



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

El Instituto Andaluz de la Mujer, como agencia administrativa adscrita a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, es el organismo competente en la coordinación de las Políticas de Igualdad, según la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Así, el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA nº 29, de 12 de febrero) establece que "Corresponden a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación las competencias actualmente atribuidas a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales...", las cuales se recogían en el artículo 4.1 del Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, que disponía que correspondía a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales "las competencias que venía ejerciendo la Consejería de la Presidencia e Igualdad en materia de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres". Al respecto, el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, en su artículo 2.3 señala que el Instituto Andaluz de la Mujer está adscrito a dicha Consejería; y en su artículo 5, que "El Instituto Andaluz de la Mujer ejercerá las competencias en materia de Igualdad que se detallan a continuación, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos directivos:

- a) La coordinación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género de las distintas Consejerías.
 - b) La coordinación y establecimiento de las directrices para la elaboración del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.
 - c) La coordinación en la elaboración del informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
 - d) La determinación, vertebración, evaluación y coordinación de todas las actuaciones en materia de igualdad competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - e) La dirección y administración del servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - f) El Observatorio Andaluz de la Violencia de Género
 - g) Y en general, todas aquellas que le atribuya la normativa vigente y las que expresamente le sean delegadas."
- En el ejercicio de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer trabaja en materia de transversalidad, atención integral a las víctimas de violencia de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación, imagen y medios de comunicación, y asociacionismo.

1.2 Estructura de la sección

El Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con el siguiente órgano directivo:

- o Dirección

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

Los pilares esenciales de la planificación estratégica del Instituto Andaluz de la mujer para el año 2019 son los que devienen de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre (BOJA núm. 199, de 15 de octubre), y de la Formulación del II Plan Estratégico para la para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

La entrada en vigor de la citada modificación de la Ley, supone la asunción de nuevas competencias, fundamentalmente:

- a) La emisión de dictámenes previstos en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, (artículo 67).
- b) El asesoramiento y la defensa de las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo en sus relaciones con el sector privado, (artículo 68).
- c) La información y el asesoramiento a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo, (artículo



73).

Mediante Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, se aprobó la Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, publicado en el BOJA número 112, de 12 de junio de 2018. En dicho Acuerdo, en su apartado cuarto indica que la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, es el organismo encargado de su elaboración y redacción, en coordinación con toda las Consejerías de la Junta de Andalucía, con las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías, con el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, con las Universidades andaluzas y con otras organizaciones y personas expertas en materia de igualdad de género.

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, siguiendo las pautas contenidas en la modificación de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, aprobada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. En su contenido incluirá una descripción de los antecedentes y el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, marco normativo y conceptual de referencia, y contendrá necesariamente las líneas estratégicas que se marcan en esta formulación:

- Principio de igualdad de género como elemento de Gobernabilidad: Se trata de consolidar la transversalidad de género como estrategia de intervención y transformación de las políticas públicas, como elemento que ayuda a democratizar la sociedad y sus instituciones.

- Disminución de las brechas de género: El II Plan Estratégico identificará y actuará contra las desigualdades que siguen existiendo en el acceso y control de los recursos, utilizando los datos desagregados y el análisis de los mismos con indicadores de género, identificando el impacto de género, reformulando las políticas públicas, de tal modo que queden garantizados los beneficios para mujeres y hombres de forma equitativa.

- Promoción de la Igualdad en el acceso al poder y la toma de decisiones: Se persigue lograr un mejor y mayor equilibrio entre sexos en los puestos de liderazgo de todos los ámbitos estratégicos a fin de aprovechar plenamente todas las capacidades. La participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural es un objetivo primordial que debe estar presente en todas las políticas públicas.

- Nuevos pactos para una convivencia democrática e igualitaria: El II Plan Estratégico prevé la configuración de nuevos paradigmas de ser hombre o mujer en la sociedad del futuro que se está construyendo en Andalucía. Se trata de establecer nuevas formas de situarse en la sociedad, como mujer o como hombre, consensuando pactos y modelos para transformar nuestras maneras de hacer y con ello las políticas públicas, de modo que permitan a las personas recolocarse en la sociedad y lograr un equilibrio entre trabajo, vida familiar y personal.

Otros contenidos del II Plan Estratégico de Igualdad en Andalucía son los siguientes:

- Descripción del procedimiento de ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de las acciones.

- Definición de los indicadores, basados en fuentes estadísticas y cartográficas oficiales que cuenten con datos regionalizados, de publicación periódica, y desagregados por sexo.

- Sistema de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento e impacto de género.

- Directrices que orientarán las medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que deberán recoger los planes de igualdad de ámbito específico de las Consejerías.

- Definición de un sistema para el asesoramiento, anclaje y seguimiento de los planes de igualdad.

Además de lo expuesto en el desarrollo de sus competencias, el Instituto Andaluz de la Mujer participa de otros planes estratégicos de la Junta de Andalucía, en razón de sus competencias.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Junta de Andalucía

Para establecer este Objetivo Estratégico se ha atendido a lo dispuesto en la Ley 10/1998 de 29 de Diciembre de creación del Instituto Andaluz de la Mujer, donde establece que su finalidad será "promover las condiciones para que la igualdad de las mujeres y hombres en Andalucía sean reales y efectivas, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer". Además, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la



Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, define expresamente como objetivo principal, "garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género".

La funcionalidad de este objetivo estratégico se instrumenta a través de varios objetivos operativos que abarcan dos bloques o áreas: un primer objetivo operativo que se considera transversal y que trata de garantizar la transversalidad del principio de igualdad en la administración andaluza; y seis objetivos operativos considerados específicos o sectoriales, que buscan ahondar en la integración de la perspectiva de género en ámbitos concretos de actuación de la Administración Pública Andaluza.

OE.2 Avanzar en la atención integral de las víctimas de violencia de género

Este Objetivo Estratégico se define como respuesta al contenido de la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y en virtud de las competencias atribuidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el Decreto 106/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, "la dirección y administración del servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Por tanto, su finalidad es avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema de atención integral contra la violencia de género en Andalucía.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

Por la propia naturaleza del programa presupuestario 32G, las principales cuantías del Presupuesto de esta Agencia Administrativa se disponen en gasto corriente, estructurándose para un importante volumen de subvenciones y para la prestación de servicios en relación a las competencias que se desempeñan.

Las subvenciones se otorgan a entes locales, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones, universidades y a mujeres víctimas de violencia de género.

En relación a las cuantías destinadas a la prestación de los servicios, se destacan las de los servicios de acogida y asistencia integral a las víctimas de violencia de género en las Casas de Acogida, Pisos Tutelados y Centros de emergencias, las destinadas a la atención en el área psicológica y las relacionadas con los gastos derivados de la propia organización de esta Agencia Administrativa, que cuenta con la sede de los servicios centrales y un centro en cada una de las ocho provincias andaluzas, además de un centro de formación sito en Baeza, a los que se dota tanto de personal como de los gastos derivados de su funcionamiento.

Las inversiones presupuestadas son, esencialmente, de naturaleza tecnológica e informática orientadas a avanzar en la implantación de los procedimientos electrónicos y en la modernización de los sistemas de información.



Capítulos	2019	%
1 GASTOS DE PERSONAL	10.884.468	25,1
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	10.672.847	24,6
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	21.056.700	48,6
5 FONDO DE CONTINGENCIA		
Operaciones Corrientes	42.614.015	98,3
6 INVERSIONES REALES	700.000	1,7
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	700.000	1,7
OPERACIONES NO FINANCIERAS	43.314.015	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	43.314.015	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

En Capítulo I se produce un aumento debido, fundamentalmente, a la aplicación de Resolución de 11 de enero de 2019, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de los incrementos retributivos aprobados para el ejercicio 2019. Asimismo, se produce un aumento debido a la contratación prevista de personal laboral temporal para la Atención a mujeres víctimas de violencia de género en los Centros Provinciales de la Mujer, así como personal funcionario interino para el Impulso y Coordinación de los proyectos y programas para el desarrollo de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, financiados mediante subvención finalista del Estado.

En Capítulo II, siguiendo los criterios de elaboración de la propuesta de anteproyecto de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, se ha llevado a cabo una contención de los gastos de este Capítulo. Por ello, las mayores dotaciones se producen en la partida de Servicios Asistenciales, por la propia naturaleza de las actividades desarrolladas por esta Agencia Administrativa, fundamentalmente en las áreas de acogida y asistencia a las víctimas de violencia de género, centrada en la concesión de servicio público de las Casas de Acogida y Pisos Tutelados, así como la atención en el área psicológica, los cuales se verán reforzados con los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

En Capítulo IV también se han seguido los criterios de elaboración de la propuesta de anteproyecto de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía y se ha llevado a cabo una contención de los gastos de este Capítulo. Por tanto, las partidas cuantitativamente más importantes se corresponden con las dotaciones a entidades locales para Centros Municipales de Información a la Mujer y para la potenciación del asociacionismo de mujeres, ya que ambas actividades suponen dos de los pilares más importantes de las competencias propias del IAM. Asimismo, destacar la importante aportación que el mencionado Pacto de Estado contra la violencia de género supondrá en cuanto a la ampliación de dotaciones a entidades locales, a fin de reforzar y aumentar los servicios ofrecidos en el ámbito municipal.

En Capítulo VI, igualmente se han seguido los criterios de elaboración de la propuesta de anteproyecto de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, y se ha llevado a cabo una contención de los gastos de este Capítulo, quedando como dotación más relevante la correspondiente a aplicaciones informáticas, ya que las mayores inversiones se realizarán para mejorar y modernizar los sistemas de información y procedimientos electrónicos, tendentes a la implantación de la Administración Electrónica, en consonancia con la tendencia general de la Junta de Andalucía, de automatización de sus procesos y procedimientos. Además, se imputarán a este Capítulo las obras de reforma que hay que acometer necesariamente en el Centro de Formación Feminista Carmen de Burgos y en los Servicios Centrales.



5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

Tres son las principales novedades para el ejercicio 2019. La primera de ellas, viene dada por la aplicación de la Ley 9/2018, de modificación de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, tras su entrada en vigor en octubre de 2018. La segunda, será la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, en cumplimiento del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de junio de 2018, por el que se aprueba su formulación. Y por último, el desarrollo de las actuaciones previstas por el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado en el Consejo de Ministros del 3 de agosto de 2018.

Otras novedades a desarrollar en el ejercicio 2019 se centran en las materias referidas al empleo y empleabilidad de las mujeres, con especial atención a la incorporación de la transversalidad en esta materia, a la diversificación profesional de las mujeres en el mercado laboral y su integración en sectores tradicionalmente masculinizados, mediante la intermediación para la eliminación de brechas de género, así como también se ofrecerá formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género y se pondrá en marcha el procedimiento para el otorgamiento de la Marca de Excelencia. Además, se continuará con la implantación y desarrollo del Programa EQUIPA, cuya finalidad es la eliminación de las desigualdades por razón de sexo en el mercado laboral.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

El Instituto Andaluz de la Mujer gestiona un único programa: Programa 32G "Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres", por lo que el objetivo del citado Programa es la finalidad principal de esta Agencia Administrativa: promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

El desarrollo de las actuaciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres incide en importantes aspectos que complementan las políticas que se ejecutan por las diversas Consejerías y Agencias de la Junta de Andalucía, adquiriendo por tanto, el Programa 32G un carácter integrador del principio de transversalidad en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Andalucía.

Por tanto, los objetivos y actividades para su desarrollo presupuestario están encaminados a la consecución efectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres en Andalucía.

Programa	2019	%
32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOC. DE LAS MUJERES	43.314.015	100,0
TOTAL	43.314.015	100,0

PROGRAMA 32G- ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOC. DE LAS MUJERES

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El principal problema que articula este diagnóstico es la persistencia de una importante desigualdad entre mujeres y hombres, como un problema multidimensional, que sitúa a las mujeres en desventaja y con menores oportunidades en diferentes ámbitos. Aun cuando la igualdad se reconoce en leyes y normativas, en la práctica no se asume de manera tan clara, lo que requiere medidas que corrijan las brechas de género detectadas.

El Índice Global de Brecha de Género que elabora el Foro Económico Mundial, mide las diferencias entre hombres y mujeres mediante 14 indicadores asociados a cuatro dimensiones: participación económica y oportunidades, nivel educativo, salud y supervivencia, y poder y representación política. Permite generar un ranking de países con puntuaciones entre 0 (desigualdad total) y 1 (máxima igualdad) que muestran el nivel de igualdad efectivamente alcanzado, y no los medios o políticas que se disponen para alcanzarla. Los datos de noviembre de 2017 indican que España tiene una brecha de género de un 74,6%, es decir, aún le queda alrededor de un 25% para conseguir la igualdad, misma brecha por cerrar que la media de Europa occidental.



La existencia de estas brechas en diferentes ámbitos demanda una respuesta integral, que contemple la realidad multidimensional de la desigualdad de género. Así, se observan brechas de género en el empleo, en la cultura, en el deporte, en el uso de las nuevas tecnologías, en la salud, en la participación política, etc. Es ilustrativo que en 2017 las mujeres ostentaban sólo el 24,3% de las alcaldías andaluzas, (Boletín de Presupuesto y Género; Abril, 2018) o que en 2016 representaban sólo el 17,6% de las licencias federativas en Andalucía. Puede afirmarse que ninguna política es neutra al género, por lo que deben partir de un diagnóstico que visibilice las desigualdades, su carácter estructural y sistémico. Espinosa (2018) indica que "si no se realizan acciones específicas para promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres, las políticas públicas tienden a reproducir el orden desigual de género y pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, incluso cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara".

La Transversalidad de Género se define en Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, en su artículo 3.5, como "el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género". Por otra parte, en su Artículo 5 establece que: "Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, 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".

La asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión de las políticas públicas conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales, con las medidas específicas destinadas a las mujeres. Esto es, un nuevo enfoque que ha de modificar sus prioridades, resultados y su lógica de intervención.

De hecho, la apuesta por acciones positivas para el logro de la igualdad en todas las políticas muestra resultados evidentes. En Andalucía, el primer Gobierno (1982-1984) de la primera legislatura (1982-1986) estaba formado por 11 Consejerías más la Presidencia, con tan sólo una desempeñada por una mujer. Hoy la Junta de Andalucía cuenta con un gobierno formado por 8 hombres y 6 mujeres (incluida la presidenta). La mayor presencia de mujeres alcanzó en 2017 a todos los grupos profesionales del personal funcionario como avala el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que utiliza los Informes de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. La distribución se acerca a la paridad en los grupos superiores, A1 (IPRHM=0,95) y A2 (IPRHM=0,98), y mantiene el equilibrio representativo en los grupos C1 (IPRHM=1,19) y E (IPRHM=1,11), mientras que aumentaba la feminización en el grupo C2 (IPRHM=1,37).

El cumplimiento de esta normativa pasa por dos cambios en el ejercicio político: uno procedimental y otro organizativo. Esto requiere un cambio de cultura que afectará a los procedimientos de trabajo, a nivel interno y externo, en la relación de las instituciones con la ciudadanía (Pacto Andaluz por la Igualdad de Género. IAM, 2013). Así, la política de igualdad exige disponer de una capacitación técnica y actitudes que se adquieren a través de procesos formativos. El refuerzo de la formación del personal de la administración autonómica ha sido una constante desde la entrada en vigor de la ley. Según el "III Informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la administración de la Junta de Andalucía" (diciembre 2017), en el periodo 2014-2016 se ha incrementado la oferta formativa sobre igualdad de género cuantitativa (número de acciones) y cualitativamente (diversidad de niveles, modalidades y temáticas abordadas).

Se cuenta con una oferta general de formación en igualdad dirigida a todo el personal de la administración autonómica, una oferta relativa a los ámbitos de actuación de cada Consejería, en la que es destacable la formación en presupuesto con perspectiva de género; y una oferta más especializada, dirigida al personal de las Unidades de Igualdad de Género (UIG). Esta oferta combina diversos formatos (presencial, a distancia y semipresencial) e implica a agentes como el IAAP, IAM, UIG y Consejerías. También destaca en esta capacitación, la inclusión de estos contenidos en el Plan de Formación anual del IAAP que, además, apuesta por la incorporación del enfoque de género en todas las acciones formativas (Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP; 2018). Adicionalmente, esta capacitación técnica ha encontrado sinergias importantes con la inclusión de temas de género en todos los temarios de los procesos de selección del personal de la Junta de Andalucía, garantizando una formación inicial sobre igualdad.

Algunos indicadores que ilustran estas situaciones se exponen a continuación:

- Institucionalización de unidades especializadas en igualdad. Existen 13 UIG para integrar la transversalidad de género en las actuaciones, planes y políticas. En 2016, un 70% se ubicaban en Secretarías Generales Técnicas,



un 15% en Viceconsejerías, y otro 15% en centros directivos menos horizontales pero más orientados a estos fines.

- Capacitación en género. En cuanto a la formación al personal de las UIG, en 2014 se realizaron 5 sesiones presenciales de formación y asesoramiento, en 2015 fueron 4 y en 2016 fueron 3, vinculadas a cuestiones como el diseño del II Plan Estratégico, la elaboración de Informes de Evaluación de Impacto de Género de la Normativa.

- Gestión de la información. En 2012 un 68% de los Informes de Evaluación de Impacto de Género en la Normativa no integraba datos desagregados; y en 2016 más de un 64% sí los incorporan. Esto se refleja también en el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, y en la disposición de indicadores de género para la evaluación del impacto de género de los presupuestos, pasando de 565 indicadores en 2016 a 612 para 2017.

- Comunicación no sexista. Las UIG realizan una importante labor para hacer un uso no sexista del lenguaje en la normativa, dedicando a ello gran parte de sus recomendaciones: 131 medidas recomendadas en 2014, 90 en 2015 y 110 en 2016.

- Planificación con Igualdad. Se realizaron actividades formativas y se elaboraron guías específicas. Entre 2012 y 2017, más de 45 estrategias, planes o programas elaborados o vigentes integran el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y, en términos cualitativos, se aprecia mayor incidencia en sectores tradicionalmente menos permeables, como el sector energético, el medioambiental, el urbanístico o el agrícola.

- Elaboración de normativa. Atendiendo a los Informes de Impacto de Género de los proyectos de normas emitidos por los diferentes centros directivos de la Junta de Andalucía, en 2014 se emitieron 140 informes, 123 en 2015 y 159 en 2016, creciendo más del 40% el número de normas evaluadas. Y atendiendo a las valoraciones de las UIG en los últimos cinco años, más del 80% de los proyectos normativos elaborados en Andalucía tienen un impacto de género positivo.

- Género y Presupuestos. La Estrategia de Presupuestos y Género refleja el compromiso de la Junta de Andalucía con la igualdad entre mujeres y hombres. Los Informes de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de Andalucía son un exponente de implicación de todos los centros de gestión, articulando la corresponsabilidad y demandando la participación activa en la planificación y en el seguimiento. Se aprecia una mejora en la metodología, mediante las Auditorías de Presupuesto y Género, las Conferencias de Economía y Presupuestos en Clave de Género, el Informe semanal de noticias sobre economía, presupuesto y género y la nota y anexos sobre presupuesto y género que acompañan el Boletín de indicadores de coyuntura y estructurales de carácter socioeconómico. En 2016 se ha difundido el audiovisual "La estrategia de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía".

A continuación, se presentan los ámbitos que definen las principales dificultades, necesidades o problemas que caracterizan la desigualdad de género en Andalucía.

Existen desigualdades en el acceso educativo y en la elección de las áreas de conocimiento, debido a la persistencia de estereotipos de género en la sociedad. Pese a los avances en el ámbito educativo (las mujeres tienen presentadas, en general, mayor nivel de estudios), aún son evidentes, situaciones de desigualdad. Las causas son múltiples, pero entre ellas subyace una histórica asignación de roles que no responde sólo a motivaciones personales, sino a un contexto cultural general. Según el Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (2018), en el curso 2015/2016, del total de estudiantes que cursaron enseñanzas postobligatorias, un 51,7% fueron mujeres. Sin embargo, se aprecia un sesgo de género en la selección de las ramas educativas. Las mujeres se concentran en mayor medida en los estudios sociales y de humanidades y la concentración de hombres es muy superior en las ramas de carácter científico y técnico.

En concreto, en Bachillerato, el de Humanidades y Ciencias Sociales es el más demandado, siendo elegido por una de cada tres alumnas (31,7%), mientras que solo lo hace 1 de cada 4 alumnos (26,2%). La modalidad menos solicitada sigue siendo el Bachillerato de Artes: un 1,5% de alumnos y 2,5% de alumnas sobre el total.

En los Ciclos de grado superior se roza la paridad (50,4% alumnos y 49,6% alumnas). Las familias profesionales de Administración y Finanzas, Educación Infantil y Laboratorio de Diagnóstico Clínico están feminizadas, destacando el Ciclo de Educación Infantil (93,9%). Y las familias de Administración de Sistemas Informáticos, Animación de Actividades Físicas y Deportivas y Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma están cursadas mayoritariamente por hombres, alcanzándose un 79,1% en la familia profesional Animación de Actividades Físicas y Deportivas.

Sin embargo, en los Ciclos de grado medio hay mayor brecha de género, con el 55,6% de alumnos frente al 44,4% de alumnas. En estos Ciclos formativos se advierte que la distribución por sexo es desigual. Así, la mayor concentración de alumnado se da en la rama de Gestión Administrativa (un 18,5%), en la que se constata mayor presencia femenina (61%); seguida de Cuidados Auxiliares de Enfermería (82%). Asimismo, sigue predominando



mayor número de alumnas en ramas como Peluquería y Cosmética Capilar (84,1%), Estética Personal Decorativa (98,8%) y Farmacia y Parafarmacia (81,8%). Sin embargo, la presencia masculina está por encima del 90% en Electromecánica de Vehículos, Instalaciones Eléctricas y Automáticas y en Sistemas Microinformáticos y Redes.

En estudios universitarios, los datos disponibles muestran que las mujeres representan el 55% del alumnado matriculado (Consejería de Economía y Conocimiento, Dossier Inicio curso académico 2017/18. 2017). No existe equilibrio según sexo por área de conocimiento: las mujeres tienen mayor presencia en ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (60,8%), Ciencias de la Salud (70,3%), y Arte y Humanidades (63,1%), y menor en Ingeniería y Arquitectura (24,1%). Por el contrario, la participación en Ciencias está equilibrada, con una ligera menor participación masculina (47,5%). En este mismo curso, según se desprende del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (2018), la distribución entre mujeres y hombres egresados universitarios en Andalucía es similar a la del alumnado matriculado, mostrando una mayor presencia femenina, con 6 de cada 10 nuevas titulaciones correspondientes a mujeres. Y, atendiendo a las ramas de conocimiento, se mantienen tendencias similares en la composición por sexo del alumnado matriculado, según se desprende de los datos de la Estadística de Estudiantes Universitarios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Informe de Evaluación de Impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, 2018). Únicamente en la rama de Ingeniería y Arquitectura, es mayor el número de hombres egresados, invirtiéndose en este caso la distribución general, con una representación del 71,5% de hombres y del 28,5% de mujeres.

Entre el alumnado matriculado en estudios de máster en el curso 2015/2016, la representación de mujeres y hombres es equilibrada, si bien con mayor presencia de mujeres, que suponen el 56,1% del total, frente al 43,9% de hombres. Por rama de conocimiento, hay mayoría de mujeres en todas ellas salvo en la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde hay un 71,7% de hombres y un 28,3% de mujeres. Los porcentajes de mujeres en el resto de ramas son del 69,3% en Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades (62,7%,) y Ciencias Sociales y Jurídicas (60,8%).

Por otro lado, se aprecia la existencia de brechas de género en el mercado de trabajo, derivadas de los diferentes roles de mujeres y hombres en el ámbito de los cuidados. En los últimos años, una de las consecuencias de la importante crisis económica y financiera, ha sido la intensificación de los obstáculos que impiden a las mujeres el acceso al empleo, su mantenimiento y su reincorporación al mercado laboral (Gálvez, Lina y Rodríguez-Modroño, Paula, 2016). La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no se ha visto compensada, de igual manera, con la incorporación de los hombres al ámbito doméstico, agravando las dificultades de conciliación de las primeras, y mermando su empleabilidad.

En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para 2017 que publica el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la tasa de actividad femenina se situaba en el 50,6%, mientras que la masculina se situaba en 64,4%. La evolución de las tasas de actividad pone de manifiesto que, aunque ha habido un ascenso de las tasas femeninas, siguen sin alcanzar los mismos niveles que las masculinas, manteniéndose en la región una importante brecha. Así, es mayor el volumen de mujeres que de hombres entre la población inactiva laboralmente en términos EPA, lo que se traduce en menores oportunidades laborales.

Si se analizan en esta misma fuente las clases de inactividad autopercibida según sexo se observa cómo las mujeres (50,8%) en mayor medida que los hombres (28%) asocian su inactividad a la "dedicación a las labores del hogar", siendo además la causa que mayor proporción de mujeres representa. Sin embargo, entre los hombres, la principal razón es la situación de jubilación, mostrando la diferencia de género existente. Además, el 71,1% de las personas inactivas "desanimadas", en cuanto al abandono en su búsqueda de empleo, son mujeres, lo que evidencia la relación entre el trabajo en el hogar y la baja disposición para incorporarse al mercado de trabajo.

La tasa de ocupación femenina (43,1%) continúa siendo menor que la masculina (56,9%). Los datos de la EPA muestran, además de las menores tasas de ocupación, que las condiciones de trabajo son, en general, más desfavorables para las mujeres. Teniendo en cuenta el tipo de jornada, mientras que el 27% de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres es tan solo el 8,2%.

El análisis de la población ocupada a tiempo parcial y las motivaciones para hacerlo, muestra la presencia aun mayoritaria en el ámbito doméstico y de cuidados de las mujeres frente a los hombres. Si bien, uno de los motivos señalados por la mayoría de mujeres (63,9%) y de hombres (76,7%) es que no encuentran trabajo a jornada completa, pero el análisis de cómo se distribuyen estas motivaciones refleja importantes diferencias. Así, del total de personas ocupadas a tiempo parcial que argumenta como motivo el "cuidado de niños o adultos", el 98,2% son mujeres y en el caso del motivo "otras obligaciones familiares", el 93,3%. Se concluye, que las mujeres en mayor medida que los hombres recurren al trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación, con las consecuencias



que supone en sus posibilidades de desarrollar una carrera, las repercusiones en términos de salarios y en la futura jubilación. Si se observa la distribución de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones se aprecia que las mujeres ocupan trabajos que se asocian al cuidado y la enseñanza, próximos a su rol de cuidadora, siendo escasa su presencia en aquellas ocupaciones reconocidas como "masculinas", denotando una clara segregación horizontal. También se aprecia la segregación vertical en los resultados de la EPA, estando escasamente representadas las mujeres en las ocupaciones de "Directores y Gerentes".

En cuanto a tasas de paro, la femenina (28,6%) es más elevada que la masculina (22,9%). Además, en función de los niveles educativos se observa que en todos los niveles las tasas de desempleo femeninas son superiores a las masculinas.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y corresponsabilidad. La presencia de las mujeres en el mercado laboral está fuertemente condicionada por su presencia en el ámbito doméstico. Si bien el logro de la independencia económica de es un paso clave en alcanzar la igualdad, su incorporación al mercado laboral no ha supuesto una ruptura significativa en las concepciones culturales predominantes, según las cuales el trabajo reproductivo es responsabilidad de las familias y, especialmente, de mujeres. La maternidad incide negativamente sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, mientras que el impacto para los hombres es positivo en términos de empleo. Esta situación condiciona el desarrollo de su carrera profesional en términos de salario, acceso a cargos de responsabilidad, etc.

Según el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, basándose en datos de la EPA de 2016, en Andalucía las tasas de empleo en función del número de descendientes para la población con edades entre 25 y 49 años muestran claras diferencias entre mujeres y hombres en función del número de hijas o hijos. Se observa que esta tasa es similar cuando no hay descendientes (59,7% en el caso de las mujeres y 60,1% en el caso de los hombres), mientras que, a medida que aumenta el número de descendientes, se reduce la tasa de empleo femenina en este grupo de población y la de los hombres aumenta.

Una de las medidas de conciliación reconocida como derecho para madres y padres trabajadores, son los permisos y prestaciones de maternidad y paternidad. Aunque no se puede establecer una causalidad plena entre estos permisos y el uso efectivo y equilibrado de los tiempos destinados al cuidado infantil por parte de mujeres y hombres, la aproximación basada en las evidencias encontradas en la UE "sirven de estímulo para proyectar el salto imaginativo que requiere orientar las políticas de permisos por nacimiento hacia la igualdad efectiva, máxime en el contexto actual de involución social que afecta seriamente a los modelos de sociedades de bienestar interrumpiendo, en gran medida, el camino a la corresponsabilidad" (Castro, 2016).

En cuanto al permiso de maternidad en Andalucía, del total de prestaciones, solo se compartieron de manera simultánea o sucesiva, el 0,6% durante el año 2017, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mientras que en España se compartieron un 1,01%. En 2017 las prestaciones de maternidad en Andalucía fueron 45.375, disminuyendo con respecto al año anterior (49.613 prestaciones). Y, en cuanto al permiso de paternidad, el número de prestaciones por paternidad en Andalucía en 2017 fue de 42.959 y en 2016 fue de 39.109, es decir, se produce un incremento del 9,8%, poniendo de manifiesto la buena acogida de la prestación ampliada a cuatro semanas. En el conjunto nacional este incremento ha sido de un 8,2%.

La brecha salarial es uno de los principales elementos de desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Entre sus principales causas está la jerarquía entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que sitúa a las mujeres: en puestos de menor remuneración y responsabilidad; en trabajos informales, con menor grado de protección social; así como en trabajos no remunerados (asumiendo la mayor carga de trabajo de cuidado y doméstico), asimismo, existe una tendencia generalizada a la segregación horizontal y vertical (Espinosa, 2018). Según los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, esta diferencia salarial por sexo se cifra en 2015 en Andalucía en 3.887€ anuales, por debajo de los 4.636€ a nivel nacional. Las mayores diferencias retributivas por sexo en Andalucía se producen en las Entidades financieras y aseguradoras, en la Industria y en la Información y comunicaciones. Por el contrario, la menor diferencia salarial se observa en la Construcción y las Actividades inmobiliarias, y 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 las diferencias superan los 3.887€ anuales que se registra de forma global Andalucía.

Emprendimiento femenino. El Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor sobre Emprendimiento Femenino revela que en España entre 2014 y 2016, la diferencia entre la actividad emprendedora masculina y femenina disminuyó un 6,5%, siguiendo la tendencia de los últimos años, en los que se ha estrechado un 36%. Según este mismo informe la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) femenina está por debajo de la media europea (4,7% frente a un 6,3%), achacándose en el informe, a la baja percepción de oportunidades de las mujeres españolas.



En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa, las mujeres tienen una baja representación como empleadoras o empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes. Las empleadoras constituyen el 28,3% del total de personas ocupadas en esta situación profesional y el 34,9% como empresarias. Según datos del último trimestre de 2018 (datos hasta 31 de marzo), el número de afiliaciones de mujeres como trabajadoras autónomas en Andalucía, representaba el 35% sobre el total. Esta brecha de género, aunque se está reduciendo lo está haciendo muy lentamente, ya que en 2012 la representación femenina era muy semejante (33,5%).

La participación de las mujeres en todos los ámbitos, desde el político, cultural y empresarial, hasta el ámbito social en general, se hace imprescindible si se aspira a una convivencia justa e igualitaria. Una sociedad en la que la representación y la participación de las mujeres, no es paritaria, no es una sociedad democrática. Según el III Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía (2017), destaca la escasa representación de las mujeres en el ámbito de decisión económico y financiero. Se observa una práctica ausencia en la dirección de las organizaciones empresariales -apenas el 5% en la Confederación Empresarial de Andalucía-, como también la todavía desequilibrada presencia en la dirección de las empresas y entidades privadas. Lo mismo sucede con la participación de mujeres en los órganos de gobiernos de las entidades financieras, como por ejemplo las Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía. En estas entidades, la infrarrepresentación de las mujeres es más que evidente, no llegando a alcanzar el 7%.

En materia de asociacionismo femenino, en Andalucía se contabilizan 2.277 asociaciones y federaciones de mujeres en la base de datos del Sistema de Información de Atención a Mujeres (SIAM). El 58,15% son de carácter municipal, un 25,25% se dedican a actividades formativas y un 22,95% a acciones de sensibilización, y el resto se distribuyen en acciones de apoyo mutuo, prestación de servicios y de carácter reivindicativo.

Por otro lado, el género se ha desvelado como una variable fundamental en el estudio de la salud. Más allá de los factores biológicos que influyen en la salud, el género determina las pautas de prevención y hábitos saludables, el estado de la salud y la percepción sobre la salud o los propios sistemas de atención de la salud (acceso, usos, modalidades de prestación, etc.). Las encuestas en España indican que el estado de salud de las mujeres es, en general, peor que el de los hombres, y existe una mayor proporción de mujeres que de varones con limitaciones para las actividades de la vida cotidiana. Según la Encuesta Europea de Salud en España de 2014 (INE, 2015), el 75% de los hombres valora positivamente su estado de salud, ocho puntos menos en el caso de las mujeres; por otra parte, la proporción de mujeres es superior a la de los hombres en todas las enfermedades crónicas (salvo la diabetes), siendo muy superior en aquellas relacionadas con el dolor de espalda, la artrosis, la artritis y el reumatismo. En el III Informe Periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la administración de la Junta de Andalucía (2017), se incluyen diversos instrumentos diseñados para implementar una política de promoción y protección de la salud con enfoque de género: Formación de profesionales en perspectiva de género y salud; Fomento de la igualdad de género en la gestión sanitaria; Incorporación del enfoque de género en la investigación sanitaria; Programas de promoción de la salud con enfoque de género y Apoyo a personas cuidadoras de la población en situación de dependencia.

En cuanto al bienestar social de las mujeres andaluzas, el concepto de interseccionalidad supone una herramienta para representar cómo se produce la convergencia de múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas, principalmente en las vidas de las mujeres. Su mayor dependencia económica incrementa sus posibilidades de enfrentar situaciones de riesgo, en ámbitos dispares. El género agrava las situaciones de discriminación por factores sociales y/o personales, como el origen social, la raza/etnia o discapacidades. Con la crisis económica, algunas desigualdades de género se acentuaron, incrementando el riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres (Espinosa y Matus, 2016).

Según el I Informe Observatorio de Desigualdad de Andalucía, ODA (2017), una de las consecuencias de la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es la desigualdad de género que reflejan las pensiones. En 2015, las pensiones contributivas representaban el 90% de las pensiones andaluzas y españolas, encontrándose ligadas en mayor medida a la jubilación en el caso de los hombres, y a la viudedad en el de las mujeres. La brecha también está presente en las retribuciones monetarias de estas pensiones (en 2015, la pensión media de los hombres era de 1.058,5€, mientras que la de las mujeres era de 698,9€). En cuanto a las pensiones no contributivas, se encuentran claramente feminizadas. En línea con los datos españoles, en Andalucía para el mismo año (2015), el 67,6% de estas pensiones eran recibidas por mujeres. En este informe se afirma que "el porcentaje de personas que indican tener muchas dificultades para llegar a fin de mes es más elevado en los tramos de edad más reducidos (de 16 a 29 años), siendo claramente superior entre las mujeres. Esta circunstancia está relacionada con las mayores tasas de desempleo que se registran en los jóvenes y en la población femenina".

Existe, en general, una clara necesidad de información especializada para las mujeres, y en particular, para las



mujeres víctimas de violencia de género. Así se deduce del hecho de que, durante 2017, el teléfono 900 200 999 del IAM recibiese un total de 32.535 llamadas, produciéndose un incremento con respecto a 2016, de un 5,87%, es decir, 1.805 llamadas más. El número de consultas realizadas en 2017 fue 27.398, un 2,63% más que en 2016. En un 64% de los casos, las consultas atendidas por el teléfono 900 200 999 en 2017, estaban relacionadas con algún aspecto de la tipología "violencia". En 2016, fue de un 57%. A este motivo, le siguió (28%) las consultas relativas a "recursos más importantes".

En el Estatuto de Autonomía se suscribe un compromiso con la erradicación de la Violencia de Género, estableciendo en su artículo 16, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género. Con la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, se intensificaron esfuerzos institucionales. En su exposición de motivos se indica que "La violencia de género supone una manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara conculcación de los derechos humanos. Sin embargo, este reconocimiento no ha llevado aparejada la eliminación ni la suficiente modificación de los factores culturales que subyacen en su origen, ni de la consecuente tolerancia".

El Informe de Magnitudes en Materia de Violencia de Género en Andalucía, publicado por la Dirección General de Violencia de Género de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía (2018), entre 2003 y 2018, se registraron en España 932 víctimas mortales por violencia de género, de las que 183 se produjeron en Andalucía (19,6%). Hasta el 9 mayo en que se publica este informe, en 2018 se había registrado la muerte de 11 mujeres por violencia de género en España, de las cuales 3 tuvieron lugar en Andalucía (el 27,3% del total nacional), siendo la región que concentra en el presente año el mayor número de fallecimientos por causa de la violencia de género.

Y, desde el año 2006 hasta marzo de 2018, del total de los casos de muerte a nivel nacional, solo en el 26,4% había denuncia previa (en Andalucía es del 23,2%). En el presente año, de los 11 casos de muerte por violencia de género registrados en el territorio nacional, en solo 3 había denuncia previa (27,3%), siendo la propia víctima la que interpuso la denuncia. En Andalucía, en uno de los 3 casos registrados consta denuncia previa. En dos de los casos con denuncias previas acaecidos en el territorio nacional, habían sido dictadas medidas de protección. Uno de esos casos se corresponde con el caso de Andalucía en el que consta denuncia previa.

En cuanto a las menores víctimas mortales en casos de violencia de género contra sus madres, entre 2013 y 2018, se han registrado en España un total de 25 menores víctimas, y en Andalucía han sido 6, lo que representa el 24% del total nacional. Y, en cuanto a las denuncias presentadas por violencia de género en España durante el año 2017, de acuerdo con los datos del Consejo General del Poder Judicial, ascienden a 166.260, de las cuales 35.498 corresponden a Andalucía (el 21,3%). Del periodo considerado es significativo el cambio de comportamiento que se produce en el número de denuncias, fundamentalmente en los 3 últimos años de la serie contemplada, y en especial la que tiene lugar en 2017 con crecimientos respecto al año anterior en España del 16,4% y del 18% en Andalucía.

La reproducción de las conductas sexistas entre los jóvenes y adolescentes es uno de los problemas a los que se enfrenta la sociedad en nuestros días. La Macroencuesta española de Violencia Contra la Mujer, de 2015, indica que el 21% de las mujeres menores de 25 años que han tenido pareja han sido víctimas de violencia de género, frente al 9% de las mujeres en general. Atendiendo a estos datos, y como queda argumentado en el estudio del IAM "Voces Tras los datos", un mayor grado de información y conocimiento sobre la violencia de género es un indicador de protección. Por ello, los centros educativos se erigen como espacios imprescindibles para la sensibilización, y para la detección de la violencia de género.

Además de los aspectos preventivos y educativos, se encuentran los asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como a sus hijos/as. Existe consenso sobre la necesidad de la atención social, jurídica y psicológica de las víctimas. La Macroencuesta de violencia contra la mujer 2015 señala que un 45% de las mujeres de 16 años o más que han sufrido violencia física, sexual o miedo por parte de cualquier pareja a lo largo de su vida ha acudido a algún servicio de asistencia formal para buscar ayuda: psicológica o psiquiátrica (29,2%), médica, centro de salud u otra atención sanitaria (22,4%) y servicios legales (16,0%). El grado de satisfacción más elevado con los servicios recibidos lo obtiene la asistencia sanitaria (4,1 sobre 5). El apoyo psicológico (70%), las ayudas económicas (45%) y el apoyo jurídico (34,4%) son las tres ayudas más citadas por las mujeres que han sufrido violencia física, sexual o miedo, independientemente de que hayan o no acudido a algún servicio de ayuda, cuando se les pregunta por el tipo de ayuda que les gustaría recibir.

Atendiendo a la realidad diagnosticada, se quiere resaltar la importancia de garantizar una atención integral a las víctimas, así como de la integración social de las mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo y que, debido a diferentes condiciones como su edad, la falta de formación



general o especializada u otras circunstancias personales hacen que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades. De ahí la importancia de potenciar la independencia económica de las víctimas, mediante su inserción laboral.

Para conocer la situación de las mujeres víctimas de violencia de género como grupo de especial vulnerabilidad, es ilustrativo, atender a la propia Orden de 27 de septiembre de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas económicas, en régimen de concurrencia no competitiva, por el IAM, a mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de Formación Profesional para el Empleo. En este texto, se afirma que la dependencia económica respecto del agresor es una de las razones que dificultan a las mujeres dar el primer paso para romper la situación de violencia. Un empleo les proporciona independencia económica, ayudándoles a romper el vínculo con su agresor, mejorando su autoestima y fortaleza, convirtiéndose en una medida preventiva para evitar que se repita.

Según el "Informe sobre violencia de género. Incidencia en el ámbito laboral", realizado por UGT (2017): "Del total de la contratación femenina registrada por los Servicios Públicos de Empleo en 2016 (8.763.700 nuevos contratos), solamente 801 contratos correspondieron a contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia (0,009% de los contratos), y sólo 707 fueron suscritos por víctimas de violencia de género. De éstos, 173 tenían carácter indefinido y 534 de carácter temporal, es decir, el 75,5% de la contratación es temporal, lo que viene a constatar la escasa repercusión de los acuerdos de colaboración suscritos por el Gobierno con las empresas para la inserción laboral de víctimas de violencia". En Andalucía, según datos de 2016 que aporta esta fuente, los contratos bonificados ascendieron a 125, distribuidos de la siguiente manera: 14 en Almería, 15 en Cádiz, 7 en Córdoba, 31 en Granada, 5 en Huelva, 3 en Jaén, 30 en Málaga y 20 en Sevilla. Según se afirma en este Informe, Andalucía, Madrid y Valencia, serían, por este orden, las comunidades que registraron mayor número de contratos. Sin embargo, tras el análisis de las acciones de formación desarrolladas por cada Comunidad y el número de mujeres participantes, concluyen que no hay una clara correspondencia entre el esfuerzo realizado en la formación y orientación y la inserción laboral de estas mujeres.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Junta de Andalucía

OO.1.1 Garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en la Administración andaluza

Medida transversal para implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Este objetivo, se desarrolla a través de actuaciones destinadas tanto a las mujeres en particular, como a la ciudadanía en general, en materia de innovación y desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza.

En el marco de avanzar, reforzar y profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para hacer llegar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía, se ha modificado la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, mediante la Ley 9/2018, de 8 de octubre. La modificación normativa, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, en mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta nuevos elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía. Así, aborda novedades que implican aspectos esenciales en materia de educación, enseñanza universitaria, políticas de empleo, conciliación, bienestar y atención social a las mujeres, imagen y medios de comunicación social, salud, transporte público y movilidad, así como participación social, política y económica. Esta modificación también aborda un aspecto no contemplado previamente por nuestra legislación en materia de igualdad: el papel de la Administración en la defensa del principio de igualdad de género en las relaciones de la ciudadanía con entidades y organizaciones del sector privado. Por último, una de las grandes aportaciones de esta Ley es la inclusión de un régimen



específico de infracciones y sanciones, demandado por todos los colectivos y entidades relacionadas con el fomento de las políticas de igualdad de género. Además, como ya se ha expuesto, se está en proceso de formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, el cual tiene como finalidad identificar las líneas estratégicas prioritarias de intervención y marcar las directrices para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, siguiendo las pautas contenidas en la citada modificación de la Ley 12/2007.

Para la consecución de los fines de este objetivo son fundamentales, las labores realizadas tanto por la Unidad de Igualdad y Género del Instituto Andaluz de la Mujer, como de las distintas Unidades de Igualdad de las Consejerías y otros organismos públicos.

ACT.1.1.1 Tareas de coordinación y asesoramiento de las unidades de igualdad de género del IAM

Para promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas se trabaja en implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, avanzando en la necesidad de cambiar sus sistemas de análisis y desarrollando modificaciones estructurales en los sistemas de toma de decisiones, tendentes a aceptar las diferencias de género para incorporarlas a sus actuaciones.

Para la implementación y consolidación de la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es necesaria la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer, apoyando y coordinando a las Unidades de Igualdad de Género existentes en cada Consejería de la Junta de Andalucía y en las Universidades públicas andaluzas, ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas igualitarias e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

ACT.1.1.2 Formación en género a las Unidades de Igualdad de Género en Andalucía

Se impartirá formación en igualdad de género al personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías de la Junta de Andalucía y al de las Unidades de Igualdad de las Universidades, a través de cursos de formación y perfeccionamiento, que podrán ser presenciales o a través de la plataforma de formación de la web, para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

OO.1.2 Promover la igualdad de género en el ámbito educativo

Este objetivo busca promover la formación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos escolares, para contribuir a eliminar los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo así un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad, mediante actuaciones para la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, cimentando 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.

ACT.1.2.1 Desarrollo de programas coeducativos: seminarios, talleres, publicaciones, campañas, materiales, etc.

Para conseguir la igualdad en la educación, se incrementará el número de acciones en materia de coeducación, con el fin de establecer las bases para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. Por ello, se seguirá impulsando, difundiendo y



realizando programas coeducativos dirigidos a todos los sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), al objeto de promover valores igualitarios. Asimismo, continuarán desarrollándose los programas formativos dirigidos a las asociaciones de madres y padres, como parte importante de la comunidad educativa y las actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería de Educación y Deporte, dirigidas tanto al profesorado de los centros de infantil, primaria y secundaria como al alumnado de dichos centros.

Se desarrollarán actuaciones tendentes hacia una orientación académica-profesional sin sesgos de género, pues las orientaciones académicas han presentado un claro componente de género, tendiendo las chicas a realizar estudios artísticos y de humanidades y en algunas ramas del campo de la salud, frente a los chicos, que han sido mayoría en el campo tecnológico.

OO.1.3 Promover acciones para la igualdad en la empresa, el emprendimiento femenino y la conciliación familiar, laboral y personal

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socio-económico, que se refleja, fundamentalmente, en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo, desde el impulso de la transversalidad de género como instrumento integrador, incluyéndose en medidas específicas y necesarias en materia de Empleo.

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer, se desarrollarán actuaciones tendentes a promover el empoderamiento económico de las mujeres, tanto para su promoción empresarial como para conseguir la igualdad de las mujeres en la empresa y en su empleabilidad, mediante la consecución de la igualdad salarial, la disminución de brechas de género, 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 ello, a través de una colaboración con los centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en estas materias y como ejecución tanto de leyes sectoriales y la de promoción de la igualdad de género en Andalucía, se desarrollarán iniciativas conjuntas y actuaciones positivas, orientadas al impulso, la promoción y la coordinación de estrategias de transversalidad de género en materia de empleo, prevención de riesgos laborales, orientación profesional, emprendimiento y cultura emprendedora en Andalucía y 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.

En materia de 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, enfocando su abordaje desde una perspectiva local y de asentamiento de las mujeres en el territorio, haciendo ese territorio más amable para con ellas desde una visión integral.

Como novedades para 2019, hay que destacar el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, consistente en actuaciones destinadas a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

ACT.1.3.1 Implantación de la marca de excelencia a empresas en materia de igualdad de género

Se desarrollará la metodología para el otorgamiento del reconocimiento de la Marca de Excelencia a las empresas, según lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, una vez entre en vigor el Decreto que la desarrolla, actualmente en elaboración, definiendo los criterios y evidencias y seleccionando buenas prácticas aplicadas por empresas.

ACT.1.3.2 Desarrollo del programa EQUIPA, en materia de planes de igualdad y acoso laboral



Se facilitará el proceso de elaboración de medidas y planes de igualdad en las empresas andaluzas mediante un servicio de asesoramiento en igualdad, fruto de la trayectoria que viene desarrollando el IAM en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas. Su finalidad es la eliminación de las desigualdades por razón de sexo que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, a través de la puesta en marcha de planes de igualdad y protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, mejorando así las condiciones de trabajo de las mujeres andaluzas. Este servicio está destinado a empresas públicas y privadas, organizaciones y entidades asociativas laborales, consultoras, organismos públicos y ciudadanía en general.

ACT.1.3.3 Subvenciones a Universidades para la diversificación laboral de mujeres profesionales universitarias (programa UNIVERGEM)

Se desarrollará el Programa UNIVERGEM, mediante subvenciones concedidas a las Universidades Públicas de Andalucía, cuya finalidad es promover la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, impulsando y facilitando la realización de proyectos profesionales acordes con su cualificación e intereses.

ACT.1.3.4 Elaboración de diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades en las empresas a través del desarrollo de programa informático

Se continuará con el desarrollo y potenciación del uso del programa informático de recopilación y análisis de datos para la elaboración de diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades en las empresas, con el que se pretende no sólo detectar las desigualdades existentes, sino poner a disposición de las empresas los medios necesarios para elaborar sus planes de igualdad. En este sentido, la digitalización para la confección de protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, adaptados a la tipología de la empresa que lo demande.

ACT.1.3.5 Sensibilización en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

Del conocimiento que da la experiencia en el ejercicio de dilatadas actuaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, se detecta la necesidad de aumentar la sensibilización social en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el mercado de trabajo de Andalucía, así como de ampliar el grado de conocimiento del protocolo marco publicado por la propia Agencia Administrativa de forma que crezca su nivel de uso y aplicación por las empresas públicas y privadas andaluzas, favoreciendo este hecho la innovación tecnológica que supone poner a disposición de la ciudadanía y de las empresas soportes autoeditables del protocolo en atención a las diferentes características de las empresas, así como asesoramiento específico.

ACT.1.3.6 Asesoramiento y defensa legal, procesal y extraprocésal, a mujeres en situaciones de discriminación laboral

Mediante subvenciones nominativas a las centrales sindicales U.G.T.-Andalucía y CC.OO.-Andalucía, se establece un servicio especializado de defensa legal para mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo. La multitud de situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres necesita de un servicio especializado en género y su defensa procesal y extraprocésal, para disminuir las brechas de



empleo por razón de sexo. Se pretende, en última instancia, remover los obstáculos económicos, sociales, territoriales, o de cualquier otro tipo que puedan impedir tener una defensa de sus derechos de calidad para las discriminaciones laborales por razón de sexo, y sin ningún tipo de requisito previo para el acceso a estas prestaciones.

ACT.1.3.7 Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Se fomentará la elaboración e implantación de planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades locales, para 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.

ACT.1.3.8 Acciones positivas en materia de emprendimiento en Andalucía

Se desarrollarán un plan de capacitación en proyectos de igualdad en el empleo, en la empresa y el emprendimiento, dirigido tanto a mujeres que ya tiene su actividad empresarial, como a las emprendedoras, así como actuaciones para implementar la transversalidad en las políticas públicas en dichas materias. Igualmente se desarrollará el proyecto para actuaciones de intermediación para la eliminación de brechas de género, consistente en actuaciones destinadas a reducir las mayores brechas existentes en materia de empleo y emprendimiento.

ACT.1.3.9 Formación y capacitación del personal técnico para incorporar la perspectiva de género

Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas al personal de Andalucía Emprende y Andalucía Orienta, así como a otros agentes implicados en la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la integración de la perspectiva de género en el ámbito empresarial y laboral, así como acciones para la incorporación de la transversalidad en las políticas públicas, implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, en todos los ámbitos de la sociedad andaluza.

Se desarrollará un plan de formación, on-line y presencial, sobre incorporación de la igualdad de oportunidades en la actividad de orientación laboral, procesos de acompañamiento al emprendimiento, en la gestión de recursos humanos en las empresas y en la planificación de entidades locales, así como se celebrarán encuentros de difusión de estas metodologías.

OO.1.4 Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres

La promoción de la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, políticas, económicas y culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es un objetivo que responde al mandato del artículo 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, donde se señala que serán las Administraciones Públicas Andaluzas quienes la promoverán. El asociacionismo femenino no solo promueve el empoderamiento, sino, además, la sororidad, definida como la relación de hermandad y solidaridad entre las mujeres para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales para lograr la igualdad. Por ello, el Elaboración del impulso del movimiento asociativo de mujeres en Andalucía ha sido una de las acciones prioritarias del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, observándose un importante crecimiento de las mismas a lo largo de la vida de esta Agencia Administrativa.

Un apoyo importante al desarrollo de este objetivo es el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, que se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, que tiene entre sus funciones el 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.

ACT.1.4.1 Subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres para la realización de proyectos

La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo prioritario del Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, 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. En esta línea se seguirán convocando las subvenciones para 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, así como para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género.

ACT.1.4.2 Formación para mujeres asociadas

El Programa Asocia tiene como finalidad, además, 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. Para ello, se realizarán actuaciones de carácter capacitador y generador de espacios de intercambio, como son la celebración de seminarios y encuentros de mujeres asociadas en cada una de las ocho provincias andaluzas.

ACT.1.4.3 Actuaciones del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres

El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Entre sus funciones está 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.

ACT.1.4.4 Convocatoria de elección de vocalías para el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres

En cumplimiento del Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres y la Orden de 12 de mayo de 2011, por la que se establece el procedimiento para la elección de las vocalías que, en representación de las organizaciones de mujeres, integran el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (BOJA nº 99, de 23 de mayo de 2011), durante el ejercicio 2019 se procederá a la convocatoria del proceso para la elección de las mencionadas vocalías.

ACT.1.4.5 Actos conmemorativos con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres

Se continuará celebrando la campaña divulgativa con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, con el fin de sensibilizar e informar sobre la desigualdad de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad, así como se celebrarán otros actos y actuaciones con la misma finalidad.

ACT.1.4.6 Convocatoria de los Premios Meridiana



Con motivo de la celebración del 8 de marzo, se continuarán concediendo 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.

OO.1.5 Favorecer la inserción social y laboral de las mujeres que están en situación o riesgo de exclusión social

La promoción del bienestar social se desarrolla mediante la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas sociales, a fin de combatir la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres y, sobre todo, aquellas que se encuentran en situación de riesgo de exclusión social, como son los colectivos de madres jóvenes, mujeres reclusas y ex reclusas, mujeres víctimas de la prostitución y el tráfico sexual, etc, desarrollándose también actuaciones de atención a colectivos de mujeres inmigrantes, al considerar que están sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer, como por pertenecer a otra raza o cultura.

ACT.1.5.1 Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro

Estas actuaciones se instrumentan mediante convocatorias de subvenciones dirigidas a entidades sin fin de lucro, entre cuyos fines están los de asistir a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y ex-reclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

OO.1.6 Ofrecer información y atención general para las mujeres de forma preventiva o en situación de discriminación por razón de género

Este objetivo operativo tiene como finalidad desarrollar medios de atención e información a las mujeres. Así, el Instituto Andaluz de la Mujer presta estos servicios mediante el servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900), el amplio fondo documental del Centro de Documentación María Zambrano, por los Centros Provinciales y por la propia web del Instituto Andaluz de la Mujer, así como a través de los Centros Municipales de Información a la Mujer, establecidos en las entidades locales.

Como novedad, se van a elaborar y difundir unas publicaciones periódicas destinadas a mejorar la información y el conocimiento de la salud de las mujeres, a fin de superar los principales problemas y percepciones sobre esta materia que se han detectado en la sociedad andaluza. Para ello, también se van a realizar jornadas con profesionales de la salud y servicios sociales, con el objetivo de concienciar, informar y prevenir enfermedades con un enfoque de género.

ACT.1.6.1 Convocatoria anual de subvenciones a Corporaciones Locales para cofinanciar los CMIM

Desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer, se puso en marcha una red de servicios a nivel territorial, articulado a través de las entidades locales andaluzas, denominados Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc.), desde los que se articula una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y fomento de la participación. Además, se realizan programas específicos de desarrollo personal y asesoramiento jurídico. Asimismo, en el ámbito municipal, son el primer nivel de atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, y la coordinación para la protección integral de las mismas. Esta Agencia Administrativa convoca anualmente subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos. Como novedad para 2019, y con cargo a la financiación de la subvención finalista del Pacto de Estado contra la



Violencia de Género, está previsto el refuerzo y ampliación de estos Centros Municipales, con la creación de nuevos centros, a través de la ampliación de las subvenciones de mantenimiento de los contratos de las asesoras jurídicas y psicólogas, a jornada completa, en municipios menores de 50.000 habitantes.

ACT.1.6.2 Mantenimiento del Área de información y atención a las mujeres de los Centros Provinciales de Atención a las Mujeres

Los Centros Provinciales de la Mujer en cada una de las ocho provincias andaluzas, son los órganos encargados de la información y atención directa a las mujeres, así de la organización y desarrollo de las distintas actividades en los ámbitos psicológicos, sociales, culturales, etc.

ACT.1.6.3 Servicio de atención telefónica a las mujeres (línea 900 200 999)

Servicio de atención directa a mujeres ofrecido en el teléfono 900 200 999, especialmente en situación de riesgo por violencia de género, atendiendo, asesorando e informando sobre los diversos recursos y servicios existentes a disposición de las mujeres andaluzas. Este servicio telefónico es gratuito y permanente, disponible durante las 24 horas del día, los 365 días del año, actuando en coordinación con los servicios prestados por las líneas 112 y 016.

ACT.1.6.4 Centro de documentación María Zambrano

Creado en el año 1990, está especializado en mujer y género, abierto desde sus inicios al público en general, con muchos de sus servicios accesibles desde Internet y redes sociales. Se continuará dotando y ampliando sus fondos documentales.

ACT.1.6.5 Publicación periódica sobre hábitos saludables y jornadas informativas sobre mujer y salud

El Instituto Andaluz de la Mujer tiene previsto editar una serie de publicaciones periódicas denominadas "Serie Salud", dedicadas a temáticas de salud, de tipo divulgativo, con lenguaje sensible al género y asequible a la población general, y dirigida a mujeres de todas las edades. La elaboración de la publicación será realizada mediante encomienda de gestión por la Escuela Andaluza de Salud Pública. Además, en conmemoración del Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres que se celebra el 28 de mayo, se organizarán unas jornadas, con la finalidad de contribuir al debate profesional y social sobre las desigualdades de género relacionadas con la salud. En estas jornadas, a través de ponencias y/o talleres se analizarán aquellos asuntos relacionados con la salud de las mujeres, entendida en su sentido más amplio e integral, así como las propuestas para afrontar, de la manera más adecuada, los retos que se plantean. Estas jornadas estarán dirigidas principalmente a profesionales que trabajan en la promoción de la igualdad de género, en el sector sanitario y en servicios sociales, aunque también están abiertas a otros profesionales según la temática concreta de cada jornada.

ACT.1.6.6 Mantenimiento y actualización de la página web del IAM

La página web del Instituto Andaluz de la Mujer se mantiene como un instrumento de interacción con la ciudadanía y como medio de difusión de las actividades del IAM.

ACT.1.6.7 Coordinación general de las estadísticas vinculadas a la gestión del IAM

El Instituto Andaluz de la Mujer, en el ejercicio de sus competencias, produce una gran cantidad de datos y



variables que es necesario mantener mediante la recopilación y tratamiento actualizado de la información, por lo que se hace necesario disponer de una unidad de estadística en constante actualización. Para ello, se seguirá disponiendo de una asistencia técnica para el tratamiento y explotación de los datos generados por la propia actividad del IAM.

OO.1.7 Fomentar la erradicación de la publicidad sexista

A través de este objetivo, se realiza un seguimiento del tratamiento informativo de la mujer y su trato igualitario, pues los medios de comunicación aún tienden a mantener modelos obsoletos, alejados de la realidad social andaluza, en cuanto al tratamiento de la información relativa a la imagen de la mujer y a la violencia de género.

ACT.1.7.1 Observatorio de la publicidad no sexista

El Observatorio de la Publicidad no Sexista tiene como finalidad analizar, el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias, a fin de evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación, así como promover imágenes de diversidad de mujeres. Este Observatorio además, continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atenten contra la dignidad de la mujer.

OE.2 Avanzar en la atención integral de las víctimas de violencia de género

OO.2.1 Fomentar la información y formación para la erradicación de la violencia de género

La mayor manifestación de desigualdad y discriminación es la violencia contra las mujeres, por el mero hecho de ser mujer, por lo que la erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia hacia las mujeres es uno de los pilares fundamentales en la actividad del Instituto Andaluz de la Mujer, para lo cual se cuenta con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para erradicar dicha violencia.

ACT.2.1.1 Campañas en el ámbito educativo para promover las relaciones igualitarias

Se realizarán campañas dirigidas a la promoción de las relaciones igualitarias y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, puesto que la educación es una herramienta básica e imprescindible para informar sobre la violencia de género y contribuye a erradicar estereotipos y conductas violentas y/o sexistas.

ACT.2.1.2 Formación a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos

Se continuarán realizando acciones formativas dirigidas a profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, tanto en los Centros Provinciales del IAM, como en los CMIMS, casas de acogida y demás recursos públicos.

OO.2.2 Garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida de víctimas de violencia de género

En desarrollo de lo estipulado en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, el Instituto Andaluz de la Mujer, en el ámbito de sus competencias de actuación, ha creado y consolidado una red de servicios y programas que ofrecen una atención integral y



especializada a las mujeres andaluzas víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos.

ACT.2.2.1 Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo

Se mantiene el Servicio Integral de Atención y Acogida a Mujeres Víctimas de la Violencia de Género y a sus hijas e hijos, cuya finalidad es garantizar la atención y acogida, inmediata y urgente, de las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo, así como favorecer el restablecimiento de los derechos vulnerados por los actos de violencia, mediante la programación, desarrollo y evaluación de las intervenciones sociales, psicológicas y jurídicas necesarias para que las personas acogidas superen la violencia padecida. Asimismo, se les facilita todo lo necesario para cubrir sus necesidades básicas, así como información, asesoramiento y atención integral, a través de un equipo multidisciplinar, el cual también se ocupa de prevenir las recaídas a través del seguimiento y apoyo del proceso personal de cada una de las mujeres, así como de la identificación y promoción de estrategias y habilidades de autocuidado. Este Servicio consta de tres niveles de atención: Centros de Emergencia, Casas de Acogida y Pisos Tutelados, los cuales se reforzarán con cargo a la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de género,

OO.2.3 Garantizar el derecho al asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género

De acuerdo con los mandatos normativos, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y Estatuto de la Víctima, las administraciones públicas deben garantizar el derecho de las mujeres al asesoramiento y atención a víctimas, por ello, se desarrollarán y seguirán prestando servicios de calidad que faciliten el acceso de las mujeres al conocimiento de los derechos que les asisten, como paso previo para poder ejercerlos.

ACT.2.3.1 Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales

Se trata de un servicio multidisciplinar que ofrece a las mujeres víctimas de agresiones sexuales, atención jurídica, procesal y psicológica, especializada e inmediata, con varios niveles de intervención telefónica, a través del teléfono 900 200 999, y presencial. Esta actuación tiene como objetivo atender y proteger a las mujeres víctimas de agresiones y abusos sexuales, durante los fines de semana y días festivos, pues dichos días, así como las fiestas populares y espacios lúdicos de diversión, son los momentos que entrañan para las mujeres mayor riesgo de sufrir este tipo de agresiones.

ACT.2.3.2 Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género

Servicio de atención psicológica especializada, tanto grupal como individualizada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, favorecer la reconstrucción de la autoestima y fomentar las conductas de independencia y autonomía, así como apoyar y orientar a las mujeres en el proceso de reestructuración personal que deben afrontar.

ACT.2.3.3 Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género

Servicio de atención psicológica especializada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, puesto que las hijas e hijos de las mujeres víctimas también sufren las consecuencias de la violencia ejercida sobre sus madres. Este programa persigue mejorar el bienestar psicosocial y atender las necesidades socioeducativas de los hijos e hijas, de entre 6 y 17 años, de las mujeres que sufren o han



sufrido violencia por parte de sus parejas o exparejas y que están siendo atendidas en los distintos recursos del Instituto Andaluz de la Mujer.

ACT.2.3.4 Servicio de atención psicológica a mujeres menores de edad víctimas de violencia de género

Servicio de atención psicológica especializada, con el objetivo de alcanzar la recuperación del daño causado, atendiendo tanto a la víctima, como prestando atención y asesoramiento a sus madres y padres. Se interviene, mediante atención psicológica individual y grupal, con mujeres de edades comprendidas entre los 14 y 18 años, que sean o hayan sido víctimas de violencia de género y se ofrece orientación e información a sus madres, padres y/o tutores de las menores atendidas.

ACT.2.3.5 Servicio de información y asesoramiento jurídico, telefónico y online a víctimas de violencia de género

Servicio prestado a través del teléfono 900 200 999, de forma inmediata mediante la derivación de la llamada, y on-line realizando la consulta a través de la página web del IAM, ofrece información y asesoramiento legal especializado en violencia de género y en aquellas materias de derecho penal y civil de familia relacionadas, al objeto de garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a la información que establece el artículo 26 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.

ACT.2.3.6 Servicio de apoyo psicológico en crisis para hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género con resultado de muerte

Este Servicio, pionero en el estado español, pretende favorecer la recuperación emocional de las hijas e hijos de mujeres víctimas mortales de violencia de género, constituyéndose como un recurso de intervención temprana e integral, dirigido a potenciar la resiliencia de los/as menores de edad y a minimizar las vulnerabilidades en el afrontamiento a este hecho traumático, con la finalidad de prevenir a largo plazo la aparición de trastornos psicológicos y emocionales de mayor envergadura. Asimismo, este Programa cuenta entre sus objetivos realizar acciones formativas de intervención en crisis y duelo en casos de violencia de género con resultado de muerte, dirigidas y adaptadas a los diferentes colectivos profesionales que actúan en estos casos, especialmente profesionales de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Debido a la alta demanda recibida en este servicio durante 2018, está previsto reforzarlo en el ejercicio 2019 con cargo a la subvención finalista del Pacto de Estado contra la violencia de género.

OO.2.4 Promover el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencia de género

Este objetivo tiene como finalidad ayudar a mujeres que sufren violencia machista y no tienen la independencia económica que les permita asegurar el sustento, para ellas mismas y para sus hijas e hijos, por ello, las Administraciones Públicas deben tomar las medidas necesarias para que las víctimas tengan acceso a las ayudas y programas que faciliten su autonomía, restablecimiento y recuperación integral.

ACT.2.4.1 Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género

Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador, contribuyendo a que puedan iniciar una vida independiente. Se conceden a las mujeres acogidas en el Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, o que lo hayan estado en el plazo de seis meses anteriores a la solicitud, y que tengan ingresos



económicos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

ACT.2.4.2 Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia género con insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener empleo

Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, debido a su edad, falta de formación general o especializada, u otra circunstancia personal. Esto supone que su incorporación al mundo laboral presente muchas dificultades, por lo que, mediante estas ayudas directas, se pretende facilitar su vida lejos del maltratador y su integración social.