disfrutan del permiso de maternidad según número de descendientes. Año 2015	207
4.1.6.4.12.	Hombres que disfrutan del permiso de paternidad o maternidad según número de descendientes. Año 2015	207
4.2.1.1.	Personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz según sexo. Año 2016	211
4.2.1.2.	IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016	212
4.2.1.3.	IPRHM del personal docente según edad. Años 2012 y 2016	212
4.2.2.1.	IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016	215
4.2.2.2.	IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2012 y 2016	215
4.2.2.3.	IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente según especialidad. Convocatorias 2013 y 2015	217
4.2.2.4.	IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016	218
4.2.2.5.	IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2012 y 2016	218
4.2.2.6.	IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2012 y 2016	219
4.2.2.7.	IPRHM del profesorado seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente. Convocatorias 2014 y 2016	220
4.2.2.8.	IPRHM del personal docente en Educación de Personas Adultas según edad. Años 2012 y 2016	223
4.2.2.9.	IPRHM del personal docente en Educación Especial según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016	224
4.2.2.10.	IPRHM del personal docente en Educación Especial según edad. Años 2012 y 2016	224
4.2.2.11.	IPRHM del personal docente en Educación Compensatoria según edad. Años 2012 y 2016	225
4.2.2.12.	IPRHM del personal docente en Educación de Régimen Especial según edad. Años 2012 y 2016	226
4.2.2.13.	IPRHM del personal docente en Formación del Profesorado según edad. Años 2012 y 2016	226
4.2.2.14.	Distribución del personal en la Inspección Educativa según sexo. Año 2016	227
4.2.2.15.	IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa según edad. Años 2012 y 2016	228
4.2.3.1.	Distribución por sexo de los equipos directivos docentes. Año 2016	229
4.2.3.2.	IPRHM del personal docente de los equipos directivos según titularidad de los centros. Años 2012 y 2016	230
4.2.3.3.	IPRHM del personal en el puesto de dirección de los centros públicos de Educación Secundaria según edad. Años 2012 y 2016	232
4.3.1.	Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2016	235
4.3.2.1.	IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2015 y 2016	236

Gráficos

4.3.2.2.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2015 y 2016	237
4.3.2.3.	IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2015 y 2016	238
4.3.2.4.	IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2015 y 2016	239
4.3.3.1.	IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2015 y 2016	240
4.3.3.2.	IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según edad. Años 2015 y 2016	241
4.3.3.3.	IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2015 y 2016	241
4.4.1.1.	Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según sexo. Año 2016	243
4.4.1.2.	IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2015 y 2016	244
4.4.3.1.	IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Años 2015 y 2016	247
4.4.3.2.	IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descendientes. Años 2015 y 2016	248
4.4.3.3.	IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2015 y 2016	248
4.5.1.	IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantils y Entidades Asimiladas. Año 2016	250
5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el presupuesto 2017	257
5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2017 respecto al año 2016	257
5.2.1.	Evolución general de intervenciones de hombres y mujeres. Periodo 2009-2015	272
5.2.2.	Campos temáticos determinados en función del sexo	273
5.3.	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2017	480

Cuadros

Cuadro 3.2.5.	Representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales. Año 2016	55
Cuadro 3.3.6.	Personas ocupadas según sexo y ocupación (Cno11). Año 2015	77
Cuadro 3.6.7.1.	Tasa de aprobados por materias de 3er ciclo de Primaria. Curso 2013/2014	118
Cuadro 3.6.7.2	Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O. Curso 2013/2014	118
Cuadro 3.6.7.3	Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de bachillerato. Curso 2013/2014	118
Cuadro 3.6.7.4	Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2013/2014	119
Cuadro 3.8.6.	Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2015	138
Cuadro 4.1.1.	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2016	179
Cuadro 4.1.2.	Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2016	181
Cuadro 4.1.3.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2016	186
Cuadro 4.1.5.	Ingresos por día del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015	191
Cuadro 4.1.6.1.	Días de permiso por incapacidad laboral transitoria (It) del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015	195
Cuadro 4.1.6.2.	Días de permiso por reducción de jornada del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015	197
Cuadro 4.1.6.3.	Días de permiso no remunerado del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus correspondientes brechas de género. Año 2015	199
Cuadro 4.2.2.1.	Personal docente según sexo y tipo de enseñanza. Años 2012 y 2016	214
Cuadro 4.2.2.2.	Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente según sexo y especialidad. Convocatorias 2013 y 2015	216
Cuadro 4.2.2.3.	Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado de Enseñanza secundaria según sexo. Convocatorias 2014 y 2016	221
Cuadro 4.2.2.4.	Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesorado técnico de Enseñanza secundaria según sexo. Convocatorias 2014 y 2016	222
Cuadro 4.2.2.5	Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Años 2012 y 2016	228
Cuadro 4.2.3.1.	Personal docente de los equipos directivos según sexo y nivel de enseñanza. Años 2012 y 2016	230
Cuadro 4.2.3.2.	Personal docente de los equipos directivos según sexo y cargo. Años 2012 y 2016	231
Cuadro 4.4.1.	IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2015 y 2016	245
Cuadro 4.4.2.	IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2015 y 2016	246
Cuadro 5.1.	Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+	258
Cuadro 5.2.1.	Personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo y tramo de edad en Andalucía. Año 2015	384
Cuadro 5.2.2.	Personal colegiado que presta servicios de asistencia jurídica gratuita según sexo y turnos	442
Cuadro 5.3.	Indicadores por Consejerías/secciones. Presupuesto 2017	479

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA