

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

La Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018, continúa avanzando en el desarrollo de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el Presupuesto, en cuanto a las mejoras en la planificación presupuestaria e integradora de la dimensión de género en las políticas públicas andaluzas.

Estas mejoras dan continuidad a las iniciadas en 2017 al tiempo que abren nuevas vías de trabajo. Así, el artículo 6.3 de la Orden, mantiene el mandato para las secciones correspondientes a las consejerías, agencias administrativas y de régimen especial de incorporar un **objetivo específico en materia de igualdad de género**, al que se añade la definición de sus indicadores asociados, y las actuaciones que se implementarán para su consecución. Ello es imperativo para aquellos programas presupuestarios que por su mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres haya establecido la Comisión de impacto de género en los Presupuestos.

Como resultado de esta obligación, la planificación presupuestaria ha trasladado las actuaciones de género, mejorando su futuro seguimiento. De esta forma, el 86,4% de los programas calificados como G+ y el 88,9% de los programas G cuentan con objetivos específicos de igualdad de género en su planificación presupuestaria.

Además, el presente análisis de los Recursos–Resultados del Informe de evaluación de impacto de género, las consejerías, sus agencias y entidades instrumentales realizan una **valoración de impacto de género** que las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2018 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Como novedad, cuando los programas presupuestarios que hayan sido **objeto de auditoría de presupuesto y género** como consecuencia de los acuerdos adoptados en el seno de la citada Comisión, la información presupuestaria deberá permitir un seguimiento de las recomendaciones del Informe y, en su caso, de los compromisos adoptados en el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) para la implementación de las estrategias de género. Esta medida ha incrementado favorablemente la información sobre los avances en igualdad de los programas auditados.

Por primera vez, para el Presupuesto 2018, el artículo 7 de la Orden solicita una selección de trece de entidades del sector público instrumental que establezca al menos un objetivo de género, según lo previsto en el Anexo VII de la Orden de 26 de mayo de 2017.

Por último, la estructura del capítulo se organiza por la prelación establecida en la clasificación orgánica por secciones, según determina la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Dirección General de Presupuestos, por la que se acuerda modificar el anexo I de la citada Orden de 26 de mayo de 2017. Cada sección presupuestaria integra sus programas presupuestarios, las agencias administrativas y de régimen especial adscritas, así como, las entidades instrumentales mencionadas.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

Mediante *Decreto de la Presidenta 12/2017, de 8 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, se establece una nueva ordenación de las competencias que corresponden a las distintas consejerías, adscribiéndose a este departamento las competencias en materia de Memoria Democrática y que hasta entonces residían en la Consejería de Cultura. Del mismo modo, cambia la denominación pasando a denominarse Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

Por Decreto 142/2017, de 29 de agosto, se modifica el Decreto 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local, adscribiéndose la Dirección General de Memoria Democrática y las competencias a desempeñar por parte de ésta.

De acuerdo con la normativa mencionada, le corresponde a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática las competencias que se relacionan a continuación, las cuales tienen un marcado carácter institucional y transversal:

- La asistencia política y técnica, el asesoramiento general de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía, así como los servicios de protocolo y ceremonial.
- La dirección, impulso y gestión de la política digital en lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, transparencia y portal de la Junta de Andalucía.
- La portavocía y la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.
- La coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea, incluido el seguimiento de la normativa comunitaria; la coordinación de la cooperación interregional, transnacional y transfronteriza, y la coordinación de las políticas respecto a los andaluces y andaluzas en el mundo.
- La administración de los servicios comunes de la Presidencia de la Junta de Andalucía y de la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.
- El Secretariado del Consejo de Gobierno.
- La dirección, edición y publicación del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en su sede electrónica, así como la coordinación de las actuaciones de la Administración Pública de la Junta de Andalucía con respecto a publicaciones en otros diarios oficiales.
- El asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



- Desarrollo y ejecución de las actividades encaminadas a la coordinación con las Entidades Locales andaluzas, y la ordenación, ejecución y control de todas las medidas tendentes a la gestión de las competencias que en materia de Administración local estén atribuidas a la Junta de Andalucía.
- La dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.
- La dirección, organización, impulso y coordinación de la presencia web de la Junta de Andalucía y su relación con la ciudadanía a través de redes sociales.
- Las previstas en el *Decreto 2/2011, de 11 de enero, sobre la designación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de las personas integrantes de los órganos de gobierno de las autoridades portuarias de los puertos de interés general enclavados en Andalucía.*
- Las recogidas en la *Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía* en relación con la memoria democrática, sin perjuicio de las reservadas por dicha Ley al Consejo de Gobierno relativas a la aprobación del Plan Andaluz de Memoria Democrática y de los planes anuales.

Estas áreas competenciales mencionadas no contienen, de partida, situaciones en las que se hayan detectado desigualdades en materia de género, no obstante en el desarrollo de su acción política y administrativa, esta consejería mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la única finalidad de alcanzar tanto una igualdad de género real y efectiva como el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía.

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

La gestión de los créditos del programa presupuestario 11A se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, proporcionando a la oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía y a toda la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para su funcionamiento. Tiene asignada la prestación del apoyo técnico y administrativo necesario para la gestión interna de la consejería, impulsando, en el ejercicio de las mismas, actuaciones que favorezcan y consoliden la integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Cabe añadir que el programa presupuestario incluye otros centros directivos centrales de la consejería, como son la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento y el Gabinete Jurídico. También se encuentran afectos a este programa presupuestario las Delegaciones del Gobierno de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma y la Subdelegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el Campo de Gibraltar.

La Secretaría General Técnica desarrolla entre otras competencias la organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género, constituida al amparo del Decreto 275/2010, de 27 de abril, la cual tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería.

Para el ejercicio 2018, se mantienen los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores. Como novedad para el año 2018, es de destacar la introducción en el estado de gastos del programa 11A de un objetivo específico en materia de género “Incorporación de la estrategia transversal de género en todas las actuaciones” junto con sus actividades e indicadores asociados, dándose cumplimiento con ello a lo establecido en el artículo 6 de la Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018.

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y fundamentalmente en la normativa emitida desde la Consejería a la ciudadanía.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento del objetivo son las siguientes:

- Velar por el uso de lenguaje no sexista en base a la normativa vigente.
- Incluir la perspectiva de género en el diseño y redacción de los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales, así como la inclusión en los mismos de la transversalidad del principio de igualdad de género, en aplicación del artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de diciembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Realización, por parte de la Unidad de Igualdad de Género, de informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.
- Asesorar en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y no produzcan un impacto negativo en la misma.
- Difundir, a través de la Unidad de Igualdad de Género, un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.
- Garantizar la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* y los artículos 18 y 19 de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.



Objetivo 2. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, procedimientos de subvenciones y contratos del sector público.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento del objetivo son las siguientes:

- Trabajar sobre las estadísticas oficiales de la consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, dando difusión a los resultados obtenidos.
- Establecer indicadores relacionados con los sistemas de información de Gobierno Abierto que permitan analizar los datos desde la dimensión de género.
- Incluir en la convocatoria de subvenciones, entre otros criterios de valoración, el criterio de favorecer aquellas actividades que fomenten la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar en los pliegos de los contratos del sector público cláusulas sociales y de igualdad.

Objetivo 3. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

Las actuaciones previstas para el cumplimiento del objetivo son las siguientes:

- Planificar y ordenar los recursos humanos, así como impulsar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aquellos aspectos como son la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
- Asesorar y resolver dudas al personal de la consejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería, en la redacción del II Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres.
- Informar al personal de la consejería a través del espacio web y del correo electrónico de las convocatorias de acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.

Objetivo 4. Controlar y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la consejería.

Este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un informe anual de las actuaciones realizadas por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

Objetivo 5. Recabar información sobre la participación de las mujeres en la vida parlamentaria.

Para su desarrollo se efectuará un seguimiento de las preguntas escritas formuladas por los diputados y diputadas, así como de las preguntas orales, cuyos datos facilitará información sobre el grado de participación de las mujeres en la vida parlamentaria.

PROGRAMA 12D COBERTURA INFORMATIVA

La Oficina del Portavoz del Gobierno tiene como competencias la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la persona titular de la Presidencia. Igualmente le corresponde la coordinación de los servicios de comunicación de las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y difusión de los comunicados del Consejo de Gobierno y de su Presidenta, y la reseña de actividades del mismo.

La Oficina del Portavoz de Gobierno es un servicio público, y tiene su mayor reflejo en el portal web de la Junta de Andalucía, una herramienta que permite la difusión de la información del ejecutivo autonómico a través de noticias, reportajes, convocatorias y especiales.

De cara al ejercicio presupuestario 2018, la Oficina del Portavoz se plantea continuar con el trabajo desarrollado hasta ahora en esta materia y, en este sentido, apuesta por:

- Reflejar la desagregación por sexo en las noticias publicadas.
- Uso del lenguaje no sexista en los contenidos elaborados por la Oficina del Portavoz del Gobierno.

PROGRAMA 12E B.O.J.A.

El programa presupuestario 12E asume la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. En concreto, el programa no ha fijado para el Presupuesto 2018 objetivos, líneas de trabajo ni actuaciones orientadas a corregir desigualdades entre sexos, debido a que no se han observado diferencias relevantes.

No obstante, para el año 2018 se continuará prestando especial atención al cuidado del lenguaje no sexista en todos los programas, aplicaciones y webs que se pongan a disposición, tanto para la ciudadanía como para el personal al servicio de la Administración.

Cabe señalar que medidas dirigidas al personal en materia de la promoción profesional, la formación y las medidas que promuevan la conciliación familiar y laboral, impulsadas corporativamente por la Administración de la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de Administración Pública son relevantes a género.

PROGRAMA 31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

El objetivo de las actuaciones que se llevan a cabo en el ámbito competencial de Memoria Democrática están incardinadas en los acontecimientos ocurridos entre el Golpe de Estado del 18 de julio de 1936 y el 28 de febrero de 1981, para poner de relevancia las prácticas y acontecimientos que se llevaron a cabo durante el periodo citado que constituyen una violación de los derechos humanos, así como graves infracciones al Derecho Internacional, centrándose en el análisis de las dinámicas que se generaron tanto en el impacto humano y social, como las consecuencias que produjeron en los derechos económicos, sociales y culturales de las víctimas y de sus familiares.



El análisis de ese contexto histórico deberá tener en cuenta las premisas de verdad, justicia y reparación y garantías de no repetición, buscando el conocimiento exhaustivo de los hechos acaecidos, y dándoles el valor y la consideración que, en la actualidad, le es debido, tanto desde el punto de vista social como institucional.

Para entender este largo período y, con ello, conseguir el resarcimiento de las víctimas, se requiere una nueva construcción del discurso de la historia que ponga en clave a las personas defensoras de los valores democráticos y, con ello, sacarlas de esa fase de olvido intencionado a la que se han visto sometidas durante este largo periodo. Es importante tener en cuenta no sólo a aquellas personas asesinadas durante estos períodos, que según las diferentes investigaciones en Andalucía se sitúan en torno a las 60.000, sino también a aquellas otras que sufrieron represión, extorsión, depuración o degradación. La violación de sus derechos y de los derechos internacionalmente reconocidos fue una constante que afectó tanto a las mujeres como a los hombres.

La situación de las mujeres andaluzas en esta contienda bélica ha sufrido mayor invisibilidad, como víctimas que sufrieron los efectos directos y colaterales de todas estas situaciones. Ellas fueron castigadas, en muchos casos por “delegación”, sufriendo vejaciones y violencia física. Se les degradó, humilló, despolitizó y deslegitimizó ante la opinión pública, negándoles su identidad, dejándolas reducidas al desarrollo de “funciones femeninas” e imponiéndoles un férreo control social, truncándoles su vida.

Por todo ello, es necesario la búsqueda de la verdad, justicia y reparación, y resarcir la invisibilidad y el olvido, la represión que en todas sus formas sufrieron las mujeres. Así se recoge expresamente en la exposición de motivos de la *Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica y Democrática en Andalucía*, la cual, inserta esta nueva concepción en todo su articulado y muy especialmente cuando se hace referencia a la realización de las investigaciones que se realicen de los hechos ocurridos en este periodo que se sitúa entre el 18 de julio de 1936, hasta la aprobación del primer Estatuto de Autonomía de Andalucía. Desde esta perspectiva, se han llevado a cabo desde la Junta de Andalucía algunas actuaciones específicas que culminan en el reconocimiento expreso de la situación que sufrieron muchas mujeres, como se ha señalado.

Para el ejercicio 2018 se tiene previsto que el programa 31I tenga especialmente presente a la situación de las mujeres represaliadas en todas las actuaciones que se lleven a cabo, tanto las referidas a la localización, la exhumación y la identificación de las víctimas. Entre las medias previstas, los datos obtenidos en los resultados que se obtengan incluirán la desagregación por sexo, además incluirán la perspectiva de género aquellas actuaciones dirigidas al estudio e investigación así como en las actuaciones de divulgación y difusión, con las que se procurará visibilizar a las mujeres en la contienda y darles el papel que históricamente se les ha usurpado.

PROGRAMA 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Los medios audiovisuales transmiten un ideario estereotipado sobre hombres y mujeres que influye profundamente en la opinión que la ciudadanía tiene sobre el papel que ambos deberían desarrollar en la sociedad. Esto lo hacen de una forma directa, a través de la

publicidad y del resto de contenidos no publicitarios, o de una forma más sutil a través del lenguaje empleado, o subliminal mediante las imágenes, sin un lenguaje aparente. Asimismo, el personal que trabaja en la Administración, tampoco es ajeno a dichos estereotipos, porque están impregnados en la cultura y contexto. Así pues, tras el diagnóstico y análisis de género, interno y externo, esta Dirección General concluyó lo siguiente:

En cuanto a la situación interna que afecta a su personal, se observó mediante un diagnóstico, que existía escasa participación femenina en las propuestas de formación general dentro de la organización. En cuanto al interés del personal por formarse en género a través de los cursos que imparte el IAAP, solo tres personas de puestos de gestión solicitaron cursos en esta materia, y dos de ellas fueron hombres. En conclusión, habría que fomentar la sensibilización y formación del personal en materia y perspectiva de género.

Respecto a la situación externa, es decir, los datos de la ciudadanía, se realizó una revisión teórica de varias investigaciones en la materia audiovisual. Se observó que, según los datos del año 2015, la brecha digital de género había disminuido 2/7 respecto a la situación del año 2012, aunque persistía. En cuanto al tipo de medio, la televisión, seguida de Internet eran los medios de mayor grado de penetración, con similar brecha de género en la cuota de audiencia. Sin embargo, existían estereotipos que subordinan a las mujeres en la publicidad. En este sentido, de 100 anuncios analizados por las Autoridades Reguladoras del Mediterráneo, el 30% de los anuncios reproducían estereotipos.

En términos generales, persiste la invisibilización de las mujeres en los medios al estar menos representada. Por ejemplo, con datos del año 2014, se aprecia que los tiempos de palabra en los informativos de las mujeres respecto a hombres son escasos, especialmente en información deportiva, el 5,4% frente al 94,6% del tiempo medio que ocupan los hombres, en información de ciencia y tecnología, donde las mujeres ocupan un 18,4% del tiempo, en crónica internacional (20%), en mercado laboral (28,5%) y en medio ambiente (30%). En resumen, el promedio de tiempo de palabra masculino es de un 68,4% y el de las mujeres el 31,6%.

En cuanto al análisis de la penetración de medios de prensa, las revistas y suplementos, existe una masculinización en la lectura de diarios y una feminización en lectura de revistas o suplementos, en concreto, en los diarios, el grado de penetración para las mujeres fue del 38,9% y la de los hombres del 47,7%. Y el Informe de pluralismo deportivo del Consejo Audiovisual de Andalucía, relativo al periodo 2011/2014 y la Decisión 73/2014 del mismo órgano, indican otra brecha de género, atendiendo a la distribución de los tiempos de palabra que se les conceden en las noticias deportivas, sólo un 2,2% de participación femenina en los deportes respecto al 97,8% de la masculina.

Se observa una mayor sensibilización del tratamiento del tema de la violencia de género en los medios de comunicación. Por otro lado, del seguimiento de las denuncias presentadas ante los Observatorios de género, se aprecia que la opinión pública es creciente en su crítica contra el sexismo y el tratamiento de la violencia de género. En dicho sentido, se observó un mayor número de quejas de mujeres, de edades comprendidas entre 18 a 40 años y con estudios universitarios.



Según el informe “Women in focus” (2015) sobre la situación de las mujeres en el Audiovisual andaluz, publicado por la Fundación Audiovisual de Andalucía, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo audiovisual muestra una representación desigual, las mujeres representan el 28% y los hombres el 72%.

Por otro lado, según los datos del año 2015 del Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, 13.300 mujeres se dedican en Andalucía a la rama de la información y comunicaciones, pero existe una brecha de género en cuanto a la contratación, así en la rama de actividades de programación y emisión de radio y televisión la contratación registrada se reparte entre el 73,3% de hombres y el 26,7% de mujeres y en las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, el 62,7% de hombres y el 37,3% de mujeres.

Igualmente, según los datos del Instituto Andaluz de la Mujer del año 2013, respecto al sector cinematográfico español, sólo un 8% de las películas que se produjeron en España fueron dirigidas por mujeres, y en Andalucía, de los 18 largometrajes de ficción rodados en 2013, solo uno fue dirigido por una mujer. Según AmecoPress (2012), en Andalucía, pese a que el 65% de las personas licenciadas de los estudios audiovisuales son mujeres, alcanzan el 7% en puestos de responsabilidad del sector y en el desarrollo de producción de obras audiovisuales alcanza el 35%. Las mujeres ocupan el 8% de los puestos de dirección cinematográfica, entre los puestos de guionistas un 15% y de producción sólo el 10%.

De todo ello se derivan las siguientes conclusiones:

1. Baja coordinación de actividades de información y comunicación para implicar a los recursos humanos del centro directivo sobre sexismo y perspectiva de género. Las causas de este problema están en el escaso interés formativo en contenidos de género, el movimiento de personal al que se había formado, la falta de existencia de aplicaciones informáticas que permitiesen desagregar por género y realizar un seguimiento cómodo de la información.
2. Brechas de género en el mercado laboral audiovisual, la escasa representación femenina en puestos de producción, coordinación o dirección y mayor representación en puestos asociados a roles femeninos, derivado de la cultura estereotipada y el escaso tiempo en el uso de la palabra de las mujeres.
3. Brechas de género en el consumo de lectura de diarios, suplementos y revistas.
4. Imagen poco igualitaria y uso de lenguaje sexista en los medios de comunicación. En especial en la publicidad se promueven valores sexistas, roles productivos y reproductivos.

El objetivo estratégico de género del programa el 52C es promover la igualdad de hombres y mujeres a través de las actividades que se encuentran en el ámbito de competencias de la Dirección General de Comunicación Social de la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

Este objetivo estratégico incluye los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1. Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía con la perspectiva de género.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración de la Estrategia anual de comunicación de la Junta de Andalucía para 2018, en el marco de la línea de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 57.1 y 58.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes, así como fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.

Estas actuaciones se desarrollarán prestando asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías y sus entidades adscritas en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa. Para ello, se hace imprescindible la formación y concienciación de todo el personal de dirección y gestión en el uso de la perspectiva de género. Se pretende que al finalizar 2018 se haya incrementado, respecto al periodo anterior, el número de acciones destinadas a mejorar la perspectiva de género. Para ello se impulsará la coordinación de actividades de información y comunicación institucional, incrementando la sensibilización en materia de género en la gestión profesional y diseñando un plan de comunicación para la eliminación del sexismo y los estereotipos. También se pretenden adaptar las aplicaciones informáticas que no desagregan por sexo.

Las acciones previstas para el año 2018 consistirán en:

- Antes de finalizar 2018, el personal de la Dirección General de Comunicación Social, debe tener al menos un curso de género adecuado a su función y, al menos el 50% de la plantilla debe haber asistido a la formación. De ese porcentaje, al menos el 80% debe mostrar una mejora en la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de actividad. La evaluación de los resultados de estas acciones se realizará *ex ante* y posterior a la formación.
- Realizar diagnósticos externos que sirvan de base para las propuestas de mejoras en la igualdad de género del sector audiovisual.
- Elaborar el documento de planificación estratégica.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y dirección de medios de comunicación social.
- Difundir los resultados de la situación a las consejerías para aumentar la colaboración en campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad de hombres y mujeres.
- Proponer al menos un código de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género en los medios de comunicación social.



- Elaborar al menos un código ético con referencias sobre representación equitativa.
- Implementar la aplicación COMJUNTA, utilizada para el seguimiento de campañas.

Objetivo 2. Garantizar que las normas elaboradas incluyan la perspectiva de género para disminuir las brechas de género relativas a los medios de comunicación social.

En todos los procesos de elaboración de normas, y en particular en la elaboración del proyecto de Ley Audiovisual de Andalucía, se tendrá en cuenta el eje transversal de género, teniendo como objetivo la inclusión de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector audiovisual andaluz. En la misma línea se actuará en el desarrollo y ejecución del Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que acompaña a la citada ley.

También se contemplará la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local, mediante la inclusión entre los criterios de valoración de los trabajos la equidad de género, evitando imágenes sexistas o estereotipadas que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes, así como en el Decreto de Coordinación de las acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, que desarrolla a su vez la elaboración de la Estrategia Anual de comunicación institucional. Con carácter general, cabe señalar que se redactará un informe de impacto de género sobre cualquier norma legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Todas las acciones anteriores requieren de personal especializado en género y evaluación de normas, subvenciones y contratos, capaz de visualizar la pertinencia y mejores acciones que proporcionen equidad en donde sea necesario. El fomento de códigos de buenas prácticas y la participación y comunicación en todos los procesos que realiza la Dirección General promoverá el conocimiento de la igualdad de género. Por ello, entre las acciones directas relacionadas con este objetivo y para desarrollar la estrategia de *mainstreaming* en los presupuestos, la Dirección General pretende las siguientes:

- Para la evaluación de normas, subvenciones y contratos, promover la coordinación con una persona especialista en género.
- Incorporar cláusulas para disminuir las brechas de género en la lectura de diarios en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía.
- Incorporar cláusulas que disminuyan la brecha de género en la contratación por las empresas del sector audiovisual.
- Mantener el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.
- Impulsar los códigos de buenas prácticas sobre la perspectiva de género en las agencias de publicidad, a través de los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.

- Incluir cláusulas en la concesión de licencias de radio y televisión, en las cuales se contemple que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

Objetivo 3. Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Comunicación Institucional.

Para ello, se incluirán cláusulas de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática y para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía y se mantendrá el criterio de género que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género en la citada Orden.

También se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, con perspectiva de género, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional. En los procesos de concesión de licencias de radio y televisión, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal. Para este objetivo, las acciones directas que realizará la Dirección General de Comunicación Social, son las siguientes:

- Incluir la perspectiva de género en el proyecto de Ley audiovisual de Andalucía.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del Plan de ordenación e impulso del sector audiovisual que acompaña a la Ley audiovisual de Andalucía.
- Incluir criterios de valoración de los trabajos que eviten imágenes sexistas o estereotipadas, que inciten a la violencia o sugieran ventajas en estas actitudes en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de comunicación audiovisual local.
- Incorporar la perspectiva de género en el Decreto de coordinación de las acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, que desarrolla la elaboración de la Estrategia anual de comunicación institucional.
- Elaborar un informe de impacto de género sobre cualquier norma legal realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, según lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género*.

Objetivo 4. Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las secretarías generales técnicas de las consejerías remiten la solicitud de informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán, se continuará pidiendo por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de



comunicación institucional, el cumplimiento del artículo 58 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

El Gabinete de Comunicación fiscaliza todas las acciones de comunicación institucional, estén o no centradas en la igualdad de género y son sometidas al control establecido en el vigente artículo 33 de la *Ley 1/2015 de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016*. Dicho control se realiza en dos pasos: en primer lugar, se autoriza la realización de la acción misma, indicando en el informe preceptivo y vinculante, entre otras cosas, la obligatoriedad de cumplir lo establecido en el artículo 58 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, con respecto a la utilización de un uso no exista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. En segundo lugar, y tras el estudio y supervisión realizada por el citado Gabinete de las piezas creativas que formen parte de la concreta acción de comunicación, se comprueba lo anterior y su adecuación a la estrategia global de comunicación de la Junta de Andalucía, aprobándose la ejecución de la misma sólo cuando cumpla los requisitos indicados. Concretamente, las actividades previstas son las siguientes:

- Revisar las acciones institucionales desarrolladas en cuanto al cumplimiento de la utilización de un lenguaje no sexista.
- Remitir una guía sobre el uso del lenguaje inclusivo para todas las campañas institucionales en medios informativos o audiovisuales.
- Recordar a las secretarías generales técnicas que, en la ejecución de los trabajos, deben adecuarse a lo establecido en artículo 58 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*.

Objetivo 5. Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en las acciones de comunicación y campañas de publicidad institucionales que promuevan la igualdad de género para su emisión en los medios de comunicación.

Las actuaciones previstas en este sentido son prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. Por último, las acciones que completan los resultados esperados para este objetivo son las siguientes:

- Realizar seguimiento a las secretarías generales técnicas de las consejerías en cuanto a la emisión de informe favorable o no de la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollen.

- Pedir por escrito el compromiso de contemplar y exigir el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional.
- Fomentar campañas contra la violencia de género, que impliquen a hombres y mujeres evitando la feminización del problema.
- Difundir a las consejerías los informes y directivas del Consejo Audiovisual sobre el tratamiento de violencia de género en los medios audiovisuales.
- Elaborar una guía de buenas prácticas para la mejora de una imagen igualitaria en los medios audiovisuales.

PROGRAMA 82A ACCIÓN EXTERIOR

En función del *Decreto de la Presidenta 12/2017, de 8 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías* (artículo 3.1), corresponden a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática las competencias que tenía atribuidas la Consejería de la Presidencia y Administración Local. Dichas competencias están recogidas en el *Decreto 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local*, entre ellas, la coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y de las actuaciones derivadas de la integración de España en la Unión Europea. Así mismo, establece que corresponde a la Secretaría General de Acción Exterior, el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación, dirigidas a la sociedad andaluza sobre la actividad de la Unión Europea y la acción exterior, así como la participación en redes existentes para ese fin.

El desarrollo de las competencias de la Secretaría General de Acción Exterior, teniendo en cuenta las previsiones contempladas en el programa presupuestario 82A para el año 2018, no conllevan desigualdades efectivas entre hombres y mujeres en relación a las competencias de carácter institucional. Respecto a la ejecución de actuaciones dirigidas a la ciudadanía andaluza, entre las que tienen gran importancia las actividades de información y sensibilización, así como otras de formación e investigación, se tendrá en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con objeto de que no se produzcan diferencias en el tratamiento dirigido a hombres y mujeres, tanto si se trata de actuaciones desarrolladas directamente por este órgano gestor como si se realizan mediante convocatorias de subvenciones.

Para el año 2018, las actuaciones que se llevarán a cabo para la alcanzar los objetivos de la Secretaría General de Acción Exterior, son las siguientes:

Objetivo 1. Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior.

Las actuaciones previstas para este objetivo se relacionan con los acuerdos internacionales y con la defensa y promoción de los intereses de Andalucía en el exterior. En los cuales, se supervisará que no se produzca el uso de un lenguaje sexista en los textos de los acuerdos.



En cuanto a la defensa y promoción de los intereses de Andalucía en el exterior, así como en la participación de Andalucía en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado o en los órganos de la Unión Europea, se realizará mediante actuaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género, fomentando que la participación de hombres y mujeres en los equipos de los proyectos de estudios e investigación se realice de forma equilibrada, al igual que la composición de las mesas de trabajo. Igualmente, en los actos de representación, se fomentará que la presencia de hombres y mujeres sea igualitaria.

Objetivo 2. Fomentar la información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea.

La Secretaría General de Acción Exterior tiene entre sus competencias el impulso y desarrollo de actuaciones de formación, información y divulgación dirigidas a la sociedad andaluza sobre la actividad de la Unión Europea y la acción exterior, así como la participación en redes existentes para ese fin, con la finalidad de hacer llegar a la ciudadanía andaluza información que mejore su conocimiento del proceso de integración de la Unión Europea, de sus instituciones y de las políticas dirigidas a la ciudadanía europea.

Para ello, se realizarán actuaciones relacionadas con la coordinación y apoyo a la Red de Información Europea de Andalucía, la concesión del Premio Jóvenes Andaluces Construyendo Europa, así como del Premio Andaluz de Investigación sobre la Integración Europea, la publicación de la revista Europa Junta, dedicada a informar sobre la Unión Europea desde hace 25 años, o, así mismo, conceder becas de formación sobre la Unión Europea y las comunidades andaluzas en el exterior. Las bases y normas reguladoras de las citadas actuaciones contemplarán la integración de la perspectiva de género, tanto en el texto de las mismas como, en su caso, en las imágenes que se generen.

En el desarrollo de las actuaciones que favorezcan el conocimiento de la Unión Europea, la integración de la perspectiva de género se realizará mediante el uso del lenguaje e imagen no sexista, para que el acceso a información sobre la Unión Europea se produzca sin estereotipos de género. Igualmente, las estadísticas que afecten a estas actividades incluirán la variable sexo cuando estén referidas a personas.

En las actividades formativas, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres en las becas de formación mediante el establecimiento de criterios que no discriminen por motivo de género. En las actividades de información y sensibilización, se difundirán los logros de las políticas europeas destinadas a superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en aquellas actuaciones formativas, informativas y de divulgación desarrolladas por los miembros de la Red de Información Europea de Andalucía, se promoverá el uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes en todos los documentos y soportes de información. Así mismo, se incorporará la variable sexo en la información estadística que se derive de la ejecución de las actividades subvencionadas.

Objetivo 3. Fomentar la cooperación con otras regiones y coordinar la cooperación territorial.

En el desarrollo de las actuaciones de cooperación con otras regiones y de coordinación de la cooperación territorial, se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres, en especial en la constitución de las mesas o grupos de trabajo. Estas actuaciones están dirigidas a coordinar, apoyar e impulsar la participación andaluza en programas de cooperación territorial europea y de cooperación con la Eurorregión Algarve–Alentejo–Andalucía, así como a participar en iniciativas, grupos y eventos de cooperación con otras regiones. En estas actuaciones, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, al igual que en las actuaciones específicas de divulgación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía, evitando el uso sexista de las imágenes y fomentando una visibilización de situaciones igualitarias de mujeres y hombres en el uso del lenguaje.

Respecto a las estadísticas que se generen en la realización de informes y estudios sobre cooperación con otras regiones y sobre la coordinación de la cooperación territorial, se contemplará la variable sexo en los datos que, por su naturaleza, lo permitan.

Por otro lado, el instrumento de cooperación territorial, el Observatorio de cooperación territorial de Andalucía, tendrá en cuenta la perspectiva de género para obtener y difundir información.

Con carácter general, las actividades relacionadas con la cooperación en la Eurorregión Algarve–Alentejo–Andalucía se llevarán a cabo teniendo en cuenta la perspectiva de género, visibilizando de igual forma a hombres y mujeres, tanto en los eventos conjuntos que se realicen, como en la producción de estudios y publicaciones relacionados con la Eurorregión. Respecto a las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de la cooperación transfronteriza en la Eurorregión Alentejo–Algarve–Andalucía, aprobadas mediante Orden de 28 de julio de 2016, se contemplan, entre los criterios de valoración, las actuaciones que se desarrollen para una efectiva consecución de la igualdad de género.

Objetivo 4. Fomentar la participación de los andaluces y las andaluzas en el mundo.

Se tiene previsto fomentar la participación igualitaria de mujeres y hombres favoreciendo la visibilidad de las actividades divulgativas, formativas y de investigación, para que sean accesibles tanto a los hombres como a las mujeres que componen las comunidades andaluzas en el mundo.

De forma específica, se potenciará la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones de las comunidades andaluzas en el mundo, de forma que su composición sea equilibrada en número de hombres y mujeres.

Finalmente, se promoverá la sensibilización y formación para favorecer una participación igualitaria de los hombres y de las mujeres andaluzas pertenecientes a las comunidades andaluzas en el mundo, con el objeto de fortalecer la presencia e influencia de los andaluces y las andaluzas en actuaciones que desarrollen en los lugares en que residan fuera de Andalucía. En los estudios que se realicen, se analizará la información utilizando la perspectiva de género. Así mismo, se realizarán las estadísticas relacionadas con las comunidades andaluzas en el mundo contemplando la variable sexo.



AGENCIA PÚBLICA DE LA RADIO Y TELEVISIÓN DE ANDALUCÍA (RTVA) Y CANAL SUR RADIO Y TELEVISIÓN, S.A.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía dispone en el artículo 210 que el servicio y la gestión de la Radio y Televisión de Andalucía tienen carácter público y se prestarán mediante gestión directa, así como que la Junta de Andalucía gestionará directamente un servicio de radio y televisión pública. La *Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la Radio y Televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)*, encomienda en su artículo 2.1, a la RTVA la función y misión de servicio público de radio y televisión, determinando, en el apartado 2, que se atribuye a la RTVA la gestión directa del servicio público de radio y televisión para ser ejercida de forma efectiva por medio de las sociedades mercantiles del sector público andaluz adscritas a ella.

Asimismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 7 de la citada *Ley 18/2007, de 17 de diciembre*, el Pleno del Parlamento de Andalucía aprobó la Carta del Servicio Público de la RTVA mediante Resolución de 15 de octubre de 2010 de la Presidencia del Parlamento de Andalucía. Esta carta tiene una vigencia de seis años, prorrogables y establece las prioridades de actuación y las estrategias para la consecución de objetivos generales de la RTVA y de sus sociedades y ha de ser desarrollada y especificada para períodos de tres años en un Contrato-Programa a acordar entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la RTVA, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8 de la *Ley 18/2007, de 17 de diciembre*. Las competencias de estas sociedades (artículo 4 de la *Ley 18/2007, de 17 de diciembre*) establecen que las programaciones que, a través de sus sociedades filiales, ofrezca la RTVA harán compatibles el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica y deberán:

- Promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, a los derechos de la juventud y de la infancia, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Favorecer la erradicación de la violencia de género y la promoción de los valores de convivencia e interculturalidad.
- Y contribuir a la educación permanente de la ciudadanía.

La disposición adicional tercera de la *Ley 18 /2007, de 17 de diciembre, de la Radio y Televisión de Andalucía*, define que se entiende por presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres en los siguientes términos: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Las programaciones, contenidos y servicios que presten la RTVA y sus sociedades filiales se adecuarán permanentemente a la evolución y progreso social, y a la identidad, necesidades y preferencias del conjunto de la sociedad andaluza, atendiendo a las expectativas de los distintos sectores de población y actuando como agente vertebrador y cohesionador de la realidad, pluralidad y diversidad cultural, social, etnográfica, económica y política de Andalucía.”

En el acuerdo de 27 de diciembre de 2016 del Consejo de Gobierno, se aprueba el II Contrato–Programa entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía, con una vigencia inicial del año 2017 a 2019.

Los objetivos de igualdad de género para el presupuesto 2018 de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión son los siguientes:

La Radio Televisión Pública de Andalucía asume, como valor fundamental, la defensa y práctica de acciones positivas para alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres en la sociedad actual. El presupuesto de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A. (CSRTV) para 2018 mantiene el enfoque de género de ejercicios anteriores y está en línea con la filosofía de un presupuesto orientado a resultados que se considera simultáneamente como un objetivo y una oportunidad. Así queda expresado explícitamente en el PAIF, que toda actividad del grupo de empresas, interna–organizativa y de producción de contenidos audiovisuales y multimedia, contempla el desarrollo permanente de acciones de igualdad, integrando la dimensión de género en todos los ámbitos de la empresa y de la sociedad, para colaborar en el camino de la igualdad de género real y efectiva así como en el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía y la erradicación de la violencia de género como expresión más trágica de esa desigualdad. La RTVA y CSRTV, asumen como propio el acuerdo unánime de las instituciones autonómicas en este sentido y promueven la defensa de lo que es un derecho humano fundamental.

Cabe destacar el desarrollo progresivo del Plan de Igualdad, en el que se contemplan medidas destinadas a paliar las discriminaciones por razón de género, en la que persisten roles discriminatorios y estereotipados. En esa línea se desarrollan acciones de formación y promoción. Asimismo, medidas destinadas a impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección del grupo RTVA; las que faciliten la conciliación en el ámbito laboral y promuevan la implicación de los hombres en la responsabilidad del cuidado familiar y el mantenimiento del hogar, mediante una distribución equitativa por sexos de los puestos de trabajo y permisos; y el fomento de una presencia equilibrada en la responsabilidad directiva, y vigilar que siga siendo mayoritaria y paritaria la responsabilidad de mujeres en las ediciones de informativos y la coordinación de contenidos.

Para 2018, las programaciones de CSRTV mantendrán el compromiso con la igualdad de género, que se llevará a cabo con la implicación de toda la empresa, desde la dirección a todos y todas sus profesionales, y también estableciendo alianzas con instituciones y/o organizaciones que trabajan con el mismo objetivo.

Los equipos de profesionales de la radio y televisión, para cumplir ese compromiso, cuentan con instrumentos ya desarrollados, que se refieren expresamente a estos objetivos, como el Libro de Estilo, el Código de profesionales de Televisión y Radio para la elaboración de informaciones sobre violencia de género o la Guía de buenas prácticas de Canal Sur. El objetivo es vigilar la no utilización del lenguaje sexista, tanto en informaciones, como entretenimiento o publicidad, en este último caso, acudiendo a Autocontrol ante cualquier duda.

En el año 2018, seguirá en vigor el Convenio Marco con el Instituto Andaluz de la Mujer, que se ha renovado el día 14 de junio de 2017. En el mismo, se contempla la colaboración



en acciones, entre las que destacan, además de la lucha contra la discriminación por razón de género, la apuesta por visibilizar el papel de las mujeres y la sensibilización de los y las jóvenes mediante acciones de formación conjuntas.

Se prevé continuar con un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todas las emisiones de Canal Sur. En este sentido, existe un compromiso firme de la dirección y gestores/as de recursos y contenidos, manteniendo una alianza entre el Consejo Profesional de Canal Sur, el Consejo Audiovisual, y el IAM, entre otros.

Por último, se garantizará y fomentará la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y los concursos. En este sentido, se está estudiando la fórmula jurídica que permita incorporar la perspectiva de género en el 100% de los pliegos de ofertas públicas que tramita la Comisión de Contratación de la RTVA y Canal Sur, estableciendo una cláusula de preferencia conforme al régimen jurídico aplicable a ambas.

En la Radio, en lo que se refiere a contenidos de actualidad e informativos, Canal Sur Radio, Radio Andalucía Información y Canal Fiesta mantendrán las acciones positivas para dar visibilidad a las mujeres, como el aumento progresivo de mujeres en las tertulias de actualidad en los principales informativos. En el caso de Canal Sur Radio, en el programa Hora Sur Noche, editada por Carmen Rodríguez Garzón, la tertulia está compuesta sólo por mujeres y el contenido es el mismo que en cualquier otra tertulia. Además se desarrollarán campañas, destacando las dirigidas a los y las jóvenes en el Canal Fiesta. La cadena musical, con un público joven, lanza mensajes durante todo el año contra el acoso telefónico a las mujeres más jóvenes, y contra los estereotipos sobre la imagen.

En Televisión, se seguirán aplicando en sus informativos los criterios profesionales para la correcta información de los asuntos de violencia de género, por los que mereció en el año 2016 ser considerada la televisión que mejor tratamiento hace de estos asuntos, según el Consejo Audiovisual de Andalucía. La tarea de la visibilidad y la lucha contra la violencia de género, estará presente de forma transversal durante todo el año en diferentes programas temáticos en Canal Sur TV y Andalucía TV y en los informativos diarios, de gran seguimiento en la Comunidad. Los objetivos específicos a desarrollar con el presupuesto de 2018 serán los siguientes:

- Impulsar la participación de mayor número de mujeres en las tertulias de actualidad diarias.
- Fomentar reportajes en Andalucía Directo en la línea de poner en valor la pluralidad real de la actividad de las mujeres y promover el conocimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como concienciar sobre hábitos estancados, esos que ahondan en el discurso social predominante, y –por el contrario– aquellos que estimulan una sociedad más igualitaria.
- Continuar realizando campañas por la igualdad, en distintos formatos y soportes, y contra la violencia machista, como se ha venido realizando en pasados ejercicios. En ellas los/as comunicadores/as de la casa se implican directamente y se comprometen.

- En torno a las fechas de 8 de marzo y 25 de noviembre, emblemáticas en la lucha por la igualdad y de lucha contra la violencia contra las mujeres, CSRTV realizarán programaciones transversales, programas especiales, campañas en las que se implicará todo su capital humano y darán cobertura y apoyo a todo tipo de actos y movilizaciones organizados por instituciones y asociaciones.

Por áreas temáticas, se tiene previsto implementar las siguientes medidas:

- Participación en producciones de la industria audiovisual

RTVA es consciente del papel que juegan en Andalucía las empresas productoras de televisión, de cine, de documentales de creación y de animación y el papel que le corresponde en ese entorno. Ahora hay un número muy importante de empresas dedicadas al audiovisual, ha aumentado el número de actores, actrices, directoras, directores, productoras, empresas de servicios y de creación audiovisual, con un alto nivel de competitividad y fundamentales para la industria del ocio y del entretenimiento cultural. Con ellos también se tiene previsto trabajar integrando la perspectiva de género en las actividades previstas.

Con carácter general, en los proyectos de cine en que participa la RTVA incorporan estos objetivos de igualdad, y de manera específica hay que destacar que Canal Sur tiene en cuenta los contenidos dedicados a la igualdad y la presencia de mujeres en la dirección o al frente de los proyectos que se presentan, fomentando que sigan aumentando, a pesar de que en el sector escasean las mujeres en esas áreas. En 2018 habrá títulos, películas de ficción, TV–Movies y documentales cuyo contenido girará en torno a situaciones que viven las mujeres, ofreciendo una imagen igualitaria de mujeres y hombres y denunciando las diferencias que aún subsisten por cuestión de género.

- Publicidad

En el caso de la publicidad, Canal Sur seguirá velando para evitar la difusión de mensajes negativos que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios publicitarios, es decir, de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas. En este sentido, RTVA es miembro de Autocontrol, sistema de autorregulación y de control de los mensajes comerciales y de publicidad.

- En el ámbito del personal de RTVA y sus Filiales

La Agencia Pública Empresarial de RTVA mantiene desde su creación el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, estableciendo y desarrollando las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización. La profundización en el cumplimiento de estos principios recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, seguirá sustentándose a través de la implantación del Plan de Igualdad de RTVA. Estructurado por áreas temáticas de actuación, y en el que se establecerán los correspondientes sistemas de desarrollo, seguimiento y evaluación, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores en la empresa, así como fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Se continuará desarrollando las medidas disponibles y contempladas en la normativa laboral y en el vigente Convenio Colectivo de la RTVA y su Sociedad Filial, como las bajas/permisos por maternidad, la cesión al padre del permiso maternal, el permiso de paternidad, la reducción de jornada por lactancia, la reducción de jornada por guarda legal, la reducción de jornada por otros motivos, la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar, la excedencia voluntaria, y el permiso por enfermedad grave, fallecimiento, o por cuidado de familiares.

Respecto a los indicadores de seguimiento de las mejoras previstas en el ámbito de personal, cabe señalar los siguientes puntos:

- Garantizar una mirada y lenguaje no sexista, ni estereotipado, en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de una entidad.
- Actualización y aplicación permanente del Reglamento de la Mesa de Contratación desde la perspectiva de género.
- Integrar la perspectiva de género en el diseño de la formación del personal en el grupo empresarial de la RTVA.
- Ampliar medidas específicas de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Seguir avanzando en la aplicación del actual Protocolo de acoso.

En este sentido, se han impulsado la puesta en práctica de una serie de medidas de actuación, entre las que destacan los Planes de Igualdad de RTVA y de Canal Sur Radio y Televisión, S.A. (antes Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión, S.A.) que se encuentran actualmente en vigor.

En este mismo orden de cosas, cabe añadir que el Instituto Andaluz de la Mujer está actualmente impulsando la elaboración del *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Andalucía*, compromiso del Consejo de Gobierno, cuya estructura inicial ya ha sido informada favorablemente por la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el que se recogen una serie de medidas cuya ejecución ha sido asignada a esta empresa. Entre estas medidas se encuentran algunas que afectan a la política de personal y a la repercusión social de la misma, contempladas en el presente presupuesto para garantizar la consecución de los resultados propuestos, tales como la potenciación, a través de los medios de comunicación, de mensajes que indiquen las ventajas sociales de las actitudes y comportamientos no sexistas, el impulso de una programación de radio y televisión con contenidos basados en valores de igualdad, implicando a los profesionales del medio en la transmisión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en su práctica profesional y el análisis con perspectiva de género de los contenidos e imágenes utilizados tanto en los medios de comunicación como en campañas de publicidad, con recomendaciones sobre la utilización de un lenguaje no sexista. Asimismo, aquellas medidas destinadas a impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección del grupo RTVA, que faciliten la conciliación laboral y promuevan la implicación de los hombres en la responsabilidad del cuidado familiar, mediante una distribución equitativa por sexos de los puestos de trabajo y permisos.

05.00 CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

11D ALTO ASESORAMIENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Siendo un deber de los poderes públicos el potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*), el Consejo Consultivo de Andalucía, por la función que tiene encomendada de alto asesoramiento del Consejo de Gobierno y de las administraciones públicas andaluzas, cumple un papel destacado en la vigilancia del cumplimiento de este principio.

Así, en las consultas que se refieren a los asuntos que figuran en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 17 de la *Ley del Consejo Consultivo* –anteproyecto de reforma del Estatuto de Autonomía, anteproyectos de leyes y proyectos de reglamentos que se dicten en ejecución de las leyes y sus modificaciones–, uno de los aspectos que se examinan con especial atención es la incorporación del preceptivo informe de evaluación de impacto de género, realizando al respecto las observaciones oportunas.

En cuanto al resto de asuntos objeto de informe por el Consejo Consultivo de Andalucía, además de tener presentes las distintas medidas que pueden incidir en la promoción de la igualdad de género, se evalúa y formulan recomendaciones acordes con las directrices para la utilización del lenguaje inclusivo de género, establecidas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, y la *Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros* para evitar el uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Respecto de la composición de los órganos paritarios del Consejo Consultivo de Andalucía – pleno y comisiones–, se observa el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres conforme a lo preceptuado en el artículo 11 de la referida *Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

En cuanto al personal adscrito a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en esta institución, en la aplicación de su régimen jurídico se observan cuantas medidas puedan redundar en la consecución de la promoción de la igualdad de género.



06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Los medios de comunicación de Andalucía deben adoptar las disposiciones establecidas en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género* que persiguen los siguientes objetivos:

- La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad, así como de garantizar la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género.
- La erradicación de mensajes publicitarios sexistas, discriminatorios, vejatorios, estereotipados o que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género.
- La difusión de información sobre la protección a las mujeres víctimas de violencia de género y de campañas de sensibilización.
- La transmisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de hombres y mujeres en el ámbito de la información y de la comunicación.
- Los medios públicos deben además colaborar e impulsar acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género.
- El uso de un lenguaje no sexista.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4.2 de la *Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual*, la comunicación audiovisual no debe incitar al odio o a la discriminación por razón de género y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.

Es cometido del Consejo Audiovisual de Andalucía velar y asegurar que estos principios rectores de la legislación se cumplan en las más de setecientas emisoras de radios y canales televisivos sobre las que tiene competencia y, en relación con otros medios de comunicación audiovisuales que se reciben en Andalucía, puede interesar a los organismos competentes para que adopten las medidas correctoras ante conductas contrarias a la legislación vigente.

El plan estratégico del consejo ha priorizado para 2018 los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Combatir la transmisión de estereotipos sexistas a través de la comunicación audiovisual, especialmente en programas y comunicaciones comerciales dirigidos a menores de edad.

Objetivo 2. Reducir los importantes desequilibrios existentes entre hombres y mujeres en el ámbito de la información y, en particular, aquella relativa al deporte. El consejo realiza diferentes informes anuales sobre la programación informativa y deportiva que difunde la RTVA y las emisiones para Andalucía de RTVE, así como sobre una muestra representativa de las televisiones locales públicas.

Objetivo 3. Promover la autorregulación de los medios de comunicación y de sus profesionales para contribuir a la sensibilización y prevención hacia la violencia de género.

Objetivo 4. Fomentar la alfabetización mediática, especialmente entre los y las menores de edad, para contribuir a que la población desarrolle la capacidad de acceder, comprender y evaluar críticamente distintos aspectos de los medios de comunicación y de la publicidad, así como al conocimiento de la reglamentación.

Objetivo 5. Interesar a los organismos competentes para que tanto la *Directiva Europea de Servicios de Comunicación Audiovisual* como la legislación autonómica, incorporen medidas que, de manera efectiva, salvaguarden los derechos de las mujeres en relación a los medios de comunicación.

Objetivo 6. Conocer las actitudes de la ciudadanía frente a los contenidos discriminatorios y sexistas.

Según el Barómetro audiovisual de Andalucía 2016, realizado por el Consejo Audiovisual de Andalucía, el 50% de andaluces mayores de 15 años asegura que es frecuente encontrar en Internet contenidos que discriminan a las mujeres y fomentan el machismo. El 33,5% se muestra a favor de eliminar absolutamente la pornografía que se difunde a través del ciberespacio y para el 62,4% sería necesario asegurar filtros y controles que impidan a los y las menores acceder a estos contenidos. Por otra parte, han aumentado ligeramente las quejas recibidas en la Oficina de defensa de la audiencia por la difusión de contenidos sexistas (23% del total de las reclamaciones en 2016).

El informe que realiza el Consejo Audiovisual de Andalucía cada año sobre la presencia de hombres y mujeres en los informativos diarios de las televisiones públicas de Andalucía en 2016 aprecia una pequeña reducción de la brecha de género. Las intervenciones femeninas alcanzaron la cifra más alta desde 2009 (31,7%), superándose la tendencia negativa registrada el año anterior. La disparidad es aún mayor cuando se toma como referente la duración del tiempo de palabra, ya que la duración de las intervenciones masculinas son como promedio un 6% más largas que las femeninas, diferencia que se eleva al 21% en los roles no políticos. En la muestra analizada de 2016, las intervenciones masculinas duran 426 horas (70,5%) y las femeninas 178 (29,5%).

Se ha producido un descenso en el tiempo de antena de las mujeres expertas frente a los hombres. En 2016 se ha invertido la tendencia positiva que se había registrado el año anterior y vuelve a disminuir la presencia de mujeres expertas consultadas por los medios analizados. Este retroceso es relevante ya que la selección de las personas expertas que intervienen en la programación es una decisión que corresponde exclusivamente al medio de comunicación. Es por tanto, un ámbito donde pueden adoptar acciones concretas las



televisiones analizadas para reducir la brecha de género. Tampoco se ha reducido la brecha de género en la programación y la información deportiva.

Sólo el 25,5% de las personas expertas que intervinieron en los telenoticiarios en 2016 son mujeres (casi dos puntos menos que en 2015) frente al 74,5% de hombres. Este retroceso obedece al incremento de la brecha de género entre las personas expertas en los informativos autonómicos de la RTVA y la 1 de TVE que, además, son los que mayor impacto social tienen. Para Naciones Unidas, el mayor paso para eliminar las diferencias por razón de género en los medios de comunicación está precisamente en las personas entrevistadas por su experiencia personal².

La distribución temática de los tiempos de antena femeninos y masculinos refuerza una proyección estereotipada de la imagen de hombres y mujeres al asociarse con roles y funciones tradicionalmente asignados a los respectivos sexos. En este aspecto, no se han producido cambios significativos durante el periodo analizado salvo en la crónica política, donde en 2012 se registró un espectacular incremento del tiempo de palabra femenino que, sin embargo, ha ido decreciendo progresivamente desde entonces pasando del 38% al 30% registrado en 2016.

Las mujeres intervienen en mayor medida en todas las televisiones analizadas para abordar asuntos relacionados con la educación, sanidad y sociedad mientras que los hombres monopolizan la información deportiva, las noticias científicas y tecnológicas, las relacionadas con el mundo laboral y la crónica internacional.

Por otra parte, desde el año 2010, este consejo realiza un seguimiento sistemático de las noticias sobre violencia de género difundidas en televisiones públicas de Andalucía, utilizando ocho indicadores que permiten valorar los avances y retrocesos. Los informes realizados a partir de 2013 evidencian una mayor sensibilización de los medios analizados hacia este problema, evolución positiva que se mantiene en 2016, especialmente en la RTVA.

La violencia de género ha sido, al igual que el año anterior, el cuarto asunto con mayor relevancia informativa en los telenoticiarios de los canales públicos de Andalucía. Sigue siendo un reto para el consejo lograr que los servicios de comunicación audiovisual asuman las normas deontológicas consensuadas con el sector y recogidas en la Guía para el tratamiento informativo de la violencia de género.

Al respecto procede señalar que el *Pacto de Estado sobre Violencia de Género* aprobado en julio de 2017, incorpora la mayor parte de las propuestas realizadas por el Consejo Audiovisual de Andalucía, que fue convocado en mayo por la subcomisión que sobre este asunto constituyó el Congreso.

Entre las acciones previstas destacan las siguientes:

- La celebración de unas jornadas sobre periodismo deportivo que, desde una perspectiva de género, permitan promover la autorregulación de los medios de comunicación para luchar contra los estereotipos, así como visibilizar las competiciones deportivas

2 <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/11/press-release-gmmp>.

femeninas y a las deportistas. Se extenderá además, en el ámbito provincial, la firma del Pacto por la igualdad y el pluralismo deportivo suscrito, incorporando a otros agentes relevantes, como la universidad.

- El consejo participará en dos estudios internacionales sobre el tratamiento informativo de la violencia de género y sobre igualdad en los programas deportivos.
- A la convocatoria de la IV edición de los premios “El audiovisual en la escuela” que persiguen fomentar la alfabetización mediática, con perspectiva de género, en los centros educativos de Andalucía, se le sumará la celebración de cursos de formación específicos sobre esta materia.
- El consejo ampliará la monitorización de las televisiones públicas para la realización de estudios e informes sobre la imagen de las mujeres, velará para que se impulsen las acciones de publicidad específicas para la prevención y erradicación de la violencia de género, así como mejorará el control de los contenidos que pudieran vulnerar la legislación. Uno de los retos que comparten los organismos reguladores europeos es Internet, teniendo en cuenta que se han incrementado considerablemente los prestadores del servicio de comunicación audiovisual que utilizan exclusivamente esta vía de difusión y que la población andaluza percibe que se trata de un medio en el que la discriminación de las mujeres se manifiesta con frecuencia.



09.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Las políticas públicas que desarrolla la Consejería de Economía y Conocimiento en las áreas competenciales fijadas en el *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica*, responden a las líneas estratégicas programadas en la Agenda por el empleo, Plan económico de Andalucía 2014–2020 que, en consonancia con la Estrategia europea 2020, inspiran todos los instrumentos de planificación de la actividad del departamento: Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza Horizonte 2020, Plan de actuación del trabajo autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), Plan estadístico y cartográfico de Andalucía, Plan andaluz de investigación, desarrollo e innovación (PAIDI) 2020, y Modelo de financiación de las universidades públicas de Andalucía.

La perspectiva de la igualdad de género ha estado presente en la formulación y elaboración de dichos planes, y en su ejecución y seguimiento se toman en consideración sistemáticamente, las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniéndose en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros al objeto de adaptar las actuaciones previstas en los planes a la consecución de la eliminación de los efectos discriminatorios y al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, tal como se detalla en los siguientes apartados correspondientes a los programas presupuestarios que se gestionan por la Consejería y sus entidades dependientes, a través de los cuales se pretende contribuir a la reducción de las brechas de género en los ámbitos de la Educación Superior, la I+D+i, del emprendimiento y de la internacionalización de la economía andaluza.

42J UNIVERSIDADES

A través de este programa presupuestario se desarrollan actuaciones dirigidas a alcanzar la excelencia de las universidades públicas de Andalucía, fomentando las buenas prácticas, la movilidad internacional y la equidad en el acceso a la universidad. De esta forma se consigue que la Enseñanza Superior sea más competitiva en el Espacio europeo y en el ámbito internacional.

Las actuaciones previstas en este programa se desarrollan en ejecución de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley andaluza de Universidades*, que incluyen la perspectiva de género como eje transversal.

En el modelo de financiación de las universidades, la financiación básica de estos organismos está desagregada en financiación básica operativa, financiación básica para inversión y financiación básica para la investigación. Así mismo, se desarrollan numerosos programas de excelencia, que van desde el apoyo a prácticas en empresas, apoyo a los estudiantes para movilidad y competencias de idiomas, excelencia en programas académicos, etc.

En 2018 adquiere especial protagonismo la bonificación del 99% del coste de las asignaturas aprobadas en primera matrícula, que se aplica en los estudios de Grado y Máster. Es una medida pionera en España con la que Andalucía da un paso firme hacia la gratuidad de la Educación Superior, que ya es un derecho en países referentes en Europa, como Alemania o Francia.

El nuevo modelo de financiación, que actualmente está en fase de negociación con las propias universidades, continuará con la senda del anterior modelo en el que se busca la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios, aumentando el porcentaje de investigadoras principales y catedráticas, así como la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.

El **objetivo** final de este programa es contribuir a que el sistema público andaluz de universidades sea un agente de cualificación de capital humano, generador y vector de transferencia de conocimiento, para lo cual la toma de las diferentes decisiones se lleva a cabo en el marco del consenso y el diálogo entre las universidades y los agentes sociales, basado en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Con cargo a este programa presupuestario se desarrollan las competencias que corresponden a la Consejería de Economía y Conocimiento en materia de coordinación y fomento de la investigación científica y técnica, transferencia del conocimiento y tecnología en el sistema andaluz del conocimiento, así como las que corresponden a la Agencia Andaluza del Conocimiento en relación con el fomento, gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación entre los agentes del sistema andaluz del conocimiento, fomento de la innovación tecnológica y formación universitaria en otros países.

La *Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento*, estableció el principio de planificación como instrumento de programación, fomento y evaluación de las políticas en investigación científica y técnica establecidas por el Consejo de Gobierno, que deben estar orientadas a la mejora de la cohesión social y territorial, al impulso de la competitividad empresarial y a la rentabilidad social, económica y ambiental de la ciencia, estableciendo como principio inspirador el de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Después de tres planes andaluces de Investigación, el PAI, el Plan director de innovación y desarrollo tecnológico para Andalucía y el Plan andaluz de investigación, desarrollo e innovación 2007–2013, el Consejo de Gobierno aprobó en marzo de 2016 el Plan andaluz de investigación, desarrollo e innovación (PAIDI) 2020, que se ha convertido en el principal instrumento de programación, coordinación, dinamización y evaluación de la política de desarrollo científico y tecnológico de la Junta de Andalucía y, como tal, asume y resalta la importancia del fomento de la I+D+i como motor del cambio social y la modernización de Andalucía, a la vez que establece una serie de actuaciones prioritarias consideradas estratégicas para el desarrollo de la sociedad andaluza, integrando en ellas la perspectiva de género.

La ejecución de las acciones recogidas en el PAIDI 2020 se apoyará en un desarrollo normativo que ahondará en la integración de la perspectiva de género, habilitando mecanismos para el incremento de la presencia y liderazgo de mujeres en los grupos y proyectos de I+D, mediante:

- Programas de madrinazgo o mentoría para investigadoras.
- Reservas de financiación.



- Apoyo de las investigaciones solicitadas que aborden temáticas de género con evaluación positiva.
- Incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la actividad científica.
- Fomento de la corresponsabilidad corporativa respecto a la atención a la familia.

61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y técnico, ya que comprende la prestación de soporte jurídico, administrativo y presupuestario a los centros directivos de la Consejería, por parte de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

Corresponde además a la viceconsejería la función de velar por el cumplimiento de la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la consejería, ostentando la competencia de organización y supervisión de la actividad de la unidad de igualdad de género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del *Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica*.

Así, se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permiten el impulso y la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria de los centros directivos, a fin de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, para su correcta plasmación en la planificación y gestión de todas las políticas públicas que se desarrollan por la consejería:

- Asesoramiento en la elaboración de los informes de evaluación de impacto por razón de género, previstos en el artículo 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, y emisión de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género de las normas.
- Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la citada *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.
- Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.
- Impulso de la formación y sensibilización del personal de la consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras.
- Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única, de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

Con cargo a este programa presupuestario, la Dirección General de Fondos Europeos desempeña su función de unidad administradora de los fondos procedentes de la Unión Europea gestionados por la Junta de Andalucía, con excepción del Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA).

La igualdad de género es una política transversal en los fondos europeos por lo que debe estar presente en la ejecución de todos los programas operativos, y es por tanto un **objetivo** de la Dirección General de Fondos Europeos velar por la observancia de tal política en la ejecución de los fondos europeos a través de sus áreas de actividad.

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos fondos, teniendo como objetivo la completa absorción de los recursos programados para nuestra comunidad autónoma, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- Selección de las operaciones. Se trata de analizar las actuaciones cofinanciadas que los órganos gestores proponen gestionar en el ámbito de los programas operativos. Uno de los apartados que se comprueban antes de emitir la resolución de aprobación de la actuación u operación es cómo contribuye la misma al cumplimiento del principio transversal de igualdad de género.
- Verificación y control de los programas financiados con los fondos europeos. En este ámbito de actuación se ejecutan los procedimientos dirigidos a comprobar que la entrega de los bienes y/o la prestación de los servicios cofinanciados, se han llevado a cabo, y que los gastos declarados son reales y se ajustan a las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia, entre las que se incluye la política de igualdad de oportunidades.
- Seguimiento y evaluación de las actuaciones. A través de esta actividad se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los programas.
- Información y difusión. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, la Dirección General elabora planes de comunicación que utilizan y fomentan el uso de imágenes de mujeres y hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

72C EMPRENDIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Conforme al Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Conocimiento, la Secretaría General de Economía (SGE) persigue los siguientes objetivos en ejecución de este programa:



Objetivo 1. Planificación de la política económica.

Se refiere este objetivo a la planificación, el impulso y la coordinación de la política económica de la Junta de Andalucía, llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE), regulada por el Decreto 281/2010. En este sentido, se analizan aquellas medidas de política económica (planes y programas) que vayan a ser examinadas por la CDAE para comprobar que las mismas han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Corresponde igualmente a la SGE el desarrollo de la política de diálogo social, la cual ha incluido sistemáticamente entre sus **objetivos** intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral, dado que se constata la existencia todavía de obstáculos estructurales que dificultan el acceso, mantenimiento y reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

En tercer lugar, otro de los objetivos de la SGE es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializados en la elaboración de estudios e informes, y que se recogen, entre otros, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2018 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexos.

Objetivo 2. Impulso de la actividad emprendedora y empresarial.

En materia de fomento del emprendimiento, el presupuesto 2018 ordena la implantación de un conjunto de programas y actuaciones dirigidos al fomento de la cultura, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial en Andalucía, basados en factores vinculados con la innovación, la creatividad y las nuevas tecnologías, en los que se priorizarán especialmente los proyectos con mayor incidencia en la creación de empleo estable.

El principal hito para el año 2018 es la posible aprobación de la Ley de fomento del emprendimiento en Andalucía, la cual refuerza las actuaciones necesarias para cerrar las brechas de género que aún subsisten entre las emprendedoras y emprendedores de la comunidad autónoma. Este instrumento normativo tiene por objeto fomentar el espíritu emprendedor en su sentido más profundo, el de las actitudes, preferencias y capacidades de las personas, lo que exige potenciar los valores que defienden esa fuerza, con el objetivo final de promover la creación de más iniciativas empresariales, innovadoras, creativas, competitivas y generadoras de empleo estable, a través del trabajo autónomo, la economía social, la micro empresa y el tercer sector de la economía.

El diagnóstico de partida para la elaboración del anteproyecto de ley señala que existe una relación directa entre el espíritu emprendedor y los resultados económicos en términos de crecimiento, consolidación del tejido empresarial, creación de empleo, innovación e incremento de la productividad. En gran medida, la innovación y la capacidad emprendedora requieren de un cambio cultural en la sociedad que ha de sustentarse en su promoción desde todos los niveles económicos, institucionales y sociales, cada uno en el ámbito de sus responsabilidades. Este cambio es más necesario aún en el mundo rural donde concurren una serie de elementos diferenciales que dificultan la actividad económica y su desarrollo.

En esta situación, la administración pública juega un papel determinante para propiciar los cambios, la renovación y el impulso de un modelo productivo, basado en la sostenibilidad económica, ambiental y social, estableciendo sectores prioritarios de actuación, ordenando el entorno, simplificando trámites administrativos y apoyando a cualquier persona emprendedora que quiera poner en marcha una idea, prestándole asesoramiento, formación y acompañamiento para que su proyecto empresarial se consolide, crezca y genere nuevos empleos de calidad.

Estos fundamentos condicionan la necesidad de ordenar un entorno administrativo adecuado para emprender y regular las medidas que permitan fomentar la figura de la persona emprendedora y el propio emprendimiento, mediante una norma que recoja entre sus principios inspiradores, además de los tradicionales de impulso del desarrollo empresarial y la creación de empleo, la apuesta por un patrón de crecimiento basado en el desarrollo de la persona emprendedora en igualdad, teniendo en cuenta la posición de las trabajadoras y los trabajadores como máximo recurso estratégico para el desarrollo socioeconómico.

Objetivo 3. Fomento del trabajo autónomo.

En Andalucía, el trabajo autónomo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social. Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2016 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 65,5%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 34,5%). No obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año entre 2008 y 2016, dado que en 2008 la proporción era de un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

Es por ello que se asume como uno de los compromisos primordiales en el desarrollo de las políticas de acción social de nuestra comunidad la creación de empleo estable y, por consiguiente, el fortalecimiento de una cultura empresarial que ayude a vertebrar la consecución de la estabilidad laboral de mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir a reducir las brechas de género, fomentando medidas de igualdad en el trabajo autónomo para conseguir equilibrar la presencia de ambos sexos en todos los sectores de actividad.

Partiendo de lo anterior, la *Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo*, elevó a rango de ley los compromisos asumidos por Andalucía en materia de trabajo autónomo, regulando las medidas y programas para el desarrollo de las políticas activas de fomento del trabajo autónomo para Andalucía.

Asimismo, Andalucía dispone de una estrategia para luchar contra el desempleo, cuyo objetivo esencial es el crecimiento de empleo: la “Agenda por el Empleo. Plan económico de Andalucía 2014–2020. Estrategia para la Competitividad”, consensuada con los agentes económicos y sociales y aprobada por el Consejo de Gobierno el 22 de julio de 2014.

En desarrollo de dicha estrategia, el 21 de junio de 2016 el Consejo de Gobierno aprobó el Plan de actuación para el trabajo autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), cuyos objetivos, líneas estratégicas y medidas permiten coordinar y orientar el diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito



del trabajo autónomo, con la finalidad de lograr la máxima eficacia y eficiencia y el mayor grado de complementariedad y sinergia de las mismas.

En ejecución del Plan de actuación para el trabajo autónomo de Andalucía, se desarrollan las convocatorias de ayudas de un Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo, que persiguen como principal objetivo la creación de empleo, además de corregir aquellas situaciones en que las tasas de desempleo se encuentran por encima de la media, considerándose beneficiarias preferentes a las mujeres.

Dentro de este programa destacan por su relevancia para la política de igualdad de género, las medidas de acción positiva que se contemplan en las siguientes líneas de ayudas de fomento del trabajo autónomo:

- Impulso de la puesta en marcha de unidades económicas de trabajo autónomo a través de subvenciones al inicio de la actividad, en la que se contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias sean mujeres, y se incluye entre los criterios de valoración una preferencia en favor de las mujeres y de las mujeres víctimas de violencia de género, así como su priorización en caso de empate.
- Apoyo a la consolidación empresarial del trabajo autónomo, que contempla un incremento en el importe de la ayuda cuando las beneficiarias en caso de relevo generacional, sean mujeres.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que tiene como objetivo favorecer una mayor presencia de las mujeres en el trabajo autónomo y promover las condiciones óptimas para la conciliación, facilitando la sustitución de la trabajadora autónoma o de las personas contratadas, durante el periodo de disfrute del correspondiente permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo, incrementándose el importe de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.
- Promoción de acciones dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción, mediante subvenciones a proyectos presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Promoción del conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo para las mujeres, mediante subvenciones a proyectos de información, asesoramiento y tutorización presentados por las asociaciones profesionales de trabajo autónomo y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Objetivo 4. Promoción de la economía social.

La economía social basa su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a las organizaciones que conforman este sector, especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Sin embargo, a pesar de que en los puestos de trabajo en empresas de economía social la participación de las mujeres está equilibrada respecto a la de los hombres, se aprecia una brecha de género tanto en las personas socias que constituyen cooperativas o sociedades laborales, como en las personas que ejercen funciones de responsabilidad en la dirección y administración de esta tipología de empresas.

Teniendo en cuenta lo anterior, y atendiendo a las competencias que el programa 72C desarrolla en materia de promoción de la economía social, a partir de la estrategia marcada por los sucesivos pactos por la economía social firmados en Andalucía, se ha fijado para el ejercicio 2018 como **objetivo** de igualdad de género, lograr una mayor presencia femenina en las empresas de economía social.

Debe destacarse además, la planificación de un nuevo Programa de relanzamiento de la economía social (Progres), actualmente en fase de elaboración, cuya finalidad consiste en promocionar un modelo económico a través de fórmulas empresariales que priorizan el factor humano sobre el capital y los beneficios económicos y, aunque el anterior pacto ya contaba entre sus principios de actuación con la igualdad de género, en este nuevo plan se pretende incluir una transversalización de dicho principio en todas sus líneas estratégicas, a fin de conseguir disminuir las brechas de género detectadas.

Así, el futuro plan en materia de economía social, enunciará, describirá y establecerá el enfoque de género como una cuestión prioritaria. Asimismo, en desarrollo del mencionado plan, se elaborarán en 2018 las nuevas bases reguladoras del Programa de apoyo a la economía social, que integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo de las distintas líneas de ayudas, a fin de contribuir a los objetivos de promoción de un cambio de modelo productivo que permita consolidar el desarrollo económico, inclusivo, orientado a la innovación, a la internacionalización y a la sostenibilidad ambiental y que permita reducir las brechas de género existentes.

Objetivo 5. Internacionalización de las empresas y de la economía andaluza.

La Estrategia de la Junta de Andalucía en materia de internacionalización se concreta en el Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza Horizonte 2020.

La consolidación y expansión internacional de las empresas y de la economía andaluza, es una condición necesaria para seguir creciendo y creando empleo, en un mundo crecientemente globalizado donde la competencia es cada vez mayor. Por ello, es necesario incrementar el peso del sector exterior en la economía andaluza potenciando la cooperación empresarial y diversificando geográficamente las exportaciones andaluzas, captando nuevos clientes y mejorando las oportunidades de negocio en el extranjero.

En el año 2016, las exportaciones andaluzas representaron el 16,8% del PIB de Andalucía. Esta cifra pone de manifiesto el importante dinamismo que ha tenido en los últimos años, ya que en 2009 en plena crisis económica, tan solo representaban el 9,7%. No obstante, todavía se encuentran por debajo de lo que representan a nivel mundial, por lo que hay que seguir impulsando la internacionalización de las empresas andaluzas para alcanzar el objetivo del 20% del PIB que establece la Agenda por el empleo de Andalucía en el horizonte del año 2020, así como la mayor presencia de las mujeres en este sector.



09.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) desarrolla un único programa presupuestario, el programa 54F, clasificado G+, destinado a la elaboración y difusión de estadística y cartografía.

La actividad del organismo viene determinada por la *Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, modificada por la *Ley 4/2011, de 6 de junio*. Esta ley establece la necesidad de planificar a distintos plazos el contenido y alcance de la actividad estadística y cartográfica, mediante la elaboración de un Plan estadístico y cartográfico y su desarrollo mediante programas anuales. Actualmente está vigente el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017, aprobado por la *Ley 3/2013, de 24 de julio*, si bien se está tramitando el anteproyecto de ley para la ampliación de su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, a fin de armonizarlo temporalmente con la planificación económica y la planificación estadística y cartográfica de ámbito europeo y estatal.

Este plan tiene como objetivos generales:

- a) Producir la información estadística y cartográfica de calidad requerida para la ejecución y el seguimiento de las políticas europeas, nacionales y autonómicas en el ámbito de las competencias de la Junta de Andalucía.
- b) Producir y difundir los datos estadísticos y cartográficos como información útil y reutilizable para la toma de decisiones participativas por la sociedad andaluza.
- c) Aprovechar el potencial que genera la integración de la información estadística y cartográfica para contribuir al desarrollo de la sociedad del conocimiento.
- d) Dotar a la ciudadanía de la información suficiente y objetiva que permita la evaluación de las políticas ejecutadas por la Junta de Andalucía y sus entes instrumentales.

El plan marca igualmente cinco ejes transversales que, al ser incorporados en el diseño y ejecución de las actividades, contribuyen a orientarlas hacia la satisfacción de las necesidades de información y a monitorizar los resultados. Estos ejes transversales se refieren a la cohesión, la sostenibilidad, la innovación, el género y la evaluación de la eficacia de las políticas públicas.

En particular, el eje transversal de género es una dimensión necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerar esta perspectiva, no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable sexo, sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

La inclusión del eje transversal de género en la planificación estadística fue una novedad en el Plan estadístico 2007–2013, y su inclusión en el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017 consolidó la integración de esta dimensión en el seno de la actividad

estadística y cartográfica oficial y el avance en la incorporación de estrategias que permiten mejorar su medición.

De acuerdo con la normativa anterior, es posible distinguir los siguientes **objetivos específicos**:

Objetivo 1. Desarrollo y ejecución de actividades estadísticas y cartográficas.

El instituto prevé desarrollar en el ejercicio 2018, un total de 78 actividades estadísticas y cartográficas. Estas actividades ofrecerán información sobre aspectos como la demografía y la población, las familias y los hogares, la educación y la formación, los usos del tiempo, el mercado de trabajo, el turismo y la hostelería, el comercio, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, las delimitaciones político-administrativas, las direcciones y nombres geográficos, o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollarán actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

En este ejercicio, en cumplimiento del eje de género del Plan estadístico y cartográfico, se prevé ofrecer información con perspectiva de género de 39 actividades, que difundirán información desagregada por sexo utilizable por los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía para la toma de decisiones que permitan disminuir la brecha de género.

Objetivo 2. Informes de normas de creación, modificación o supresión de registros administrativos para la mejora de sus posibilidades de aprovechamiento estadístico y cartográfico.

El Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017 incluye un conjunto de estrategias de desarrollo, a saber: aprovechamiento de fuentes, registros e infraestructuras de información, normalización y garantía de calidad, difusión, acceso y reutilización de la información, investigación, desarrollo tecnológico, innovación y formación, y coordinación y cooperación.

En relación con el aprovechamiento de fuentes, el IECA es competente para “Informar preceptivamente los proyectos de normas por las que se creen, modifiquen o supriman registros administrativos en lo relativo a su aprovechamiento estadístico”, de acuerdo con el artículo 30.h de la *Ley 4/1989*, introducido por la modificación de esta, por *Ley 4/2007*. En este sentido, el organismo emitirá el 100% de los informes que le sean requeridos, incluyendo entre sus recomendaciones en el caso en que la propuesta de norma no se recoja, que la información relacionada con las personas contemple la variable sexo, en consonancia con lo establecido en el eje de género del Plan estadístico y cartográfico 2013–2017 y en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Objetivo 3. Nuevas actividades.

En el ejercicio 2018 se van a realizar nuevas actividades estadísticas especialmente relevantes para el análisis de la realidad andaluza desde una perspectiva de género:

- Difusión de los resultados de la Encuesta sobre la movilidad social en Andalucía, iniciada en el ejercicio 2017. La encuesta de movilidad social tiene por objetivo impulsar la medición estadística de la movilidad social intergeneracional en Andalucía, mediante



un enfoque basado en el estudio de las trayectorias familiares que permita estimar las probabilidades de cambio de clase socioeconómica entre generaciones. En este sentido, la movilidad social relativa resulta un indicador muy valioso para apreciar cómo evoluciona la igualdad de oportunidades o justicia social a lo largo del tiempo.

- Realización de la Encuesta sobre educación y transición al mercado laboral en Andalucía, que tiene como objetivo obtener información sobre la trayectoria educativa y su relación con el empleo. Ambas actividades son intrínsecamente pertinentes al eje de género, ya que su diseño metodológico, basado en la recogida de información mediante entrevista directa a la ciudadanía, las configura como herramientas óptimas para la exploración, identificación, medición y análisis de las desigualdades por razón de género.
- Realización de una nueva actividad de síntesis que se denominará “Sistema de indicadores con perspectiva de género de Andalucía”, con el objetivo de difundir los datos estadísticos oficiales que, con una clara perspectiva de género, ofrecen una imagen socioeconómica de la realidad de la igualdad en Andalucía. En diciembre de 2018 se prevé difundir información sobre población e inmigración; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente y turismo y comercio.

Las actividades mencionadas están en coherencia con las necesidades de información que articulan el Plan estadístico y cartográfico vigente. Entre estas necesidades se encuentran dos de especial relevancia para avanzar en el conocimiento y la medición de la desigualdad social en Andalucía: la necesidad denominada “trayectoria vital” que demanda conocer las interrelaciones y dependencias que se producen entre las dimensiones del desarrollo humano (cualificación, biografía laboral, trayectoria familiar, etc.), y la necesidad “desigualdades sociales” que demanda conocer la situación y los factores que inciden en ellas. También están en coherencia con el sistema de ejes transversales, en particular con los ejes “Género” y “Cohesión”.

Para realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos definidos, el Instituto lleva a cabo una evaluación anual de los programas estadísticos y cartográficos. El proceso de evaluación cubre todas las dimensiones de la actividad, en particular la dimensión de género, y se extiende no solo a las actividades del Instituto sino también a las del Sistema estadístico y cartográfico.

09.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

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

Tras la modificación de la norma reguladora de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía operada por la *Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas*, se ha visto reforzado el papel de esta institución andaluza. En este sentido, se han redefinido y ampliado sus fines generales, de modo que a partir de esa reforma la Agencia de Defensa de la Competencia pasa a tener como fines generales, junto a los de promover y preservar el funcionamiento competitivo de los mercados, el de contribuir a la mejora de su regulación económica, garantizando la existencia de una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por lo tanto, su actividad se dirige fundamentalmente hacia las personas jurídicas e instituciones.

En materia de género, la agencia centra su atención en su política de personal y en el Sistema de información y defensa de la competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas en materia de promoción y defensa de la competencia, así como sobre la aplicación de los principios de una regulación eficiente y favorecedora de la competencia y de la unidad de mercado, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. A tal efecto, el portal web de la agencia, hace las funciones de ventanilla no sólo para la recepción de estas consultas, sino también sobre las propuestas de mejora regulatoria económica y para la recepción de forma telemática de denuncias de conductas anticompetitivas presentadas en el registro electrónico general.

Los objetivos que se fija la agencia en 2018 con incidencia en la igualdad de género son los siguientes:

Objetivo 1. Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la competencia.

Objetivo 2. Detectar y poner en marcha actuaciones que dentro de las actividades de la agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de información y defensa de la competencia de Andalucía.

Objetivo 3. Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

- Las líneas de trabajo y actuaciones específicas para conseguir dichos objetivos serán:
- Realizar un seguimiento de la asistencia a los cursos por parte del personal de la agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la agencia



organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de mujeres en los mismos.

- Fomentar una representación equilibrada en la formación de personal especializado en Derecho de la competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Analizar las comunicaciones recibidas a través del Sistema de información y defensa de la competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para indagar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.
- Llevar a cabo una gestión de personal que incluya prácticas dirigidas a corregir los desequilibrios de género. En esta línea, el sistema de control de presencia contempla la mayor flexibilidad horaria dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral.

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Andalucía Emprende es una fundación adscrita a la Consejería de Economía y Conocimiento que tiene como misión promover la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial para contribuir a la dinamización de la economía regional.

Su objetivo general es fomentar y apoyar la creación y consolidación de empresas y empleo mediante la prestación de la cultura emprendedora y la actividad económica mediante la prestación de servicios de calidad, gratuitos y dirigidos tanto a personas emprendedoras que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía, como a empresas ya constituidas que necesiten apoyo para su expansión, modernización y consolidación en el mercado.

Andalucía Emprende pretende articular en 2018, estrategias y metodologías adecuadas para conseguir los siguientes **objetivos** encaminados a garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres:

- Combatir las diferencias y estereotipos por razón de género, especialmente en aquellos sectores productivos donde se generan condiciones de discriminación que alejan a las mujeres del emprendimiento.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para la inserción en el tejido empresarial, un territorio aún hostil para la iniciativa emprendedora femenina.
- Aumentar la capacidad de innovación y adaptación del tejido empresarial andaluz incorporando y visibilizando las actuaciones promovidas por las empresas dirigidas por mujeres.

Las principales actuaciones de fomento de la cultura emprendedora y servicios a personas emprendedoras y empresas que se desarrollan con incidencia en materia de igualdad de género son las siguientes:

- Día de la persona emprendedora y premios Andalucía Emprende. Encuentro entre los agentes de emprendimiento que bajo el lema “Andalucía Emprende contigo” pretende propiciar el intercambio de conocimientos y experiencias mediante la realización de una amplia gama de actividades que estimulan la creatividad y la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales.
- Plan de actuación local para emprender. Estos planes constituyen la estrategia anual de la fundación, diseñada desde el propio territorio con la colaboración de los agentes económicos y sociales, para fomentar la cultura emprendedora y el desarrollo empresarial en el ámbito local, así como para promover la incorporación de factores de competitividad en el tejido empresarial andaluz. Sirven también para dar a conocer los servicios de apoyo a personas emprendedoras y empresas que se ofrecen a través de los Centros andaluces de emprendimiento (CAE).
- Encuentros de innovación abierta y encuentros sectoriales. Encuentros sectoriales y territoriales de networking de innovación abierta con empresas apoyadas por la fundación, de sectores estratégicos y con una trayectoria profesional exitosa, a los que también asisten empresas tractoras y mentoras motivacionales, con los objetivos de difundir y reconocer la actividad de las pymes, propiciar el establecimiento de sinergias, posibles colaboraciones y facilitar las oportunidades de negocio con una dinámica de innovación abierta dirigida por profesionales de la fundación.
- Fomento del emprendimiento en el sistema educativo. Actuaciones para mejora del potencial de emprendimiento de las personas más jóvenes para garantizar la competitividad del tejido empresarial andaluz del futuro, trabajando en una serie de programas para fomentar la cultura emprendedora en el sistema educativo en todos sus niveles: infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria.
- Programa *Senior*. Actuaciones de transferencia de conocimientos y experiencias de personas expertas, personal directivo y especialistas en situación de jubilación, a proyectos andaluces de jóvenes empresas. En este bloque y dentro de los proyectos dirigidos a personas emprendedoras, se aglutinan las actuaciones para poner en valor los años de *know-how* de ex-cargos ejecutivos y personal directivo que hayan accedido al sistema de jubilación, que pasan a tutorizar a través de este programa y de manera personalizada, proyectos empresariales andaluces en función del sector o área estratégica donde se detectan mayores necesidades.
- Aceleradora. Son servicios a personas emprendedoras para la mejora de sus capacidades tanto técnicas como profesionales. Entre los servicios que se prestan, están los de carácter jurídico, tecnológico, de marketing, desarrollo de clientes, coaching, o el desarrollo de metodologías de aceleración empresarial.
- Diseño, mejora y mantenimiento de herramientas para personas emprendedoras. Herramientas informáticas para personas emprendedoras al objeto de que puedan desarrollar una estrategia adaptada al día a día de la gestión empresarial.



Todas estas actuaciones se desarrollarán en 2018 teniendo como uno de sus **objetivos** fundamentales la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y con ellas se persigue:

- Llegar a un total de 119.482 personas beneficiarias, de las que al menos 58.855 sean mujeres, lo que representaría un 49,28% del total.
- La creación de un total de 5.600 empresas promovidas por al menos una mujer, representando casi un 44% del total de 12.800 empresas que la Fundación tiene como objetivo apoyar a su constitución en 2018.

EXTENDA, AGENCIA ANDALUZA DE PROMOCIÓN EXTERIOR, S.A.

Extenda es una empresa pública de la Junta de Andalucía que tiene como objetivo específico promover y apoyar la internacionalización de las empresas andaluzas. Es el instrumento del Gobierno andaluz para la ejecución de su política de internacionalización, que está concertada con los agentes económicos y sociales y que actúa como núcleo aglutinante de un trabajo coordinado entre todas las instituciones que intervienen en la promoción exterior. Para ello, planifica, diseña y ejecuta acciones de promoción de las empresas y los productos andaluces en el exterior, de acuerdo con la política económica de la Junta de Andalucía.

En el año 2018 Extenda seguirá desarrollando las siguientes iniciativas orientadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus áreas de actividad:

- Para avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de las empresas vinculadas a la internacionalización, continuará con la implementación de herramientas que permitan analizar la variable de género en el seguimiento de todas las actuaciones desarrolladas en el marco de sus programas.
- Para impulsar la igualdad de género en la propia empresa, aplicará las actuaciones que se deriven del I Plan de igualdad de Extenda.

A través del análisis de los datos de los que dispone Extenda generados por su interacción con las empresas en los servicios de internacionalización, se obtienen conclusiones sobre la realidad de género en el sector. Entre las empresas dadas de alta en la base de datos de Extenda, el 78,6% de los contactos que figuran como principales, son hombres (marcado como tal en el formulario de alta por la propia empresa) y el 21,3% mujeres. Si distinguimos por tipo de empresa, en el régimen de autónomos, el 65,6% son hombres y el 34,4% mujeres y entre las empresas, el 80,6% son hombres y el 19,3% son mujeres. Comparando con el año anterior, la proporción de hombres se reduce.

En relación con las empresas participantes en los programas de Extenda y atendiendo a la persona de contacto en las mismas, el 74,7% son hombres y el 25,3% mujeres. Entre quienes se acogen al régimen de autónomos, el 57,1% son hombres y el 42,9% son mujeres. En cuanto a las empresas propiamente dichas, el 76,9% son hombres y el 23,1% son mujeres. Como en el caso anterior, la presencia de hombres se reduce al comparar con el año anterior.

Progresivamente se va recabando el dato de empleo en las empresas que participan en la actividad de Extenda. Para las participaciones del año 2016 se dispone de información del empleo en un 14% de las mismas (datos de empleo referidos a 2015). A pesar de que aún es un porcentaje bajo, el análisis del empleo en dichas empresas puede aportar alguna información adicional sobre la distribución por sexo en este sector. De manera agregada, el empleo total en estas empresas alcanza una cifra de 6.753 hombres y 5.709 mujeres, con un porcentaje sobre el total de 53,6% y 45,3% respectivamente. Si analizamos empresa a empresa y calculamos el porcentaje de empleo medio, los datos pasan a ser del 63% y 37% respectivamente.

Determinados programas relacionados con la formación y los recursos humanos, muestran los siguientes resultados:

- De 1.251 registros de profesionales internacionales en la base de datos de Extenda, el 54% corresponden a hombres (676) y el 46% a mujeres (575) en el año 2016.
- En los cursos de formación en comercio exterior participaron un total de 298 personas, de las cuales el 47% fueron hombres (139) y el 53% fueron mujeres (159).
- En los cursos de formación en idiomas participaron un total de 745 personas, de los cuales el 48% fueron hombres (356) y el 52% mujeres (389).

Como consecuencia del compromiso de la Dirección en la integración de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos, reflejado en el Capítulo II del convenio colectivo, se ha constituido una Comisión de igualdad, como órgano paritario que velará por su cumplimiento y será responsable de coordinar la elaboración e implantación del I Plan de igualdad de Extenda, en el marco del cual se adoptarán medidas en materia de promoción profesional, formación y prácticas de conciliación para corregir las desigualdades de género identificadas en la empresa, pudiéndose destacar las siguientes:

- Medida de acción positiva dentro del proceso de selección de personal, que regula la provisión de puestos de trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales, así como la redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificándose las condiciones y requerimientos del puesto.
- Evaluación de las candidaturas con criterios objetivos y homogéneos para su valoración.
- Integración de todas las categorías profesionales en la programación de la formación.
- Impartición de las acciones formativas dentro de la jornada laboral y establecimiento del horario teniendo en cuenta al personal con reducción de jornada por cuidado de un menor, o permitiendo su compensación.
- Difusión de la formación entre todo el personal, incluyendo a las trabajadoras que se encuentran disfrutando de un período de excedencia.



- Igualdad en materia retributiva, los conceptos retributivos que integran el salario vienen determinados en función de la categoría profesional a la que se adscriba el personal. Los complementos salariales están definidos en base a criterios objetivos.
- Difusión entre la plantilla del compromiso de la empresa en materia de conciliación.
- Ampliación del permiso de paternidad.
- Adaptación del permiso de lactancia a las necesidades del personal, tanto en su fraccionamiento como en su acumulación, así como su disfrute a través de una bolsa de horas.
- Permisos retribuidos para la asistencia a consultas médicas y el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.
- Distribución de la jornada de trabajo en función de las necesidades para el personal en reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, mediante acuerdo entre las partes.
- Definición de un protocolo de protección a los casos de embarazo, maternidad y lactancia, al objeto de prevenir los posibles riesgos de salud en las trabajadoras.
- Flexibilidad horaria.
- Impartición de un plan de formación específico para el personal como eje transversal en el diseño y elaboración del Plan de igualdad.
- Coordinación y colaboración con la unidad de igualdad de género de la Consejería de Economía y Conocimiento.

AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema andaluz del conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.
- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del Conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

Las actuaciones que se llevarán a cabo en 2018 en ejecución de estas competencias, se desarrollarán con un **objetivo** específicamente orientado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: el análisis de los desequilibrios de género en el ámbito del Sistema andaluz de conocimiento.

Entre las actividades que se desarrollarán para lograr dicho objetivo, merecen ser destacadas las siguientes:

- Elaboración y publicación de un informe que analice la situación de las mujeres en el Sistema andaluz del conocimiento desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:
 - Las cifras sobre población andaluza y población ocupada en Andalucía por sexo.
 - Los datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación.
 - Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
 - Datos desagregados por sexo sobre grupos de investigación, proyectos de excelencia y actividades de I+D, medidos a través de los registros de propiedad industrial.

Las fuentes de información que se emplearán para la elaboración de este informe procederán de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Economía y Conocimiento, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

- Revisión y actualización de un total de 83 indicadores de género.
 - Indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020).
 - Indicadores sobre resultados tangibles: proporción de mujeres que solicitan patentes en Andalucía.
 - Indicadores sobre biotecnología.
 - Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación.
 - Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres, etc.

Además de estas dos actividades que inciden directamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, durante 2018 se realizarán otras que incluyen de modo transversal la perspectiva de género, entre las que merecen ser destacadas:

- En la gestión del Sistema de información científica de Andalucía (SICA) se contabilizará con desagregación de sexo el número de consultas atendidas.



- En la elaboración de informes se tendrán en cuenta las variables con desagregación de sexo.
- Las actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la Dirección de Evaluación y Acreditación, también son objeto de desagregación por sexo.
- Las actividades relacionadas con la formación avanzada, movilización competitiva del talento e integración internacional, también son susceptibles de desagregación e incluyen (como en el caso de las becas Talentia) medidas de acción positiva que promueven la igualdad.
- Por último, los resultados de las acciones dirigidas al fomento de la innovación tecnológica y de la participación de empresas y agentes del Sistema andaluz del conocimiento en proyectos de I+D+I internacionales, también incluirán datos desagregados por sexo.

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización del Presupuesto para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres y su participación de forma activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica, motivo por el cual se ha propuesto como objetivo estratégico de la Consejería el integrar la perspectiva de igualdad de Género en las políticas presupuestarias.

Conforme al artículo 5 del *Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, la Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia al género como son las relativas a política presupuestaria, política tributaria, gestión de los ingresos provenientes de los Fondos Europeos, contratación pública y contratos de colaboración público–privada, planificación del sector público y la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, entre otras.

12A PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Programa contempla como objetivo estratégico para 2018 Innovar y agilizar la gestión de la Función Pública. Así, los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

En concreto para 2018 los objetivos operativos del Programa son: la implantación del nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; planificar la organización administrativa y sector instrumental; la ordenación del empleo público de Andalucía mediante instrumentos jurídicos de mejora y modernización; y la elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos del personal de la Junta de Andalucía.

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, según el *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*. A este respecto la necesidad de lograr una Administración más justa e igualitaria requiere, como medida incondicional, la aprobación e implantación de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres que permita la puesta en marcha de todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En este ámbito hay que resaltar, por tanto, como **objetivo** del ejercicio 2018 la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, así como su implantación no sólo en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sino también en el resto de sectores como el docente, el sanitario y el propio del personal



de justicia. A tal fin se prevé que durante dicho ejercicio se celebre al menos una reunión mensual del grupo de trabajo existente, que tras evaluar y analizar el diagnóstico de situación obtenido deberá culminar las tareas de redacción de un texto definitivo que comprenda los objetivos a conseguir y las medidas previstas para ello. En cualquier caso, el texto resultante deberá ser objeto de negociación con las organizaciones sindicales en los diferentes foros de negociación (Mesa y Comisión de Convenio).

Dentro del objetivo de elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos de los profesionales públicos de la Junta de Andalucía, se plantea como línea de trabajo prioritaria la elaboración y aprobación del citado Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, que se establece con la finalidad primordial de determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en el ámbito estatal y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género* en el ámbito autonómico, desarrollan una serie de medidas destinadas a la creación de un sistema integral de prevención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género. Entre otras medidas destinadas a prevenir y erradicar la violencia de género, establecen la necesidad de articular «protocolos de actuación» que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones públicas y asimismo, introducen modificaciones en el régimen jurídico aplicable a las funcionarias víctimas de violencia de género.

En este contexto se trabajó en un primer momento en la confección de un borrador de Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género, con el objetivo fundamental de establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se trata de un compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de violencia de género en el trabajo. En la actualidad los trabajos encaminados a la culminación y aprobación de dicho protocolo se vienen desarrollando de forma paralela a las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, habiéndose barajado la idea, incluso, de su integración en éste último como parte del mismo.

Con respecto a la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, dada su importancia, se ha querido hacer partícipe de su contenido a los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como, a los entes sociales, para lo cual se prevé la celebración de reuniones del grupo de trabajo creado al efecto cuyas propuestas se incorporarán al texto del Plan para su posterior aprobación.

Cabe señalar asimismo que, habida cuenta de la posición relevante que ostenta el Instituto Andaluz de la Mujer en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres de Andalucía, el Plan de Igualdad ha venido siendo elaborado y desarrollado en común con dicha Agencia, que ha llegado a asumir la dirección conceptual del Plan.

61A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El objetivo estratégico en el que se encuadra el Programa 61A es racionalizar y obtener mayor eficacia en la gestión de los recursos humanos y materiales de la consejería, dentro de su ámbito de competencias que permite dar soporte jurídico, administrativo y presupuestario al resto de los órganos adscritos a la estructura de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

En la gestión de este programa se tienen en cuenta las competencias tanto de la Viceconsejería, de velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la consejería, como de la Secretaría General Técnica, de organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género. Este programa cuenta con una competencia específica en materia de género, la Unidad de Igualdad de Género, a la que se suman otras competencias pertinentes como la gestión del personal, y la tramitación de informes y preparación de disposiciones generales que permiten la transversalización de la perspectiva de género en su organización y funcionamiento.

La Secretaría General Técnica continuará con el impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, incluyendo en el objetivo de optimizar la gestión de los recursos humanos, el estudio de las necesidades formativas del personal de la Consejería, teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad de Género es responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas. En este ámbito de actuación la Unidad viene elaborando desde 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos. Se observa que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte al texto normativo por los centros directivos, pero se ha detectado la necesidad de impulsar los grupos de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género con el personal de los diferentes centros directivos y sus entidades instrumentales, para transversalizar la perspectiva de género en las disposiciones normativas.

Para el ejercicio 2018 el objetivo de la Unidad es asesorar a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas. Se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la incorporación de las mismas en los textos que se elaboren.

Para medir el objetivo se han definido diversos indicadores que permitirán determinar si se consigue mejorar la capacidad de los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en las disposiciones normativas respecto a años anteriores en al menos un 20%, comparando anualmente las recomendaciones adoptadas del total de recomendaciones realizadas.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Dirección General de Presupuestos el



desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el presupuesto, además del establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias y la realización de las auditorías de género.

El programa 61D ‘Política presupuestaria’ tiene, por lo tanto, un papel de liderazgo fundamental en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género en la Administración andaluza. Este programa, que se ha sometido a auditoría de presupuesto y género en el Plan 2016–2017, ha tenido en cuenta las recomendaciones recogidas por el Informe de APG y la planificación incluida en el Documento de Orientaciones Estratégicas, como se detalla bajo estas líneas.

El programa 61D vertebra la inclusión de género en el presupuesto, a través de dos objetivos estratégicos:

1. El primero de ellos es ‘Integrar **la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias**’.

Este objetivo parte del análisis y la planificación de los distintos programas de gasto para visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias, desde el punto de vista de género y poder contribuir a la corrección de las desigualdades que todavía persisten en la realidad andaluza entre mujeres y hombres.

En aras al logro de tal objetivo, la Dirección General de Presupuestos ha previsto distintas líneas de acción:

- 1.1. Avanzar en la realización de las auditorías aprobadas por la Comisión de Impacto de Género, en sus planes anuales. Las auditorías evalúan los programas de gasto con mayor impacto en la reducción de desigualdades, en las fases de diseño y ejecución, para proponer una reasignación de recursos más equilibrada. Se extienden, también, a las entidades instrumentales potencialmente más relevantes, para eliminar las brechas entre hombres y mujeres.

Este próximo ejercicio se completará el examen de los 31 programas y entidades instrumentales auditados en los planes 2013–2015 y se pondrán en marcha aquellos que encargue la Comisión de Impacto de Género en su plan 2018.

- 1.2 Revisar los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) ya presentados por los programas auditados, para dar efectividad a las observaciones y recomendaciones formuladas en los informes de auditorías.

La elaboración del DOE G+, como tal documento de planificación, conlleva la asunción por los programas auditados de compromisos orientados a corregir las brechas, mediante la definición de objetivos y actuaciones presupuestarias específicas en los distintos ejercicios presupuestarios.

El DOE G+ es un documento de planificación destinado a conseguir una inclusión efectiva de la perspectiva de género en el presupuesto de los programas presupuestarios e incluye conclusiones y recomendaciones conducentes a la resolución de las deficiencias detectadas en la fase de auditoría.

- 1.3 Consolidar y reforzar el funcionamiento de los grupos de trabajo técnico creados en las consejerías y entidades instrumentales adscritas, durante la fase de elaboración del Anteproyecto del Presupuesto, para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria. La constitución de tales grupos se ha mostrado como una fórmula sumamente eficaz para la inclusión de género en las asignaciones del gasto. Tales grupos analizan la efectividad y rigor de los diagnósticos sobre la realidad en la que operan los programas, los recursos que se asignan y los indicadores diseñados para medir la evolución de las brechas.
- 1.4 Proseguir la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género del Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de la Junta de Andalucía y ampliar el alcance de sus contenidos.

2. El segundo objetivo estratégico es ‘Realizar el seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias’, que ha incluido el enfoque de género de modo transversal.

Se trata de un objetivo permanente y estable del programa 61D, para promover una mejor lógica relacional entre el ámbito estratégico de decisión de las políticas presupuestarias y el operativo de puesta en marcha y calidad de las intervenciones. Para coadyuvar a su realización, se proyectan en 2018 distintas líneas de actuación:

- 2.1 Articular una metodología de evaluación de los programas presupuestarios. Dicha metodología se basará en un proceso generador de información sobre la planificación, diseño, ejecución y resultados de los programas presupuestarios, que permita su posterior utilización en la toma de decisiones. Variables como la eficiencia del gasto público, la eficacia de las intervenciones, la cobertura de la población potencialmente destinataria o la pertinencia o congruencia de los objetivos del programa con las necesidades llamadas a solventar, ayudarán a estimar con mayor rigor el efecto atribuible de las políticas presupuestarias. En este sistema cobrará singular relieve el análisis de los programas, a partir de su impacto sobre las condiciones de vida de las mujeres y hombres de la comunidad autónoma andaluza. Como criterio adicional de evaluación de las intervenciones presupuestarias se empleará, por lo tanto, la equidad de género.
- 2.2 Revisar el banco de indicadores presupuestarios. Tal medida está proyectada para identificar si la información proporcionada por los programas es relevante y oportuna para evaluar y dar seguimiento a las metas y objetivos fijados en sus ámbitos de acción, en términos de realización, resultado e impacto. La revisión también se centrará en los indicadores de género de los programas G y G+, para determinar su idoneidad a la hora de medir los posibles cambios en la situación de las mujeres y hombres atribuibles a las intervenciones financiadas con cargo a los presupuestos.
- 2.3 Desarrollar un proyecto normativo, para regular la elaboración de las auditorías de presupuesto y género. Con ello, se pretenden articular de forma clara y precisa los trámites y plazos del procedimiento que deben seguir los programas presupuestarios señalados en los planes anuales de auditoría que apruebe la Comisión de Impacto de Género.



- 2.4 Desarrollar un programa de formación, diseñado para dotar a las personas responsables de las distintas secciones y programas presupuestarios de conocimientos sobre las herramientas de diseño de objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios. Dicha formación también se enfocará a proporcionarles instrumentos de análisis para desplegar la transversalidad de género en los programas presupuestarios, tanto en su diseño como en su ejecución, y para medir su impacto en la reducción de desigualdades.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, a lo largo del ejercicio 2018 se llevarán a cabo las actuaciones que se describen a continuación, dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que nos den una visión de la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

La Intervención General, en el marco del desarrollo del Control Financiero está llevando a cabo trabajos de campo relacionados con el Impacto de Género en las Entidades del sector público andaluz. Se toma como base la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, los trabajos de campo se han enfocado con el **objetivo** de analizar la situación de igualdad antes citada en las entidades auditadas y promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

En concreto, algunas de las comprobaciones que se realizan, en función del alcance del control financiero, utilizando la información facilitada por los departamentos de recursos humanos de las empresas que son objeto de las mencionadas auditorías, son las siguientes:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal del personal.
- Verificar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Comprobar si existe una política de igualdad de trato en el acceso al empleo, y en la formación profesional.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.

- Verificar la ratio entre hombres y mujeres, en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo.
- Verificar si existe presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de la entidad, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciado por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por el Centro Directivo, en 2018 se estará en disposición de recabar datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con la formación específica del personal interno y/o externo (unidades de control interno de las entidades instrumentales del Sector Público), así como en relación a personas usuarias de nuevas herramientas de gestión, módulos y/o nuevos sistemas de información implantados en la Intervención General de la Junta de Andalucía.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

El Preámbulo de la *Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía*, establece que los ejes básicos del sistema de financiación deben ser el refuerzo de las prestaciones del Estado del Bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía. Por su parte, la *Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía* reafirma ese ideario determinando el marco concreto de actuación tributaria y corresponsabilidad fiscal dentro de Andalucía, por lo que el modelo establecido se basa en los principios de solidaridad e igualdad, reforzando el establecimiento de un mecanismo explícito para garantizar de manera estable en el tiempo la igualdad en el acceso a los servicios públicos fundamentales. Es por ello que la desagregación de los datos por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales y, corregir, en su caso, las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que pudieran sobrevenir.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección General de Financiación y Tributos es el centro directivo encargado dentro de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de realizar informes y estudios para la mejora de la calidad de servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma. Junto a ello, está el desarrollo de la política tributaria bajo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno, así como la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

Para el ejercicio 2018, el programa presupuestario 61H se plantea el **objetivo** de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario, tanto propias como aquellas sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas



anteriormente. La citada cesión impositiva se da bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD).

Para la consecución de este objetivo, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Mejora de la desagregación por sexo de la información del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos.
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre A.E.A.T y la Junta de Andalucía.
- Suministro de información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.
- Elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como asesoramiento técnico.

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

Entre las atribuciones de la Secretaría General de Hacienda se encuentra la competencia de la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma, en virtud del *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*.

El **objetivo** estratégico del programa presupuestario en este ámbito es Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. El presupuesto de la Comunidad Autónoma se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género, que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de mujeres y hombres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.

Por todo ello y para continuar con los avances logrados en los últimos años, el Programa 61L, en el ejercicio 2018 potenciará el presupuesto público, como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

Las principales líneas de trabajo son:

- Realizar la evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.
- Mejorar el conocimiento de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de competencia de las políticas presupuestarias.
- Difundir los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

En este sentido, se pretende concretar las anteriores líneas de trabajo a través de la realización de diversas actividades:

- Informes de análisis de variables socioeconómicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, relacionadas con la evolución de las brechas existentes entre mujeres y hombres en Andalucía y su relación con las políticas presupuestarias.
- Trabajos, diseño, organización y participación en acciones de sensibilización, formación y difusión en presupuesto y género, de carácter nacional e internacional e informes de respuesta a las demandas de cooperación y asesoramiento en presupuesto y género, provenientes de personas expertas, instituciones y organismos nacionales e internacionales.
- Organización de un evento de intercambio y debate sobre economía, presupuesto y género.
- Informes de análisis y estudio de las implicaciones que puedan derivarse para la Comunidad Autónoma de Andalucía de las disposiciones y documentación relacionadas con la normativa nacional y europea en materia de hacienda pública y género, igualdad entre hombres y mujeres, etc. en el marco del ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Hacienda.
- Elaboración de un Plan de investigación sobre presupuesto y género, que incluye líneas de estudio y actividades concretas a desarrollar en materia de economía, presupuesto y género.

63A REGULACIÓN Y COOPERACIÓN CON INSTITUCIONES FINANCIERAS

El Programa 63A Regulación y cooperación con instituciones financieras se inserta en la Política de Fomento Económico y Actividad Empresarial y obedece a la obligación legal de ejercer, en el marco de las competencias en política financiera, la supervisión de los instrumentos financieros de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El **diagnóstico** de la actividad financiera y crediticia evidencia la existencia de un sesgo de género en el acceso a los servicios financieros a nivel mundial consistente en mayores



dificultades para las mujeres para acceder a la financiación convencional, pudiendo ser esta una de las razones por la cuales las mujeres tienen más dificultades a la hora de crear empresas o para ejercer el autoempleo. Dado que la finalidad última del programa es lograr un sistema financiero solvente, eficiente y estable, que financie el crecimiento económico y esté firmemente comprometido con el desarrollo del tejido productivo, se ha establecido como **objetivo** para el ejercicio 2018 la creación de la nueva Agencia Financiera de la Junta de Andalucía. Esta sociedad tiene por objeto impulsar y favorecer en Andalucía la puesta a disposición de instrumentos financieros eficientes, accesibles y diversificados a las empresas con actividad en la Comunidad Autónoma, de acuerdo con sus necesidades de financiación. E igualmente, posibilitará el análisis y conocimiento de la situación real de la demanda crediticia de las mujeres autónomas y empresarias, que a su vez permita valorar la implementación de fórmulas de respuesta que ayuden a corregir las desigualdades de género en el acceso al crédito.

Para la consecución de este objetivo a través de la Agencia Financiera de la Junta de Andalucía, una vez se produzca su constitución y efectiva puesta en funcionamiento, se ha definido como actividad para el ejercicio 2018 la puesta en servicio de mecanismos de obtención de información sobre demanda crediticia desde la perspectiva de la igualdad de género para su estudio y análisis que permita diagnosticar la situación real en Andalucía.

PERSONAL

La Escuela Infantil Torretriana continúa prestando servicio al personal del edificio administrativo Torretriana, facilitando con esta actuación la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en las familias del personal que trabaja en dicho edificio.

Para dar cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, se ofrece una gama amplia de servicios además del servicio de escuela infantil, como los campamentos durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, o el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

La Escuela Infantil Torretriana ha renovado en 2017 su sistema de gestión de la calidad basado en la norma UNE-EN-ISO 9001 de gestión de servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor, y actividades extraescolares, con objeto de asegurar y garantizar la calidad de los servicios prestados a todas las familias y la mejora continua dentro del marco del sistema de gestión de calidad.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), creado por la *Ley 6/1985, de 27 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía*, transformado en Agencia Administrativa en virtud de lo dispuesto en la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, y cuya organización se define en los Estatutos

aprobados por Decreto 277/2009, de 16 de junio, modificado por Decreto 98/2014, de 10 de junio, tiene atribuidas, en general, las competencias en materia de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia de Andalucía; el estudio, la investigación teórica y práctica de la Administración Pública y de sus técnicas; la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública; y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, así como aquellos procesos selectivos que se le encomienden, tal y como establecen el artículo 9 de la citada Ley de creación y el artículo 4 de sus Estatutos.

Actualmente el Instituto se adscribe a la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública, según *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*.

El *Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, atribuyó además al Instituto, como nuevas funciones, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

El Decreto 206/2015, parte de la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz, y en esa línea atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas. El Instituto constituye uno de los instrumentos esenciales de los que dispone el Gobierno andaluz para incorporar la Innovación en la Administración Pública, garantizando la transparencia, coordinación y eficiencia que requieren los nuevos modelos de gobernanza centrados en la ciudadanía y en un entorno de codiseño de las políticas públicas, en el que es necesario la creación de instrumentos que permitan esa participación en el diseño de lo público.

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, porque las competencias del programa son de la máxima relevancia de género, atendiendo a todos los criterios que utiliza el Programa G+ para determinar esta relevancia –poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y competencias de gestión de personal– en el conjunto de las políticas de la Junta de Andalucía, reconociéndose el carácter estratégico que la selección y la formación del personal de la Junta de Andalucía revisten, tanto para consolidar el cambio cultural



necesario para institucionalizar e implementar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la propia Administración.

El artículo 31 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, dedicado al empleo en el Sector Público andaluz marca la pauta a seguir en la selección y formación del personal determinando que los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género; que para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia; y que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género según la experiencia acumulada por el Programa G+ es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Existe la conciencia de la necesidad de que la planificación esté más respaldada por diagnósticos propios del IAAP sobre la realidad del personal al que se dirigen las actuaciones del Instituto, ya que la información existente consiste fundamentalmente en análisis estadísticos, que no profundizan en el origen de las brechas, ni en las medidas para su corrección.

La actividad desarrollada por el Instituto Andaluz de Administración Pública afecta a un colectivo de casi 240.000 personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía en 2015, tanto de la Administración General, como del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, el núcleo básico sobre los que se desarrolla la actividad del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Los datos de género del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía reflejan claros desequilibrios de género relativos a la segregación vertical entre el personal funcionario y menor en el caso del personal laboral. Así entre el primer grupo las mujeres representan un 54,9% y en el caso del personal laboral estas representan un 67%. Los puestos de niveles 26 a 28, en el caso del personal funcionario, están ocupados en un 41% de mujeres y en un 59% de hombres. En el caso del personal laboral existe un mayor equilibrio ya que un 68% de las plazas de los grupos I y II son ocupados por mujeres.

Cuando analizamos el porcentaje de mujeres que ocupan plazas de niveles 26 a 28 tan sólo representan al 9,1% del total de mujeres, mientras que en el caso de los hombres representan el 15,9% lo que supone un gran desequilibrio si tenemos en cuenta la mayor representación global de las mujeres en la Administración.

En relación a este programa los grandes desequilibrios de género se dan entre el personal formador del IAAP donde las mujeres representan un 39,4% del personal formador; teniendo en cuenta que las mujeres suponen un 54% del total del personal es un dato relevante.

En cuanto a los objetivos de igualdad de género del programa, un **objetivo general** que debe estar presente en cualquier actividad desarrollada por el IAAP es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones, que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del mismo para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza. En definitiva, la perspectiva de género debe incluirse de manera transversal en todas las actuaciones del IAAP, favoreciendo la reflexión interna sobre las políticas de igualdad de género.

Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

- En primer lugar asegurando la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.
- En segundo lugar proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles: docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., siendo imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.



- En tercer lugar proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género.
- Y en cuarto lugar introduciendo el enfoque de género en cualquier otra actividad que realice el IAAP, como las referidas a la evaluación de políticas públicas, innovación en la gestión en las administraciones públicas y gestión del conocimiento, coordinación y colaboración con otras organizaciones y entidades públicas o la actividad editorial del Instituto.

Para el año 2018 uno de los **objetivos estratégicos** del IAAP se centra en la incorporación de manera transversal del enfoque de género en el conjunto de sus actuaciones. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. Pero también la transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la totalidad de la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a toda la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de nuestra administración, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos de la misma, en la investigación en materia de la Administración Pública que patrocina el Instituto, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

En cuanto a las actuaciones previstas para conseguir estos objetivos, se encuentran las siguientes:

- Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto, combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto, debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

- Por otro lado se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.
- Y en este ejercicio de 2018 se señala de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

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

La Agencia Tributaria de Andalucía se crea por Ley 23/2007, de 18 de diciembre, y el Decreto 4/2012, de 17 de enero, que aprueba su Estatuto, como agencia de régimen especial para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

La Agencia Tributaria de Andalucía se adscribe a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a la que corresponden el impulso y coordinación de las funciones y competencias que se le atribuyen y las directrices para la planificación de sus actividades, para alcanzar los objetivos, de acuerdo con el contrato plurianual de gestión.

Igualmente son competencias de la Agencia Tributaria la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios; gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma; gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales; ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la agencia y la recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa 61L, gestionado en parte por la Agencia Tributaria de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con una capacidad de impacto para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa.



La Agencia Tributaria contribuye a la Estrategia de Presupuesto con enfoque de género de Andalucía mediante el estudio y mantenimiento de líneas de mejora en el análisis de datos con perspectiva de género, en el contexto de la programación establecida para la consecución de los dos Objetivos Estratégicos de la Agencia. De este modo sería posible realizar un diagnóstico de situación que nos permita mejorar el conocimiento de la realidad de la fiscalidad en clave de género.

En línea con el objetivo estratégico **“Maximizar la Recaudación”**, durante el ejercicio 2018 dentro de sus líneas de actuación, concretamente, en el programa “Información y asistencia a los contribuyentes” la Agencia Tributaria se propone diagnosticar el porcentaje de participación de hombres y mujeres en los servicios de información y asistencia al contribuyente con el propósito de identificar, en su caso, posibles brechas en la utilización de servicios de información y asistencia tributaria, y de adoptar, en su caso, medidas tendentes a reducirlas.

Particularmente, se va a realizar un Informe de diagnóstico de las herramientas para conocer el grado de utilización de los servicios electrónicos tributarios, con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres que cumplimentan trámites fiscales a través de medios electrónicos.

Igualmente se va a elaborar un informe sobre el análisis de las fuentes de información disponibles para conocer los contribuyentes que reciben asistencia para la confección de autoliquidaciones tributarias, a fin de determinar el porcentaje de hombres y mujeres que reciben dicha asistencia.

Por otra parte, para alcanzar el objetivo estratégico de **“Avanzar en la consecución de la Eficiencia en la aplicación de los recursos a cargo de la Agencia Tributaria”** se han diseñado en los programas “Impulso a la Calidad” y “Gestión de Recursos Humanos”, indicadores que nos permitan conocer, y en su caso reducir, las diferencias entre mujeres y hombres.

A través del Programa “Impulso a la calidad”, durante el ejercicio 2018 se pretende identificar oportunidades que permitan mejorar los resultados de la Agencia en este ejercicio y sentar las bases para ejercicios futuros. Como en el ejercicio anterior, dentro de este Programa se van a realizar análisis de satisfacción de las personas contribuyentes, desagregando por sexo, de manera que sea posible conocer, en su caso, la existencia de desigualdades en la aplicación de los procedimientos tributarios.

Mediante el programa “Gestión de recursos humanos” se persigue incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de las personas que forman parte de la Agencia Tributaria. Durante el próximo ejercicio, se seguirá priorizando como principal línea de actuación el mantenimiento de la oferta formativa en la modalidad de teleformación. En este sentido, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública y a través de la plataforma de formación en red, la Agencia Tributaria ofrecerá acciones formativas de naturaleza sectorial al personal empleado público que presta servicio en la Agencia Tributaria, permitiendo incrementar el número de personas que acceden a las mismas, a través de esta modalidad de enseñanza, flexible y dinámica, que se adapta a las situaciones personales del alumnado en cuanto a ritmos de aprendizaje, reduciendo además el coste de la formación.

Además, se llevará a cabo el Plan de Formación, orientado a cubrir las necesidades formativas sectoriales para el ejercicio 2018, incluyendo específicamente acciones monográficas presenciales sobre las modificaciones normativas más importantes con relevancia para la aplicación de los tributos. Se contemplará además la realización de análisis de participación del alumnado que participa en la formación, para detectar la existencia de obstáculos que impidan el acceso en igualdad para e mujeres y hombres en relación con la formación en el área tributaria.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El artículo 1 del Reglamento de Ayudas de Acción Social, aprobado por Orden de 18 de abril de 2001, considera la Acción Social como un conjunto de medidas, actividades o programas destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la Acción Social es conseguir un reparto de las ayudas entre aquellas personas que son empleadas públicas que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las Ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer las necesidades personales y familiares de los y las profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su formación personal y profesional.

Se advierte que el número de solicitudes presentadas por mujeres es mayor que el de hombres, lo que se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Esto puede deberse a dos motivos: el primero, a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres (a enero de 2017, el 66% frente al 34%) y, el segundo, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos personas empleadas públicas, sean las mujeres las que se encarguen de presentar las solicitudes de ayudas.

En el caso de las indemnizaciones que se tramitan a cargo del seguro colectivo de accidentes, aunque la tendencia es la misma, es decir, el número de siniestros que se vienen tramitando por mujeres es mayor que el de hombres, la diferencia es menos acusada. Estos datos ponen de manifiesto que la siniestralidad en relación con el sexo está directamente vinculada al porcentaje de hombres y mujeres que integran la Administración y no a un mayor riesgo de siniestralidad.



61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 9, señala que corresponde a la Dirección General de Política Digital, sin perjuicio de lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, transparencia y Portal de la Junta de Andalucía que se atribuyen a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática, las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, y, en particular, señala expresamente la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

En este sentido, uno de los grandes objetivos operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 61I Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2018, es el impulso de una Administración Electrónica que facilite la apertura de la Administración autonómica andaluza a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración Electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con plenas garantías, y en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas administrativas. Permite también mejorar la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuirá a reducir al máximo la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las Administraciones Públicas. Así, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, en el año 2016, último para el que se dispone de información, proporcionada por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que contactaron por Internet con las administraciones o servicios públicos por motivos particulares, en Andalucía, se observa que de las personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 55,04% fueron hombres y el 44,96% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 54,31% fueron hombres y el 45,69% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 55,74% fueron hombres y el 44,26% mujeres.

Durante el año 2018, se continuará impulsando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones

correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz para detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de items específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los y las contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2018, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.



11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación en Andalucía, aprobado el 16 de febrero de 2016, establece las líneas estratégicas de actuación en el sistema educativo andaluz con la finalidad de continuar impulsando la igualdad de género en el mismo, tanto en aspectos estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

Este II Plan ofrece pautas para la promoción de la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros educativos, incorporando de forma integrada y transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones del centro.

Su carácter estratégico refleja, una vez más, la apuesta de esta Consejería por seguir avanzando en la eliminación de desigualdades por cuestión de género en el ámbito educativo y por impulsar en los centros educativos y en la propia Administración de nuestra Comunidad, entornos igualitarios a favor de las mujeres y a favor de los hombres.

Las iniciativas recogidas en este II Plan se agrupan en cuatro grandes finalidades: establecer las condiciones para que los centros desarrollen planes coeducativos a través de una organización escolar y de un currículo sin sesgos de género y la elaboración de un plan igualdad en todos los centros docentes; desarrollar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa; promover iniciativas de prevención de la violencia e integrar la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración educativa andaluza.

Durante el presente curso escolar, esta Consejería continuará avanzando en las actuaciones y medidas recogidas en este Plan.

La Consejería de Educación dispone entre sus recursos de dos líneas estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Especialmente se realiza a través del Programa Presupuestario 31P Servicio de Apoyo a las Familias y del 42I Educación para la Primera Infancia.
- Recursos encaminados a la consecución de una sociedad más igualitaria e inclusiva en el sistema educativo, sin discriminación alguna por razón de género, mediante medidas educativas de carácter transversal y específicas en la que se ven afectados todos los programas presupuestarios:

Para impulsar y promover la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género, en concordancia con el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, se establecen las siguientes líneas de actuación:

- El nombramiento de una persona responsable de coeducación en cada centro, a quien se le reconoce esta labor como mérito específico en las convocatorias y concursos para el personal docente, encargada de llevar a cabo actuaciones con el alumnado y el resto de la comunidad educativa en las diferentes propuestas educativas del Centro.

- Continuar avanzado en la implementación de Planes de Igualdad en los centros, que recoja las actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género a desarrollar en el centro.
- Elaboración y tramitación de la Orden que regula el desarrollo del II Plan de Igualdad.
- Publicación de instrucciones sobre la elaboración y selección de libros, textos y materiales curriculares sin prejuicios sexistas o discriminatorios.
- Continuar con el itinerario de formación específica dirigido a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad en los centros.
- Constitución de la Comisión de Igualdad en educación para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.
- Formación de la comunidad educativa en materia de coeducación, igualdad de género y prevención de la violencia de género y tratamiento en casos de identidad de Género.
- Inclusión de la perspectiva de género en los planes y programas ofertados, así como en la legislación publicada.
- Formación en materia de igualdad en la fase de prácticas de los equipos directivos de los centros educativos y del profesorado de nuevo acceso.
- La convocatoria de los Premios “Rosa Regás”, a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo, elaborados por el profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos y por las editoriales y Universidades y publicación y difusión de los materiales premiados.
- Convocatoria específica de Proyectos de Coeducación dirigidos a las AMPAs.
- Actuaciones de sensibilización y prevención de la violencia de género dirigidas a la comunidad educativa.
- Actuación ante casos de violencia de género e identidad de género en el ámbito educativo aplicando los protocolos existentes, regulados por las Ordenes de 20 de junio de 2011 y la orden de 28 de abril de 2015 respectivamente.
- Creación de un sistema de registro y seguimiento de los casos de violencia de género.
- El Portal de igualdad, integrado en la página web de la Consejería de Educación, pone a disposición del profesorado y de las familias andaluzas un catálogo de publicaciones, experiencias, normativa y enlaces de interés, que pretenden facilitar la aplicación de los criterios de igualdad de género en el ámbito educativo.
- Colaboración y coordinación institucional en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.



- Funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género, de acuerdo con la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, como “*unidades administrativas que se constituyen para la integración del principio de igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía*” con el objetivo de impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión, y evaluación de sus respectivas políticas.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

El servicio de apoyo a las familias permiten contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional de numerosas familias andaluzas, respondiendo de esta forma a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar, que requieren la atención de sus hijos e hijas en edad de escolarización obligatoria, en unos horarios más amplios que los ofrecidos por la jornada lectiva. Esta realidad induce que las Administraciones educativas establezcan actuaciones que garanticen la efectividad de la educación dentro de los principios de igualdad y equidad.

Se continúa con las siguientes actuaciones:

- Aula matinal, comedor y actividades extraescolares, de manera que los centros docentes pueden ampliar su horario ofreciendo servicio de comedor y actividades extraescolares, de forma que el alumnado puede estar atendido desde las 7:30 hasta las 18:00 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el cierre se realizará a las 16 horas. Entre las actividades extraescolares destaca la promoción del deporte entre el alumnado, incentivando la participación igualitaria del mismo, Para ello se dispone que las instalaciones deportivas y recreativas de dichos centros docentes públicos, así como otras que lo permitan, pueden permanecer abiertas para su uso público, hasta las 20 horas en los días lectivos, y de 8:00 hasta las 20:00 horas durante todos los días no lectivos del año a excepción del mes de agosto.
- Becas y ayudas al estudio, con esta medida se favorece la continuidad del alumnado en el sistema educativo y su posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales:
 - Beca 6000 dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas postobligatorias de bachillerato o ciclos formativos.
 - Beca Andalucía Segunda Oportunidad dirigida a incentivar al alumnado sin titulación para su reincorporación al sistema educativo y poder cursar los estudios de Enseñanza Secundaria.
 - Programa de Gratuidad de Libros de Texto con objeto de que todo el alumnado entre 6 y 16 años que curse la enseñanza obligatoria en centros docentes sostenidos con fondos públicos disponga de los correspondientes libros de texto de forma gratuita, facilitando de esta forma el acceso a la educación y reduciendo la carga económica de las familias andaluzas.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

Programa que sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería, en referencia a la política de personal, régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y servicios informáticos.

Participa, junto con la Unidad de Igualdad de Género, en la realización del informe de evaluación de impacto de género para el presupuesto.

En relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2017, se establecen los siguientes objetivos:

- Creación de la Comisión de igualdad en educación con representación de todos los órganos directivos de la Consejería de Educación que, e, coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, realice el seguimiento de Plan y asegure el cumplimiento del principio de igualdad de género en la Administración educativa.
- Inclusión de indicadores de género para la evaluación y la elaboración de los Informes anuales de autoevaluación de los organismos adscritos y de la propia Administración educativa.
- Asegurar la perspectiva de género en cuantos informes o memorias de resultados se publique desde la Consejería de Educación.
- Establecer y consolidar grupos de trabajo, formados por la Unidad de Igualdad de Género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de la transversalidad de las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género*.
- Garantizar un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en el art. 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En cuanto a las actuaciones que se siguen desarrollando para 2017 cabe destacar:

- Realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir informes de impacto de género.
- Realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.
- Difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.



- Asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- Establecimiento de cláusulas de preferencia y de igualdad en la contratación en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
- Fomento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa como instrumentos de comunicación y de gestión on-line que facilitan la conciliación familiar y laboral. Entre ellos destacan:
 - Sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen.
 - Oficina Virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería.
 - Secretaría Virtual de los Centros para la tramitación telemática con los Centros de Enseñanza.
 - Portal del Docente que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería.
 - Portal Escuela de Familias, para apoyar la participación y formación de las familias en la tarea educativa de sus hijos e hijas.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación continua del profesorado no universitario tiene como objetivo mejorar las competencias profesionales docentes, entendida como un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional y garantizar la actualización pedagógica, didáctica y científica sobre las materias impartidas, así como en aspectos socio-educativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La Resolución de 12 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, por la que se determina el desarrollo de las líneas estratégicas de formación del profesorado establecidas en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y la elaboración de los proyectos de formación para el curso 2017/18 (BOJA núm. 183, de 22 de septiembre), establece entre sus líneas estratégicas, la difusión de medidas para la implantación del II Plan de Igualdad y de estrategias de mejora de la convivencia escolar en los centros educativos.

Para ello, se continuará con el diseño del itinerario formativo en igualdad de género dirigido a las personas coordinadoras del plan de igualdad de los centros docentes, en todas las etapas educativas, consistente en dos sesiones presenciales y una plataforma virtual denominada “Red de Coordinación del Plan de Igualdad” en la que se encontrarán alojados módulos y contenidos formativos de libre disposición para el ejercicio de la coordinación del Plan de Igualdad.

Los CEP realizarán una oferta formativa para los centros de su zona de actuación, a partir de las demandas formativas anuales que en materia de Igualdad propongan, invitando, en aquellas actividades que sea posible, a participar en ellas a miembros de la comunidad educativa.

También podrán ofertarse cursos de formación a distancia desde el Aula Virtual de Formación, actuación que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar del profesorado.

Aquellos centros que estén participando en algún programa o en alguna actividad formativa relacionada con el Plan de Igualdad podrán solicitar a través de la Comisión provincial de formación en materia de Igualdad, la realización de talleres de trabajo, con la colaboración, en su caso, del Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud, dirigidos al profesorado, al alumnado o a las familias.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

Este programa presupuestario va destinado a proporcionar los medios para el desarrollo del segundo ciclo de Educación Infantil que atiende a niños y niñas de 3 a 6 años y a la Educación Primaria, a niños y niñas de 6 a 11 años, y conlleva una dotación de medios materiales y humanos destinados a potenciar una escuela inclusiva, garantizando la igualdad y el derecho de todo el alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social. Son enseñanzas de carácter gratuito en los centros sostenidos con fondos públicos.

El marcado carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas supone un impacto positivo en la conciliación laboral y familiar.

La Educación Infantil contribuye al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y niñas desde que nacen hasta los seis años de edad. Es de carácter voluntario, por lo que el alumnado puede incorporarse a esta etapa en cualquiera de los cursos. Se ordena en dos ciclos: Primer ciclo (comprendido entre 0 y 3 años) y Segundo ciclo (comprendido entre 3 y 6 años).

Aunque la Educación Infantil de segundo ciclo no es obligatoria, el porcentaje de población atendida en estas edades es uno de los indicadores que usa la Unión Europea para medir la calidad de un sistema educativo. En Andalucía está escolarizado el 98% de los niños y niñas de 3 a 6 años, habiéndose incrementado en los últimos diez años el promedio de años en escolarización en Educación Infantil, de menos de 3 a 4 años de media, el mayor incremento de toda España.

Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los nuevos modelos de familia hacen necesarias medidas de conciliación que sienten las bases para lograr una sociedad más igualitaria y justa. Por ello, a través de este programa presupuestario se ofrecen medidas que permiten a las familias compartir y distribuir equitativamente su tiempo y sus tareas, favoreciendo la atención de sus hijos e hijas.



Durante el curso escolar se continuará con la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad de género que articulen las actuaciones coeducativas y de igualdad de género en el plan de centro.

Las propuestas didácticas y pedagógicas en estas etapas tienen como referencia modelos inclusivos, no discriminatorios e integradores, con contenidos y actividades relacionados con la igualdad y la diversidad de género en los aspectos relacionados con el desarrollo personal y social del alumnado, además de favorecer la elaboración de materiales de apoyo que desarrollen el currículo y orienten al profesorado.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Se incluye en este apartado a la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria, entendiéndose por esta última Bachillerato y Formación Profesional.

La importancia de la coeducación en la etapa adolescente es crucial, ya que es durante estos años cuando se desarrolla de una forma sólida la personalidad y se consolida el desarrollo social y moral. Es por ello, que se vuelve fundamental educar al alumnado de estas etapas educativas en prácticas igualitarias, libres de estereotipos y comportamientos sexistas.

La **Educación Secundaria Obligatoria** tiene como finalidad que los alumnos y alumnas adquieran los elementos básicos de formación y cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo, incluyendo en toda la etapa la perspectiva de género y su inclusión en una sociedad igualitaria y sin distinción por cuestión de género.

Es de suma importancia la labor de orientación del alumnado en esta etapa educativa para acabar con la diferencias de género en las diferentes ramas y modalidades educativas, que parecen responder, aún hoy en día, a estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres, enraizadas en la sociedad.

El Decreto 111/2016, de 14 de junio, consolida la oferta obligatoria de la asignatura “Cambios Sociales y Género” como materia incorporada al bloque de asignaturas de libre configuración autonómica en los cursos de primero, segundo y tercero de la E.S.O.

Igualmente el **Bachillerato** tiene entre sus objetivos, fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra la mujer e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

La **Formación Profesional** comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Su oferta educativa incluye Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. Incluyéndose en todas ellas la perspectiva de género para conseguir eliminar las desigualdades identificadas en las familias profesionales (tradicionalmente

“feminizadas” o “masculinizadas”), y evitándose así estereotipos sexistas, o comportamientos discriminatorios.

Estos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o bien, semipresencial y a distancia a través de uso de TICs, lo que conlleva la mejora de la conciliación familiar y laboral, ya que el seguimiento se realiza on line, a través de una plataforma en Internet.

Se advierte en las diferentes modalidades de Bachillerato y familias profesionales de los ciclos formativos una desigualdad de género en la distribución del alumnado, que viene marcada por estereotipos o conductas atribuidas a los hombres y las mujeres enraizadas en la sociedad. Por ello este programa desarrolla políticas educativas favorecedoras de la igualdad, garantizando una enseñanza de calidad que incluye medidas dirigidas a reducir las brechas de género detectadas. Entre éstas, destacamos la coeducación como elemento transversal desarrollado en los currículum, y el fomento no sexista de las modalidades de Bachillerato y de familias profesionales en la formación profesional, que acabe con los roles o presiones sociales que determinan la elección de chicos y chicas.

Igualmente, con el objeto de disminuir la brecha de género mencionada, la *Orden de 1 de junio de 2016, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y de grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial del sistema educativo*, recoge que en aquellas enseñanzas de formación profesional cursadas mayoritariamente por hombres o por mujeres, se tenderá a escolarizar favoreciendo una matrícula equilibrada, estableciendo como criterio de desempate en la admisión del alumnado, el sexo menos representativo del ciclo formativo (BOJA núm. 108, de 8 de junio de 2016)

En cumplimiento de lo anterior, la Consejería de Educación publica la *Resolución de 9 de junio de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente, por la que se hace público el criterio de género menos representativo para la escolarización del alumnado en los centros docentes para cursar ciclos formativos de grado medio y grado superior, sostenidos con fondos públicos, de formación profesional inicial, en sus distintas modalidades, a aplicar en el procedimiento de admisión del alumnado para el curso 2017/18.*

Durante el curso escolar 2016/2017 se implantó el Ciclo Formativo de Grado Superior “Promoción de Igualdad de Género”. Para el curso 2017/2018, cuatro son los centros educativos los que han ofertado este Ciclo en distintas provincias de nuestra Comunidad.

La futura Ley de Formación Profesional será el marco legal para la adaptación de estas enseñanzas al nuevo modelo económico que demanda Andalucía y garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el progreso social. En este sentido, la nueva norma potenciará la capacidad de empleabilidad de los y las jóvenes y los y las técnicos profesionales e impulsará la innovación y la competitividad.

En cuanto a la Formación Profesional Dual, la consejera de educación ha destacado que Educación está trabajando para consolidar este modelo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.

Se continúa consolidando con los proyectos de Formación Profesional Dual, este modelo que aúna la formación en el centro educativo y en la empresa.



42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa se rige por los principios de normalización, inclusión escolar y social, flexibilización, personalización de la enseñanza y coordinación interadministrativa. Está destinado a ofrecer los medios necesarios para a la inclusión en el Sistema Educativo del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales, fomentando los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación, el respeto a la orientación y a la identidad sexual, el rechazo de comportamientos, contenidos y actitudes sexistas y de los estereotipos de género, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

El sistema educativo dispondrá los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional, así como los objetivos establecidos con carácter general en cada etapa educativa. Por ello la escolarización del alumnado implicado, dentro de un modelo de escuela inclusiva, se realiza tanto en centros ordinarios (más del 90%) como en centros específicos de Educación Especial.

Entre este alumnado con NEAE se encuentra también el de altas capacidades intelectuales para el que se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana a través del Plan de Altas Capacidades Intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Primaria, y la creación de la figura del orientador especialista en altas capacidades intelectuales, de forma que, cada delegación cuenta con un docente especializado en la atención educativa que atiende al alumnado y asesora al profesorado implicado.

En este curso se publicaron las *Instrucciones de 8 de marzo de 2017 por las que se actualiza el Protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa*. Un protocolo que unifica las actuaciones que, desde los diferentes agentes implicados en la orientación y atención educativa a este alumnado, se ofrecen en toda la Comunidad Autónoma.

En el curso 2017/2018 seguirán funcionando Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral a través de los cuales se certificarán las competencias adquiridas por el alumnado implicado con el objeto de facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción social y en el mercado laboral, procurando la eliminación de las desigualdad por razón de discapacidad y género.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

Este programa posibilita el desarrollo de acciones de carácter compensatorio y de acompañamiento o de refuerzo educativo, encaminadas a evitar todo tipo de desigualdades, derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, de enfermedad, étnicos o de cualquier otra índole; incidiendo de manera especial en el enfoque de género que permita desarrollar enseñanzas no sexistas en nuestro Sistema Educativo. Con ellas se persigue que todo el alumnado adquiera las competencias básicas que le permita un desarrollo integral tanto en su dimensión individual como social.

Tiene especial importancia dentro de este programa conseguir la mejora del clima de convivencia en los centros docentes y la reducción de absentismo escolar, mediante el conocimiento y puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de los conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes están la labor en las Aulas Hospitalarias, las de las Aulas de Salud Mental, las escuelas rurales, las escuelas hogar, residencias escolares, el desarrollo del Programa de Aulas Temporales de Adaptación Lingüística (ATAL), la prestación del Servicio de Traducción, y dentro del programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo en los Centros Docentes Públicos de Andalucía (PROA Andalucía) el Programa de Apoyo Lingüístico al Alumnado Inmigrante.

Destacar el impulso de la orientación educativa, a través de la dotación de orientadores y orientadoras en los centros educativos, junto con la potenciación de los Equipos de Orientación Educativa, integrados por profesionales de distintas disciplinas que desarrollan funciones y tareas especializadas en los centros de Educación Infantil y Primaria de una zona educativa.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Para este curso escolar los Centros de Educación Permanente elaborarán un Plan de Igualdad de Género, que incluirán en su Plan de Centro, dirigido a la población de personas adultas, haciendo especial hincapié en aquellas actuaciones encaminadas a favorecer la inserción social y laboral sin distinción alguna por razón de sexo y de identidad de género y orientación sexual, desde el enfoque de una escuela inclusiva.

Este programa presupuestario hace posible adoptar una serie de medidas dirigidas a la población adulta y encaminadas a favorecer su desarrollo personal y profesional, facilitando procesos formativos conducentes a la obtención de títulos académicos, certificaciones en idiomas, el acceso a otros niveles del sistema educativo, así como el acceso a la sociedad del conocimiento y la práctica de la ciudadanía activa (con el uso básico de idiomas extranjeros, uso básico de las TIC y fomento de la cultura emprendedora, entre otros).

La oferta de enseñanzas es amplia y flexible y permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (online) contempladas en la Ley de Educación de Andalucía.

La oferta de las modalidades semipresencial y a distancia permite la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante, incluyendo la formación en igualdad de género de forma transversal.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario está destinado a posibilitar las Enseñanzas de Régimen Especial, garantizando la cualificación de las y los futuros profesionales de las enseñanzas artísticas (la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas, el diseño), las deportivas y de idiomas. A través de él se dota de medios materiales y humanos a las Escuelas Oficiales de Idiomas y a los Centros Públicos de Enseñanzas Artísticas de titularidad de la Junta de Andalucía que permitan una oferta educativa de calidad.



Se plantea proporcionar una formación que proporcione el nivel propio de unos estudios especializados, que tienen como meta el ejercicio profesional, y que por ello están destinadas a aquellos alumnos y alumnas que posean aptitudes específicas y voluntad de dedicarse a ellas, libre de estereotipos sexistas.

Entre sus actuaciones están la convocatoria de las Pruebas de Madurez realizadas para quienes aspiren sin requisitos académicos y la convocatoria de los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño para estudiantes del Ciclo Formativo de Grado Superior.

También incluye ayudas complementarias al alumnado de Enseñanzas de régimen especial, proporcionando al alumnado la oportunidad de hacer la FCT en una empresa de una ciudad europea y contribuir al fomento de la movilidad académica del alumnado matriculado en Enseñanzas artísticas Superiores en el marco del Programa Erasmus.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Con este programa se pretende asegurar desde el primer ciclo de la Educación Infantil experiencias educativas que estimulen y favorezcan el desarrollo integral del alumnado respetando los derechos de la infancia y atendiendo a su bienestar, construyendo experiencias de socialización no diferenciada eficaces para erradicar cualquier tipo de desigualdad. Este carácter educativo también constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida familiar y laboral de sus familias. Por ello, a la labor educativa se añade, especialmente en el primer ciclo de la etapa, un papel de apoyo en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas. Para ello, se continuará generalizando el primer ciclo de la etapa de la Educación Infantil de 0 a 3 años. Esta extensión es posible con la dotación de medios materiales y humanos en escuelas infantiles de titularidad pública así como en la realización de convenios con centros privados.

El servicio de atención socioeducativa de 7:30 a 17:00 horas cuenta con una oferta diversa que incluye aula matinal, servicio de comedor escolar y servicio de taller de juegos.

Además, en el proceso de escolarización de menores de 0 a 3 años en los centros docentes andaluces sostenidos con fondos públicos, se establece que “cuando no existan puestos escolares suficientes para atender todas las solicitudes, la admisión de los niños y niñas en los citados centros se registrará por los siguientes criterios:

- a) Existencia de circunstancias sociofamiliares de grave riesgo para el niño o niña.
- b) Que se trate de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género”.

Como novedad para este ejercicio destaca el reciente *Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía*. Tras años de plena integración del primer ciclo de educación infantil en el Sistema Educativo Andaluz y después de dos periodos cuatrienales de convenios de colaboración entre los centros educativos de primer ciclo de educación infantil y la Consejería de Educación para la financiación de los puestos escolares, ha finalizado

la vigencia de los citados convenios y, por tanto, se articula de manera urgente un nuevo sistema de ayudas dirigido a las familias para fomentar la escolarización en este ciclo, en adelante Programa de Ayuda, que posibilite y mejore la participación de todos los centros legalmente autorizados para su funcionamiento y que garantice la igualdad de oportunidades de las familias.

En el nuevo modelo que se aprueba, cualquier centro educativo de primer ciclo de educación infantil puede adherirse al programa de ayuda cumpliendo determinados requisitos y comprometiéndose a determinadas obligaciones y funciones, que son iguales para todos ellos, lo que permite que la prestación de este servicio se extienda a más localidades y que las familias tengan más opciones de elección.

El avance experimentado en los últimos cursos ha permitido que se supere una de las recomendaciones de la Unión Europea para el año 2020: conseguir una tasa de cobertura en estos niveles superior al 33%. En concreto, la Comunidad Autónoma andaluza (solo con los centros adscritos al nuevo Programa de Ayudas a las Familias) oferta suficientes plazas como para atender al 47,4% de la población andaluza con edades comprendidas entre 0 y 3 años. Valor que seguirá mejorando a través de un aumento de la oferta y el fomento de la escolarización en una etapa que no es obligatoria ni gratuita, pero sí fundamental.

Durante el curso 2017/2018 un total de 1.900 centros funcionan bajo el sistema de ayudas de la Junta de Andalucía, es decir, el 86% del total de centros en Andalucía. Estos ofertan 113.019 plazas en el primer ciclo de Educación Infantil, lo que supone 15.016 plazas más sobre los datos del curso anterior.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario de Innovación y Evaluación educativa está dirigido a la mejora y modernización del sistema educativo andaluz. Impulsa la digitalización del sistema educativo y la labor docente fomentando la innovación educativa. Contribuye a mejorar la convivencia escolar, la competencia lingüística de la comunidad educativa y a promover la igualdad de género en los centros.

La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral. Entre estas actuaciones cabe señalar como elemento de apoyo el Portal “Escuela de Familia”, una iniciativa de la Consejería de Educación que acerca, un poco más, la escuela y los procesos de formación y aprendizaje al entorno familiar.

Para la promoción de la igualdad de género se desarrollan estructuras, redes y equipos como el Servicio de Convivencia e Igualdad y los Gabinetes Provinciales de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar que realizan funciones de asesoramiento y apoyo para impulsar la igualdad de género en los centros educativos. En este sentido se continúa con la difusión y colaboración institucional en materia de género de las campañas que lleva a cabo el Instituto Andaluz de la Mujer.



11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas. La Constitución Española recoge como derecho de los españoles y las españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Por su parte, la Comunidad Autónoma de Andalucía, como consecuencia del desarrollo de este principio constitucional y europeo cuenta, por un lado, con el Estatuto de Autonomía para Andalucía, que dispone que se promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y regula como principio relevante la igualdad efectiva de hombres y mujeres, procurando la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, y por otro, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que en el artículo 4 establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, elevándola a principio general de actuación, ha de integrarse y ser observada en la interpretación y aplicación de la normativa.

En el ámbito educativo, tanto en el I Plan de igualdad entre hombres y mujeres en educación, que se aprobó en el año 2005, como en el II Plan estratégico de igualdad de género en educación 2016–2021, aprobado en el año 2016, los principios de igualdad con enfoque transversal de la perspectiva de género están presentes en todas las acciones educativas.

La inclusión de la perspectiva de género en la elaboración del anteproyecto del Presupuesto 2018 permite profundizar en el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal, como base para fomentar el cambio en las relaciones de género y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares, ofreciendo modelos no estereotipados.

En concreto, la finalidad del establecimiento de indicadores de género es crear, impulsar y coordinar medidas y actuaciones de diversa índole que favorezcan el establecimiento, en los contextos educativos, de las condiciones necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad y su posterior medición. Estos indicadores (de realización, de resultado y de impacto) se analizarán en atención a su eficacia, eficiencia, efectividad y con un análisis tanto cualitativo como cuantitativo. Siguiendo los criterios marcados por la Unidad de igualdad de género dependiente del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, los indicadores que ayudarán a medir el impacto de género en las actuaciones llevadas a cabo por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, cumplen con las características necesarias para mostrar una realidad precisa para el avance en los principios de participación y de igualdad de oportunidades, en definitiva, son indicadores válidos, fiables, sensibles, comprensibles y accesibles.

Las líneas de actuación previstas en la agencia para el Presupuesto 2018 serán las siguientes:

- Mejor conocimiento de las diferencias entre niñas y niños, hombres y mujeres, para evitar y corregir desigualdades.
- Evaluar las prácticas educativas correctoras de estereotipos de dominación y dependencia.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género.
- Corregir el desequilibrio existente entre profesoras y profesores en actividades y responsabilidades escolares.

PROGRAMA 42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

En el ámbito del programa 42A, se tendrá en cuenta la perspectiva de género de las medidas previstas en la ejecución presupuestaria, en concreto, las relativas a los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Expedientes de contratación administrativa.

Se exigirá la presentación, ante cualquier contratación de servicios y suministros, del Plan de Igualdad que está previsto en el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, a las empresas prestadoras del servicio o suministro.

Objetivo 2. Gestión de personal.

Se impulsarán las actuaciones que faciliten la conciliación familiar en el ámbito laboral.

Objetivo 3. Difusión de información y contenidos.

Tanto en las publicaciones en papel de estudios, análisis e informes de la agencia que, por su especial relevancia deban ser distribuidos en los centros docentes, como en los contenidos en twitter, y especialmente en la página en web de la agencia, se potenciará la generación de contenidos que pongan en valor la igualdad de género. Además se incorporarán enlaces de utilidad en materia de lenguaje no sexista y de prevención de la violencia de género así como se tiene previsto dedicar banners a la conmemoración de fechas señaladas o la publicación de acciones destacadas en esta materia.

PROGRAMA 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C tiene previsto para el año 2018 el desarrollo de actuaciones dirigidas al alumnado y otras dirigidas tanto a los centros, planes y programas como a la función docente.

1. En cuanto a la evaluación del alumnado, tanto en la prueba de evaluación ESCALA, como en las pruebas de evaluación previstas en la legislación vigente de carácter estatal, de sexto curso de Educación Primaria y cuarto curso de Educación Secundaria Obligatoria, se presentarán tanto los datos de participación como los resultados obtenidos desagregados por sexo. Estas pruebas van acompañadas de



cuestionarios de contexto de carácter socioeconómico, dirigidos a las familias donde se recogen hitos relativos a igualdad de género y coeducación.

2. En cuanto a los centros, planes y programas y función docente, el Sistema Educativo Público andaluz ha desarrollado diferentes normas que recogen los principios básicos en los que se sustentarán las políticas de igualdad de género y no discriminación en la educación. Así, se han regulado las funciones de las personas responsables de coeducación en los centros así como diferentes protocolos de actuaciones ante casos de violencia de género dentro del sistema educativo.

Los reglamentos orgánicos de los centros recogen, entre otros extremos, la obligatoriedad de que los centros cuenten con un Plan de igualdad de género que abarca todos los ámbitos y actuaciones del centro.

En este sentido, la agencia ha elaborado los siguientes indicadores, cuya finalidad es supervisar y evaluar la adecuada aplicación de estos planes. Entre estos indicadores, un primer grupo valora el grado de integración de los objetivos del Plan de igualdad de género en el Plan de centro, el grado de inclusión en las programaciones didácticas y propuestas pedagógicas de la igualdad de género, el grado de integración en el Plan de orientación y acción tutorial de la perspectiva de género, la integración de la perspectiva de género en el Plan de convivencia.

Otro grupo de indicadores pone el foco en el grado de satisfacción con el desarrollo de las actuaciones y medidas previstas en el Plan de igualdad de género del centro, en la satisfacción general con la integración transversal de la perspectiva de género en el Plan de centro, en el grado de satisfacción del análisis de resultados y datos desagregados por sexo que se lleva a cabo en el centro, la satisfacción con el uso coeducativo de los espacios físicos del centro, el grado de satisfacción con las actividades complementarias y extraescolares de carácter coeducativo que se desarrollan en su centro, la satisfacción de la coordinación con la persona que fomenta la igualdad de género en el Consejo escolar del centro, la satisfacción general con la implicación de la comunidad educativa en el Plan de igualdad de género del centro, la satisfacción sobre la coordinación con el centros de educación del profesorado en materia de igualdad, el grado de satisfacción con las acciones formativas en materia de coeducación a las que ha asistido y de las actuaciones de intervención que se desarrollan en el centro, incluidas situaciones de abuso por medios tecnológicos de contenido sexual.

Por último, otros indicadores definidos versan sobre la valoración sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el centro, la valoración de las medidas propuestas por el claustro de profesorado y Consejo escolar para visibilizar y corregir situaciones de desigualdad por razón de sexo, la valoración de la coordinación con el profesorado que imparte la asignatura Cambios sociales y género, la valoración de la participación del claustro de profesorado en las medidas propuestas para corregir situaciones de desigualdad por razón de sexo y la valoración de la colaboración con asociaciones y entidades externas al centro para desarrollar actuaciones coeducativas; del asesoramiento dado por el centros de educación del profesorado en materia de igualdad; de su asistencia y participación en acciones formativas dirigidas a las personas coordinadoras del Plan de igualdad de género, de la participación del claustro de profesorado del centro en las sesiones formativas en materia de igualdad y

sobre el desarrollo de medidas de sensibilización y prevención sobre la violencia de género en el centro. El grado de realización de sesiones informativas sobre coeducación en el claustro de profesorado y Consejo escolar, el grado de coordinación entre el proyecto de coeducación del AMPA y el Plan de igualdad de género del centro, el grado de participación de las familias en sesiones formativas en materia de igualdad y el diagnóstico actualizado del centro en materia de coeducación.

Por último, la agencia incorpora como novedad para el ejercicio presupuestario 2018, la perspectiva sociológica en todos los informes y análisis generados, y esta perspectiva aportará, entre otros datos, el grado de cumplimiento de los principios de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en los planes, programas y servicios educativos de la Consejería de Educación.

AGENCIA PÚBLICA ANDALUZA DE EDUCACIÓN

La *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, establece en su artículo 7, que atendiendo a la estrategia de integración de la perspectiva de género se incorporan en los presupuestos de determinadas entidades instrumentales varios objetivos específicos en materia de igualdad de género y sus indicadores asociados.

La Agencia Pública Andaluza de Educación (APAE), engloba en este ámbito, un conjunto de actuaciones encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Estas actuaciones previstas, tendentes a corregir desequilibrios de género afectan, fundamentalmente, a dos ámbitos de actuación:

1. Actuaciones enmarcadas en el *Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas*, que regula los servicios complementarios en centros educativos.
2. Actuaciones desarrolladas con el fomento de la escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (escuelas infantiles).

A continuación se detallan cada una de estas actuaciones:

1. Servicios complementarios en centros educativos.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el *Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas*, una norma que estableció una amplia variedad de medidas dirigidas a facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad.

El plan de apoyo a las familias persigue que los centros docentes, más allá de la jornada lectiva tradicional, proporcionen una oferta de jornada escolar completa, respondiendo mejor a los nuevos modelos de organización familiar. Para ello, se aprueba el plan de apertura de centros, que se traduce básicamente en la ampliación del horario de apertura de los centros docentes y en una mejora de la oferta de actividades extraescolares y de servicios educativos complementarios, tales como el comedor escolar o la atención al alumnado a partir de las



siete y media de la mañana. Las actuaciones concretas que se vienen desarrollando son las siguientes:

- Aula matinal: son servicios de guarda y custodia de alumnado en las instalaciones de los propios centros escolares. Abren sus puertas a las 7:30 horas de lunes a viernes, ofreciendo actividades diversas al alumnado hasta el comienzo del horario lectivo (una hora y media por día). Este servicio permite a los padres y a las madres conciliar con mayor facilidad su presencia laboral con el cuidado de sus hijos e hijas.
- Comedor: es un servicio complementario que resulta de gran utilidad a padres y madres para la conciliación de la vida laboral y familiar. Tienen una duración de hasta dos horas desde que acaba la jornada escolar de la mañana (de 14:00 a 16:00 horas).
- Actividades extraescolares: tienen lugar en horario de tarde, hasta las 18.00 horas, y abarcan aspectos como la lectura, el deporte, la música, la informática, los idiomas, la danza o el teatro, entre otras actividades lúdicas y formativas.

Para hacer posible la realización de todas estas actividades fuera del horario lectivo, los centros pueden abrir sus instalaciones desde las 7:30 hasta las 18:00 horas.

Por otra parte, según el *Decreto 137/2002, de 30 de abril*, se establece un régimen de bonificaciones al precio público de los tres servicios en función de los niveles de renta de las familias, de forma que en muchos casos este servicio es gratuito. La ampliación de horarios de los centros, junto con la oferta de servicios complementarios y la política de bonificaciones de los precios públicos de esos servicios, permiten facilitar el acceso al mercado laboral así como la conciliación de la vida familiar y laboral, en coherencia con los objetivos del Plan.

2. Servicios del primer ciclo de Educación Infantil.

La promoción de una red de centros de Educación Infantil es una de las actuaciones que de forma más directa inciden en mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres al mercado laboral y, en general, a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Educación Infantil, según el artículo 12.1 de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, y el 41.1 de la *Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía*, constituye una etapa educativa con identidad propia que atiende a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Tiene carácter voluntario y su finalidad es la de contribuir a su desarrollo físico, afectivo, social e intelectual.

La Junta de Andalucía viene fomentando desde hace más de 15 años el primer ciclo de Educación Infantil y aunque esta enseñanza no forme parte de las declaradas obligatorias y gratuitas, se ha fijado como objetivo promover la oferta de plazas de 0 a 3 años, de manera que el servicio de atención socioeducativa pueda extenderse y prestarse al mayor número de niños y niñas posible.

Mediante el *Decreto-Ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía* (BOJA de 29 de marzo de 2017), se aprueba el programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, que tiene por objeto la concesión de ayudas a las familias para fomentar la escolarización del alumnado menor

de 3 años en centros educativos específicos de primer ciclo de Educación Infantil, mediante la bonificación del precio de los servicios, fijados en el *Decreto 149/2009, de 12 de mayo*. Los servicios fundamentales que se prestan por los centros son los siguientes: aula matinal, servicio de atención socioeducativa y comedor.

En el nuevo modelo aprobado, cualquier centro educativo de primer ciclo de Educación Infantil puede adherirse al programa de ayuda, cumpliendo determinados requisitos y comprometiéndose a determinadas obligaciones y funciones, que son iguales para todos ellos, lo que permite que la prestación de esos servicios se extienda a más localidades y que las familias tengan más opciones de elección.

En virtud de citado *Decreto-Ley 1/2017, de 28 de marzo*, el órgano gestor competente para la instrucción, la evaluación y la resolución del procedimiento de concesión de estas ayudas en régimen de concurrencia competitiva es la Dirección General de la APAE, ya que le corresponde a ella la competencia de la promoción de la oferta de plazas del primer ciclo de Educación Infantil en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza.



12.00 CONSEJERÍA DE SALUD

El Decreto 208/2015, de 14 de julio, establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud y dispone las competencias de la Consejería de Salud, entre las que se encuentran, además de las atribuciones asignadas en el artículo 26 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía, las siguientes: la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación y asistencia sanitaria, la asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, la alta dirección, la inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias que le estén atribuidas por la legislación vigente, además de las políticas de consumo de la Junta de Andalucía y todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que en materia de salud y consumo tengan carácter transversal.

La Consejería de Salud, en relación al Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, cabe señalar que tiene las competencias que en materia de salud le correspondían a la anterior Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, así como las relativas a consumo, anteriormente atribuidas a la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales.

En relación a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, durante el año 2017 como novedad y estrategia fundamental, se está implementando el *Primer Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Consejería de Salud*. Se trata de un Plan estratégico, que a la par que se elabora, se están poniendo en marcha diferentes actuaciones, con la participación de todo el personal de la consejería.

Participan en el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Consejería de Salud un grupo motor de personas expertas y de todos los centros directivos y un grupo de implantación del Plan, constituido por altos cargos de la Consejería de Salud. Entre las diferentes actuaciones llevadas a cabo, se ha pasado a todo el personal un cuestionario de opinión sobre la situación de la igualdad de género en la consejería, además se está elaborando una autoevaluación por servicios de la situación de igualdad y se han llevado a cabo las jornadas *Igualando el género en salud*, que se han desarrollado en sesiones de puertas abiertas en la Consejería de Salud.

Igualmente, en el área de innovación e investigación, en el año 2017 se han incluido diferentes indicadores orientados a garantizar la igualdad.

En el área de salud pública se ha elaborado el *Plan de atención de enfermedades reumáticas y músculo esqueléticas de Andalucía*, que integra la perspectiva de género y que está pendiente de aprobación.

Para el presupuesto 2018, como novedad se incorporan al Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto una selección de entes instrumentales, que en el caso de la Consejería de Salud corresponde a la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES). Por otra parte, cabe señalar que los programas presupuestarios de la Consejería de Salud sobre los que han realizado auditoría de presupuesto y género, que son el programa presupuestario 44H Consumo además del Servicio Andaluz de Salud, el programa presupuestario 41C, ambas incorporan una ficha con información específica relevante de género.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Tras la aprobación del IV Plan Andaluz de Salud, el programa presupuestario 31P Servicio de apoyo a las familias incorpora la reflexión relativa a los cuidados de salud así como a las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, y en otras normas de ampliación de dichas medidas (Decretos 18/2003, 7/2004, 66/2005, 48/2006, 100/2007 y 415/2008), en concreto, el Plan de Salud Bucodental, el Plan andaluz de Alzheimer y el Plan de Atención Infantil Temprana. Estos planes tienen un campo de actuación que afecta fundamentalmente a un elevado número de personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres.

Para el ejercicio 2018, los objetivos y actuaciones previstas del programa 31P son los siguientes:

Objetivo 1. Desarrollar hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en la población infantil.

Para ello, se prevé llevar a cabo las actuaciones, como los proyectos Creciendo en salud, destinado a población con edades comprendidas de 3 a 12 años y Creciendo en salud 03, para una población de 0 a 3 años, en la Línea Autocuidados. Se trata de actividades a desarrollar en los centros educativos, durante el curso escolar, para hacer cotidiana entre los niños y las niñas de hasta 12 años la higiene de los dientes y el mantenimiento de una alimentación sana, equilibrada y no cariogénica.

Objetivo 2. Atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales e integrantes de las asociaciones.

Se prevé el desarrollo del Proyecto AL LADO con el Alzheimer, se trata de un instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para ganar salud y facilitar la labor de las personas cuidadoras, prestando especial atención a las mujeres, y partiendo de las necesidades reales de las familias y su visión de la enfermedad. Por otra parte, se está creando una Red AL Lado, que servirá de plataforma de comunicación entre las personas cuidadoras.

Objetivo 3. Plan de Atención Infantil Temprana.

La Atención infantil temprana en menores de 0 a 6 años consiste en un conjunto de intervenciones dirigidas a niños y a niñas de 0 a 6 años que presentan o tienen riesgo de presentar trastornos en su desarrollo intelectual, sensorial, del espectro autista y otros.

Objetivo 4. Asistencia dental.

Este subprograma recoge las actividades necesarias para proporcionar la asistencia contemplada en el Decreto 281/2001, de 26 de diciembre, a la población de 6 a 15 años de Andalucía con el objetivo de mejorar su salud bucodental, a través de actividades de promoción y prevención, así como asistenciales, cuando se detecta la presencia de patología, posibilitando la utilización de los servicios de asistencia dental a un mayor número de personas con derecho a la prestación.



41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

El programa 41A proporciona los servicios horizontales de la Consejería de Salud. Las principales líneas de trabajo y actuaciones orientadas a corregir las desigualdades de género, para el ejercicio 2018, en el ámbito del programa presupuestario son las siguientes:

- Formación del personal, y en particular la impartida en materia de igualdad de género, en el área de gestión de los recursos humanos de la Consejería de Salud.

El **objetivo** de las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería de Salud, desarrolladas en coordinación con el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, así como con la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Salud, es continuar afianzando los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, familiar y personal.

De esta forma, se impulsa el desarrollo de un plan formativo anual que incluye una oferta formativa en dicha materia, implicando de forma directa al personal con puestos directivos. En este sentido, para el ejercicio 2018, el objetivo específico en materia de igualdad del programa 41A es el incremento de las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género dirigidas al personal directivo y técnico de la Consejería de Salud y fomentando específicamente las siguientes actividades:

- Autoevaluación de la situación de partida desde la perspectiva de género en la cartera de servicios de los servicios generales.
 - Participación en la elaboración del Plan de Igualdad de la Consejería de Salud y de la Estrategia de Igualdad del SSPA.
 - Adaptación y difusión de los protocolos de actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razón de sexo.
 - Organización de cursos de formación en materia de igualdad de género dirigidos al personal de la Consejería de Salud.
- Gestión del área jurídica.

En este ámbito se continuará velando por la aplicación de lo preceptuado en el artículo 6 apartado 2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, en relación con la emisión del preceptivo informe de evaluación de impacto de género del contenido de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que impulse la consejería. Asimismo, se seguirá verificando que las bases reguladoras de las subvenciones que tramitan los diferentes órganos de la Consejería de Salud, incorporan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

- Actualización y el desarrollo de los Sistemas de Información.

Se llevarán a cabo los mismos a partir de criterios de igualdad, tanto en lo que respecta al tratamiento informático de la gestión de la Consejería de Salud, como en lo que atañe al impulso y desarrollo de la Administración electrónica. Los sistemas de información darán apoyo al desarrollo de la Estrategia de Igualdad del SSPA y el Plan de Igualdad de la consejería.

- Área de planificación y control presupuestario.

Dentro de la misma destaca la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la consejería bajo el enfoque de género previsto en el artículo 8 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, con el fin último de que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Para todo ello se implicará activamente en el desarrollo de la Estrategia de Igualdad del SSPA y el Plan de Igualdad de la consejería.

- Finalmente, en la gestión del área de contratación, se continuará implementando las disposiciones recogidas en el artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía* en relación con la contratación pública en la tramitación de los contratos celebrados por la Consejería de Salud, a instancia de los diferentes órganos de ésta.

41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa 41C Atención Sanitaria es un programa compartido entre la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud, por lo que, en su respectivo ámbito de actuación, existen créditos presupuestarios de este programa gestionados por la Agencia administrativa (SAS) y otros créditos cuya gestión corresponde a la propia Consejería de Salud.

En lo que al Presupuesto de la Consejería de Salud se refiere, la práctica totalidad de los recursos previstos en el Programa 41C (el 99,9%) se corresponde con las transferencias de financiación, bien de explotación, bien de capital, que la consejería destina a la financiación de la actividad de sus Agencias Públicas Empresariales Sanitarias adscritas, para la prestación de asistencia sanitaria especializada a la población objeto de cobertura.

Es por ello que son básicamente estas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias las que, en el marco de sus respectivos planes de igualdad, fijan los objetivos a perseguir en materia de igualdad de género y las actuaciones concretas para desarrollarlos, sin perjuicio de las directrices marco que al respecto plantea la Consejería de Salud.

A este respecto es necesario señalar que estas Agencias Públicas, dentro del ámbito de la salud, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar sus Planes de Igualdad, acogándose, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Durante el año 2018, se va a continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género por parte de las Agencias Sanitarias en el desarrollo de su actividad, mediante la evaluación de los planes de igualdad, o instrumentos similares existentes en cada Agencia. A partir de esa evaluación se pretende identificar aquellas medidas consideradas como buenas prácticas en materia de género en el seno de cada Agencia y, una vez definidas las mismas, se quiere elaborar un catálogo conjunto de buenas prácticas que servirá para la difusión en el resto de entidades de las actuaciones mejor valoradas.



Sin perjuicio de ello, las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias plantean para el año 2018 continuar con los principales objetivos, ya definidos en 2017, que son los siguientes:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de las Agencias Sanitarias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Objetivo 3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y en el acceso al empleo.

Objetivo 4. Potenciar el capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción y desarrollo profesional.

Objetivo 5. Desarrollar una política salarial que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las retribuciones planteadas.

Objetivo 6. Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Objetivo 7. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de género y moral.

Objetivo 8. Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de igualdad de oportunidades.

Objetivo 9. Promover la implantación de la transversalidad de género en la política de las Agencias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

Y como actuaciones concretas para el desarrollo de aquellos objetivos se prevén las siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en el análisis del perfil de los pacientes atendidos por los distintos tipos de recursos, detectando elementos de mejora en el abordaje de la situación de pacientes mujeres u hombres, relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados.
- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género, en las líneas asistenciales y en Salud Responde, identificando posibles elementos de mejora.
- Incorporar la perspectiva de género en el análisis de los resultados en salud, específicamente en la asistencia al Síndrome coronario agudo y en la parada cardiorrespiratoria.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo y fomentar el reconocimiento de las investigaciones que integren la dimensión de género.

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección y extender la formación en igualdad de oportunidades a los miembros de estas comisiones.
- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales.
- Difundir las medidas de conciliación familiar y laboral para fomentar la corresponsabilidad.
- Facilitar el traslado temporal de centro por razones de conciliación familiar y laboral.
- Hacer visible el compromiso de la organización y las actuaciones que se lleva a cabo por las agencias en materia de igualdad de oportunidades.
- Extender el uso del lenguaje no sexista y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres.
- Promocionar campañas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Revisar la publicidad de las agencias para evitar el uso sexista de la imagen de las mujeres.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa 41D tiene por finalidad la mejora de los estándares de salud y calidad de vida de la población, reforzando su garantía de seguridad y protección y fomentando espacios sociales y estilos de vida favorecedores de la salud, teniendo en cuenta los determinantes de la salud relacionados con el género.

El programa tiene por objetivo, en el marco del IV Plan Andaluz de Salud, contribuir a generar en la sociedad condiciones favorecedoras de la salud, promover conductas y estilos de vida saludables y proteger la salud ante amenazas y riesgos, además de luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud con tareas compartidas con otros sectores y, por ello, valorando diferentes factores que determinan la salud y teniendo en cuenta para cada uno de ellos la dimensión de género.

Las desigualdades en materia de género conllevan que hombres y mujeres alcancen distintos niveles de salud. Las actuaciones de este objetivo intentan fomentar una discriminación positiva en salud que ayude a disminuir la inequidad en este ámbito. Aspectos relacionados con la violencia de género y la salud sexual y reproductiva se hacen relevantes.

Los objetivos y actuaciones del programa presupuestario 41D para el ejercicio 2018 son los siguientes:

Objetivo 1. Proteger la salud de las personas y fomentar estrategias de salud orientadas a estilos y entornos de vida saludables.

Proteger la salud de las personas, desarrollando políticas que mejoren su bienestar y calidad de vida, así como fomentar estrategias de salud orientadas a que las personas adopten formas y estilos de vidas más sanas y a favorecer entornos de vida más saludables.



Actuación: Diseño, coordinación y evaluación de planes de salud.

Asesorar y formar a los municipios en acción local en salud para la elaboración de planes locales de salud, efectuando un trabajo por determinantes sociales de la salud y equidad en salud con perspectiva de género, en el marco de la estrategia de desarrollo de la acción local en salud, incrementando el número de municipios de forma continua y disponen de 143 acuerdos de colaboración en la actualidad.

Objetivo 2. Promover el desarrollo físico, mental y social de las personas y crear condiciones que faciliten a estas opciones más saludables.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones de promoción de estilos de vida saludables en la población en general y en grupos específicos:

- Desarrollar las competencias y capacidades del alumnado para fomentar conductas saludables. Contribuir al desarrollo de competencias y capacidades que permitan al alumnado afrontar los riesgos para la salud más frecuentes en estas edades, favoreciendo la elección de conductas saludables. Las personas pueden tomar decisiones sobre sus propios estilos y condiciones de vida, por ello, resulta fundamental capacitar al alumnado, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en la toma de decisiones, para que la elección más sencilla sea la más saludable, promoviendo el aprendizaje activo, la interacción y la integración social, el desarrollo de la capacidad crítica y creativa, así como la búsqueda de soluciones ante situaciones de riesgo para la salud. Esto se hace efectivo mediante los programas educativos diseñados entre las Consejerías de Salud, Educación, e Igualdad y Políticas Sociales, a desarrollar en las aulas por los y las profesionales de la educación.
- Creciendo en Salud, mediante la línea de autocuidados para niños y niñas de 3 a 12 años, y la línea estilos de vida saludable.
- Forma joven, asesorando al alumnado de educación secundaria individual y grupalmente y al profesorado en materia de promoción de la salud desde un enfoque de género.
- Programa sobre ruedas, intervención dirigida primordialmente a chicos y chicas de 14 a 18 años integrando la perspectiva de género, dando a conocer qué hacer y qué no hacer en caso de accidente de tráfico y sensibilizar sobre las consecuencias de los accidentes de tráfico a través del discurso de personas que los han sufrido.
- Proporcionar en los lugares de trabajo habilidades sobre hábitos de vida saludable. Actividad orientada a dotar de conocimientos, habilidades y recursos sobre la actividad física, la alimentación saludable, el control del tabaquismo y la gestión del estrés laboral, a fin de promover mejoras en las condiciones del entorno laboral, haciendo más fácil la elección de prácticas y conductas saludables para ganar salud en el centro de trabajo, es decir, ofertar a las empresas y a los centros de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía la promoción de la salud en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Actividades de deshabituación tabáquica en los centros de salud, en sesiones individuales o grupales y realizadas por personal sanitario con técnicas de afrontamiento y

posibilidad de soporte farmacológico y de seguimiento, teniendo en cuenta la perspectiva de género. A pesar de ello se ha observado un aumento del hábito tabáquico en las mujeres jóvenes.

Objetivo 3. Planificación, diseño, coordinación y evaluación del programa de vacunación de Andalucía, de acuerdo a la evidencia científica disponible y teniendo en cuenta la prevalencia de las diferentes enfermedades vacunables valoradas en función del sexo.

Para el logro de este objetivo, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Programas relacionados con la prevención del VIH/Sida y otras infecciones de transmisión sexual (ITS). Aumentar el diagnóstico precoz de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), fomentar el uso de medidas de prevención, y contribuir a disminuir el estigma y la discriminación que conlleva convivir con una ITS. Visibilizar la problemática de las ITS en poblaciones que mantienen oculta la pandemia del VIH, incorporando la perspectiva de género en las actuaciones e intervenciones a realizar. Destacar el programa de prevención del virus de la hepatitis A, así como la intensiva campaña de vacunación en marcha en la actualidad.
- Elaboración en el año 2018 de una nueva estrategia de salud sexual y reproductiva de Andalucía, teniendo en cuenta la evidencia científica disponible y la perspectiva de género.
- Proyecto de humanización a la atención perinatal de Andalucía, que propone un modelo de atención al proceso de nacer más humanizado, garantizando la seguridad de las madres y los bebés así como la participación de las mujeres y sus parejas. También aborda el proceso del nacimiento desde distintas perspectivas: la maternidad, el parto y la crianza.
- Desarrollar el Protocolo andaluz para la actuación sanitaria en materia de violencia de género, impulsando la coordinación interdisciplinar de los distintos profesionales implicados en la atención tanto de las mujeres como de los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género, así como su formación. El personal sanitario es la puerta de entrada al abordaje de casos de violencia de género, en muchas ocasiones. Contar con profesionales con alta capacidad para la detección y derivación de posibles casos se demuestra como una herramienta útil en la erradicación de esta lacra, además la Red Forma es útil para la capacitación de los y las profesionales.
- Atención a la salud de las víctimas de trata con fines de explotación sexual. Continuar con la formación y sensibilización de profesionales, voluntariado y público en general en este ámbito, en consonancia con las políticas para erradicar la violencia de género.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Mediante el programa presupuestario 41K, centrado en la cultura de la calidad y con el incontestable papel central de la biomedicina en la ciencia del siglo XXI, la Secretaría General de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud en el marco del *Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud*, ejercerá



sus competencias para que se aplique el conocimiento, desde una perspectiva innovadora, para mejorar el estado de salud y bienestar social de la población andaluza y contribuir al desarrollo económico y social de nuestra comunidad autónoma, asumiendo la necesidad de optimizar los recursos asignados.

La Estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2014–2018 tiene como misión contribuir a mejorar la salud y el bienestar de la población andaluza a través de la organización eficiente y efectiva de los esfuerzos para generar conocimiento y el desarrollo de nuevos productos, servicios, organización y procesos para la atención sanitaria y social de calidad, la promoción y protección de la salud individual y colectiva y el desarrollo social y económico de la sociedad andaluza. En cuanto al análisis de género de los datos disponibles del año 2016, cabe señalar que la participación en proyectos de I+D+i de mujeres fue de un 51,7%, no obstante, el porcentaje de proyectos donde la investigadora principal fue una mujer fue solo del 39%. Por otra parte, de los 272 grupos de investigación activos de 2016, el 35% fueron liderados por mujeres.

A la luz de estos datos, el programa 41K se plantea una serie de objetivos que faciliten una mejora en las condiciones de igualdad en la investigación y la innovación en el SSPA y, sobre todo, que permitan incrementar el liderazgo de investigadoras mujeres en proyectos como investigadoras principales, como líderes de grupos y como directores de institutos de investigación biomédica. El programa presupuestario define todos sus objetivos realizando el análisis de la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la generación de conocimiento y la calidad e innovación del Sistema Sanitario Público (SSPA).

Para el 2018 como objetivo específico de género se plantea el siguiente:

Objetivo. Garantizar la igualdad en el liderazgo investigador en los proyectos de investigación e innovación y mantener la igualdad de oportunidades en la generación del conocimiento.

Para la consecución de este objetivo, se plantean las siguientes actuaciones:

- Otorgar mayor puntuación a proyectos liderados por mujeres.
- Implantación de planes de igualdad en los centros e institutos de investigación sanitaria.
- Formación específica para reforzar la competencia de liderazgo científico dirigido a mujeres.
- Fomentar la igualdad en los órganos de decisión y asesores en materia de investigación.

44H CONSUMO

La Dirección General de Consumo, que gestiona el programa 44H remitió a la Dirección General de Presupuestos, el 15 noviembre de 2016 el Documento de Orientaciones Estratégicas (D.O.E. G+), reformulado a raíz de la Auditoria de presupuestos y género realizada en el año 2015 y 2016 sobre los ejercicios presupuestarios 2010–2013, y que fue puesto en conocimiento de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto en la sesión que tuvo lugar el 17 de junio de 2016.

En dicho Documento de Orientaciones Estratégicas se asumían las recomendaciones del equipo auditor, que detectaba que se debían realizar diagnósticos de género en un significativo número de áreas de competencia de la Dirección General de Consumo. Estas áreas se circunscribían a la tramitación de Reclamaciones, quejas y arbitraje, a la tramitación de ayudas, premios y subvenciones, a la gestión de órganos colegiados y expectativas de la ciudadanía.

Para realizar dicha labor, dada las carencias de personal de la Dirección General de Consumo, se ha realizado una contratación para que colabore en la realización de diagnósticos de género en estos ámbitos, por parte de personal especializado en estos temas. Actualmente se ha realizado un análisis en cuanto a la gestión de los órganos colegiados. El diagnóstico de género realiza el análisis de representación en función del sexo de los órganos de participación de los Consejos Provinciales de Consumo, del Consejo Andaluz de Consumo y del Consejo de las personas consumidoras y usuarias. Teniendo en cuenta que el menor acceso a la toma de decisiones, y la baja presencia de mujeres en los distintos órganos implica la invisibilización de sus intereses, es importante detectar si existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se cumple la normativa al respecto en estos órganos de representación.

Si bien los principales órganos como el Consejo Andaluz de Consumo (CAC) y el Consejo de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía (CPCUA) son paritarios, los análisis de género realizados de las personas componentes de los distintos órganos colegiados, órganos sectoriales y grupos de trabajo, fundamentalmente, a nivel provincial y sectorial ponen de manifiesto la necesidad de fomentar la paridad en su composición. En conjunto, del total de los órganos colegiados (CAC, CPCU, CPCs y Órganos de mediación sectoriales), y aplicando el Índice de presencia relativa de hombres y mujeres, tan solo el 28,2% de los órganos colegiados de la Dirección General de Consumo tienen una representación paritaria.

En cuanto al seguimiento de los compromisos del DOE G+, a continuación se analiza cada apartado:

Objetivos a alcanzar para la igualdad de género en el ámbito del programa.

Para el ejercicio 2018, se tienen previstos los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Entre las competencias de la Dirección General de Consumo, y siguiendo con lo planteado en el Documento de Orientaciones Estratégicas, se va a seguir trabajando en la realización de diagnósticos de género en aquellos ámbitos en los que no se dispone de los mismos, como es el caso de la gestión de reclamaciones, quejas y arbitraje.

Objetivo 2. En el apartado de ayudas, premios y subvenciones, se ha planteado como objetivo que la Dirección General de Consumo convoque 3 líneas de subvenciones, 2 de ellas para asociaciones de personas consumidoras y Federaciones de asociaciones de personas consumidoras, y una para entidades locales en materia de consumo. En este sentido, se analizará los resultados de la incorporación de la previsión del impacto de género en los programas a subvencionar, como requisito obligatorio, de forma que se valoren previamente por las entidades solicitantes el impacto del programa y se valore asimismo el resultado de los mismos una vez realizados.



Objetivo 3. Dentro del apartado de gestión de órganos colegiados y, una vez realizado un diagnóstico de situación en materia de género, se ha incluido el objetivo operativo de alcanzar la paridad en los órganos de participación de la Dirección General de Consumo, con un indicador relativo al número de órganos donde se cumple la paridad, incluyendo un valor previsto del 75% del total de los órganos existentes.

Además se tienen previstos otros **objetivos**, dentro de los Sistemas de información y tecnologías de la información, se pretenden analizar los datos de personas beneficiadas en el acceso a la información, por si se detecta alguna brecha de género. En el apartado de inspecciones y sanciones se continúa con el objetivo de mantener la vigilancia respecto de la no discriminación en el acceso a los servicios por razón de género. Y, en el ámbito de la formación, se seguirá fomentando la formación en materia de género del personal incluido en el programa presupuestario.

En el ámbito de trabajo de la Dirección General de Consumo, se consideraron los siguientes objetivos en materia de género para 2017, dentro del objetivo estratégico actualizar la planificación estratégica en materia de consumo se articuló el objetivo operativo de incluir la perspectiva de género como uno de los ejes de la política de consumo, de acuerdo asimismo con los objetivos estratégicos de la Consejería de Salud.

Y se definieron los siguientes objetivos específicos: Incluir la perspectiva de género en los programas a subvencionar en materia de consumo, según el artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Mantener la vigilancia sobre la no discriminación de las personas consumidoras en el acceso a los bienes o servicios por razón de género, según el artículo 65.1 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*. Y fomentar la formación en materia de género para el personal de la administración de consumo, según el artículo 60.3 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*.

Análisis de las actuaciones desarrolladas por el programa

Las actuaciones desarrolladas por el programa 44H se describen a continuación. Actualmente, se está elaborando un Plan Estratégico en materia de consumo, que está en fase de borrador, y en el proceso de elaboración se han incorporado varios elementos en materia de género:

- Se ha incluido la igualdad de género como uno de los valores del mismo y la universalidad, garantizando el derecho de acceso a los servicios de consumo en condiciones de igualdad y no discriminación para todas las personas en Andalucía, e incluyendo la perspectiva de género en la gestión y en las políticas de consumo en la comunidad.
- Se ha considerado la paridad como uno de los elementos a tener en cuenta en el diseño de los grupos de trabajo que han redactado el borrador del Plan Estratégico. En la primera Jornada de Consumo que se desarrolló se estudió la situación del ámbito del consumo y sus conclusiones conformaron un diagnóstico de la situación del consumo en Andalucía, y se estudiaron las necesidades que el Plan Estratégico tenía que abordar. En la misma se contó con una representación equilibrada, de las 156 personas asistentes, con un 58% fueron mujeres. En los distintos grupos de trabajo que se constituyeron, con los diversos grupos de interés para la elaboración del borrador del Plan,

la participación de las mujeres ha sido del 44% y el 66% de hombres. En la II Jornada de Consumo, celebrada en junio de 2017, con un 46% de participación femenina y un 54% masculina.

- Una vez se ha diseñado un primer borrador del Plan Estratégico, se ha evaluado desde la perspectiva de género consultando a personas expertas sobre la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes elementos del mismo.
- Por otra parte, en las convocatorias de subvenciones de 2017, se ha incluido como uno de los elementos a valorar por parte de los solicitantes, la pertinencia a género de las distintas actividades a realizar.
- En relación con la vigilancia de la no discriminación por de las personas consumidoras en el acceso a los bienes o servicios por razón de género, hasta agosto de 2017, se han realizado 750 inspecciones en establecimientos que suministran productos o servicios, no detectándose ninguna infracción en esta materia.
- Y en lo relativo al fomento de la formación en materia de género para el personal de la administración de consumo, se ha realizado un envío de correos desde la Dirección General de Consumo, para su distribución a todo el personal adscrito a la Dirección General y los Servicios territoriales de consumo, indicando la importancia de las políticas de género y la formación en materia de género, e informando de las propuestas normativas que en esta materia realiza el Instituto Andaluz de la Administración Pública. Asimismo, se tiene prevista la realización de una jornada de formación en materia de consumo y género.

Adaptación de herramientas de información

Se considera que las fuentes y los sistemas de información están adaptados y permiten obtener datos desagregados por sexo. El catálogo de herramientas de información que maneja la Dirección de Consumo contiene las siguientes herramientas: Siscom; Sistema arbitral; Formulario de solicitud de arbitraje; Formulario de adhesión al sistema arbitral de consumo; Formulario de denuncia de la adhesión al sistema arbitral de consumo; Hoj@; Registro asociaciones de personas consumidoras; Formulario de denuncias (en papel y electrónico). Formulario de Hojas de reclamaciones, Plataforma web Consumo Responde (Web y Redes Sociales); Centro de Información y Servicios para consultas en Consumo Responde; Formularios de Actas de Inspección; Formularios de subvenciones.

Formación en materia de igualdad de género.

En el año 2015, el 83% de las personas que trabajan en consumo en la Junta de Andalucía no tenían formación en materia de género, frente al 17% que sí disponía de la misma. En 2016, el 79% seguía sin formación en género y si disponía el 21%, lo que supone un aumento de 4 puntos porcentuales. En cuanto a su distribución por sexo, el 77% de las mujeres no tiene formación en materia de género y el 81% de los hombres no tienen dicha formación.

Finalmente, se tiene previsto la realización de una jornada de formación en materia de género y consumo, para el último trimestre de 2017.



12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El programa presupuestario 31P se orienta a mejorar la calidad asistencial en la atención a la salud mental, así como cumplir con las normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud en el marco del Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA) e introducir la perspectiva de género como herramienta de trabajo que ayude a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres se convierte en una prioridad. Otra de las grandes prioridades del programa Servicio de apoyo a las familias es contribuir positivamente al fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

El programa presupuestario ha fijado para el ejercicio 2018 los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Mejorar la accesibilidad de niños y niñas y adolescentes a la atención especializada en salud mental, dotando a las Unidades de Salud Mental Comunitaria (USMC) más deficitarias o las más alejadas de las Unidades de Salud Mental Infanto–Juvenil (USMJ) con los recursos necesarios para atender a esta población.

Objetivo 2. Mejorar la salud bucodental de las mujeres embarazadas.

Objetivo 3. Visibilizar el rol de persona cuidadora, considerando las posibles diferencias que el factor de género pudiera producir en su desempeño.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Incorporación del enfoque de género en la atención especializada a la salud mental, tanto en las Unidades de Salud Mental Comunitaria (USMC) como en las Unidades de Salud Mental Infanto–Juvenil (USMJ), en régimen ambulatorio y de hospitalización total o parcial a la población infantil y adolescente con trastorno mental.
- Captación de las mujeres embarazadas para el programa de salud bucodental.
- Captación activa de las personas cuidadoras de los pacientes incluidos en atención domiciliaria, haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de los hombres.
- Refuerzo de la protección y apoyo social de las mujeres cuidadoras.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

El programa presupuestario 41A proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Dada la principal misión de la Agencia de atender a la salud de la población andaluza, el programa puede contribuir de modo transversal al logro de una mayor igualdad de género y a la reducción de las brechas de desigualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ello es posible desde su función de apoyo a la actividad de los demás

programas presupuestarios, especialmente en las materias de contratación administrativa, sistemas de información o políticas de recursos humanos. Por otra parte, se impulsa la integración de la perspectiva de género en el presupuesto.

Para ello se han marcado los siguientes objetivos para 2018:

Objetivo 1. Implantar un sistema de gestión de la igualdad para los y las profesionales del SAS, que facilite la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades, la reducción de las brechas de género que pudieran existir y la mayor conciliación de vida personal y profesional.

Objetivo 2. Implantar un Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.

Objetivo 3. Avanzar en la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implantación, seguimiento y explotación de los sistemas de información del SAS.

Para el logro de los objetivos anteriores se han fijado para 2018 las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha por parte de los centros sanitarios de las primeras medidas en favor de la igualdad que se acuerden en el Plan estratégico de igualdad para el personal del SAS.
- Establecimiento de los indicadores básicos para el control y seguimiento de las medidas anteriores.
- Impulso de las medidas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas del SAS recojan la variable sexo y faciliten la realización de diagnósticos de género.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones del programa presupuestario 41B, en términos de promoción de la igualdad de género, están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y el desarrollo de competencias relativas al personal adscrito al Servicio Andaluz de Salud, recogido en el Plan estratégico de formación integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía, garantizando la aplicación e incorporación del enfoque de género en el proceso de gestión de la formación, así como el acceso equitativo de hombres y mujeres a los diferentes programas.

Para el ejercicio 2018 el programa 41B ha fijado el siguiente objetivo:

- Reducir la brecha de género que pudiera existir en la formación continuada.

En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Acciones formativas que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el Servicio Andaluz de Salud, favoreciendo la convivencia de hombres y mujeres en la organización, haciendo extensivos los logros a la ciudadanía.



- Programación de una formación accesible y con metodología flexible, no presencial preferentemente, fomentando los contenidos docentes a nivel corporativo que aborden la perspectiva de género.
- Implantación de la plataforma corporativa para la gestión de la formación en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (GESFORMA – SSPA). Se tiene previsto la puesta en funcionamiento de un nuevo sistema de información, cuya implantación se producirá en las Unidades de formación de los centros dependientes del Servicio Andaluz de Salud. Este sistema permitirá, entre otros objetivos, disponer de los siguientes indicadores de género: tasa bruta de cobertura para mujeres y hombres (para todas las actividades) y específica por evento formativo; tasa de abandono o no finalización de las actividades formativas desagregada por hombres y mujeres; y tasa bruta y específica de mujeres docentes por contenidos y/o programas.
- Incorporación de la igualdad de género de forma prioritaria, en la detección de necesidades y en las propuestas formativas solicitadas en el Plan de formación a todos los componentes del Servicio Andaluz de Salud, potenciando las nuevas formas didácticas apoyadas por las nuevas tecnologías.

41C ATENCIÓN SANITARIA

El programa presupuestario 41C asume competencias en la prestación de servicios de atención sanitaria de forma integral y continuada a la ciudadanía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en un contexto de eficiencia y uso racional de los recursos públicos, e incorporando la perspectiva de género transversalmente, teniendo en cuenta las diferencias existentes en el proceso salud/enfermedad de hombres y mujeres, acercando las prestaciones a la ciudadanía con una orientación permanente hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud en todos los ámbitos asistenciales, incluida la prestada por los hospitales concertados de Andalucía.

En el área de atención primaria, para el presupuesto 2018 se tiene previsto avanzar en la implantación de la Estrategia para la renovación de la atención primaria, y para ello, en el análisis de situación y en sus fundamentos se ha incorporado la perspectiva de género. Esto se refleja en sus vectores estratégicos, en sus propuestas y, concretamente, en las actuaciones derivadas para avanzar en el conocimiento de la carga de enfermedad con perspectiva de género y adecuación de las intervenciones en cuidados con perspectiva de género.

En cuanto al impulso de la participación para el progresivo empoderamiento de las personas y de la comunidad, se tendrá en cuenta una participación equilibrada de hombres y mujeres en este ámbito. Especialmente en 2018 se potenciará una participación equilibrada en las escuelas de pacientes.

En cuanto a las desigualdades en salud, debido a determinantes sociales, en los informes de situación que se realizan sobre las zonas de transformación social (ZTS) se trabajará para que sus indicadores estén desagregados por sexo (tasa de TBC, tasa de VIH, número de personas inmigrantes atendidas, índice de dependencia, examen mayores de 65 años).

En el ámbito de la atención urgente, en 2018 se avanzará en la integración de la dimensión de género, a través de la consolidación del Sistema de información de partes de violencia (SIPLES) y la formación continuada de los y las profesionales de la red de urgencias con perspectiva de género en sus contenidos.

Por su parte, en el año 2018 se profundizará en la adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización dentro de los mayores estándares de calidad científica, a partir del conocimiento de las diferencias en estancias y estancias medias por diagnóstico según la variable sexo, reflejado en los indicadores de realidad presentados en el análisis de situación (hasta ahora, se han analizado los tres más prevalentes comunes a ambos sexos: fallo cardiaco, pancreatitis y neumonía).

En el ámbito de la prevención y promoción de la salud mental, se sigue avanzando en el desarrollo e implantación del Plan integral de salud mental de Andalucía (III PISMA) y en el avance de la iniciativa Imagen y Salud, además de la progresiva consolidación de la Estrategia GRUSE (Grupos Socioeducativos) de intervención socioeducativa, tanto en hombres como en mujeres. Para ello, se fomentará la derivación al recurso GRUSE, por parte del personal facultativo para incrementar su uso.

Otro elemento a destacar para el año 2018 es el inicio de análisis específicos de las patologías más prevalentes atendidas en las unidades en función del sexo, lo que permitirá identificar especificidades que puedan estar relacionadas con la variable sexo, y permitan mejorar su diagnóstico y las intervenciones requeridas. También se avanzará en un análisis diferenciado de género, distinguiendo entre la población adulta y la población infanto-juvenil.

Por último, en el ámbito de la investigación se seguirá potenciando la integración de la perspectiva de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, tanto en la incorporación equilibrada y proporcional de los/as profesionales a la investigación como en los aspectos a investigar relacionados con la variabilidad de la práctica médica o factores determinantes y activos en salud con perspectiva de género.

De acuerdo con lo anterior, son objetivos del programa 41C para la anualidad 2018:

Objetivo 1. Reducir la brecha de género en los Grupos Socioeducativos (GRUSE).

Objetivo 2. Avanzar en el conocimiento de la carga de enfermedad, de la variabilidad de la práctica asistencial, de los determinantes de salud y los activos en salud con perspectiva de género, así como en la incorporación equilibrada de los y las profesionales a la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Promoción de los GRUSE hombres.
- Incentivación a las personas que inicien un GRUSE para que lo finalicen.
- Extensión de la implantación de los GRUSE al ámbito de las Unidades de gestión clínica de atención primaria.



- Utilización de los Adjusted Clinical Groups (ACG), que es un sistema de clasificación de la morbilidad en virtud de las variables como la edad, el sexo y los diagnósticos o problemas de salud, que se implantan en atención primaria.
- Utilización del Sistema de registro de partes de violencia de género (SIPLES).
- Evaluación y seguimiento de la utilización del Protocolo andaluz de actuación sanitaria desde el ámbito de las Urgencias ante la violencia de género.
- Adecuación cualitativa y cuantitativa de la atención y cuidados de enfermos crónicos a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
- Adecuación cualitativa y cuantitativa de la hospitalización para diagnóstico y tratamiento dentro de los mayores estándares de calidad científicos con perspectiva de género.
- Impulso de la presencia de hombres en las actividades de participación ciudadana, como la escuela de pacientes.
- Promoción de la investigación en salud desde una perspectiva de género.

41E HEMOTERAPIA

El programa presupuestario 41E Hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a los pacientes que lo necesitan. El trabajo en los Centros de transfusión, tejidos y células consiste en la promoción de la donación, extracción de sangre, plasma y plaquetas entre las personas donantes, preparación de las donaciones para que sean aptas y seguras a las personas que precisan ser transfundidas, así como el envío de plasma a la empresa que realiza el fraccionamiento del plasma y la recepción de estos derivados aptos para su utilización.

La realidad del programa presupuestario viene determinada por la fisiología humana, es decir, las mujeres durante la época fértil tienen periodos en los que no pueden donar: embarazos, parto y puerperio, así como la menstruación que provoca un estado de anemia permanente en algunas mujeres. Esto hace que aunque se promueva la igualdad de donantes entre mujeres y hombres, existen diferencias debido a los condicionantes señalados.

Los indicadores del programa 41E son los relativos al número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes), y al número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes). Estos datos ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido a las diferencias ya comentadas. A pesar de ello, analizando la evolución por sexo de los nuevos donantes, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando discretamente a lo largo de los últimos años. Los resultados obtenidos reflejan que durante el año 2016 el índice de feminización en donantes nuevos ha pasado de 1,04 a 1,26, mientras que en el total de donantes ha pasado de 0,74 a 0,81. Por su parte, el índice de feminización de pacientes transfundidos es de 0,96.

Para el año 2018 el objetivo marcado por el programa presupuestario es:

- Profundizar en el análisis de las donaciones desde la perspectiva de género y continuar con la formación y sensibilización de los y las profesionales en la igualdad de género.

Para ello, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Integración informática de los datos de todos los Centros de transfusión, tejidos y células, con vistas a obtener datos diferenciados por sexo de los y las pacientes, y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollo de actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.
- Establecimiento de un algoritmo unificado para los Centros de transfusión, tejidos y células que nos permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

Para la evaluación de las actuaciones y de los objetivos establecidos para 2018 por el programa presupuestario 41E, se emplearán, entre otros, los indicadores siguientes:

- Número de hombres y mujeres que donan por primera vez en el año en curso (nuevos donantes): 19.741 mujeres y 15.612 hombres.
- Número total de hombres y mujeres que donan en el año en curso (total donantes): 81.306 mujeres y 100.602 hombres.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

Uno de los principales objetivos de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía es fomentar, entre la sociedad en general, la donación de órganos y tejidos para trasplantes. Debido principalmente al mayor índice de mortalidad masculina por accidente vascular cerebral (AVC) o por accidentes laborales y de tráfico, como en años anteriores, la tendencia continúa siendo que exista un mayor número de donantes masculinos que femeninos.

En el caso de los trasplantes, y debido a los hábitos tóxicos más frecuentes entre los hombres, como son el consumo de alcohol y el tabaquismo, hace que los hombres sean más propensos a padecer ciertas enfermedades como arterioesclerosis e hipertensión, que hacen que la tasa de trasplantes sea más alta en los hombres. Tan sólo en el caso del trasplante de córneas esta diferencia no se hace significativa, ya que estos hábitos no influyen de forma directa en este tejido. Esta información, desagregada por sexo, es facilitada por el Sistema de Información de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), que recoge toda la actividad desarrollada.

Para 2018 los principales objetivos de la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía son los siguientes:

Objetivo 1. Incrementar la donación de órganos y tejidos.

Objetivo 2. Incrementar el trasplante de órganos y tejidos.



Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Análisis y sensibilización de los principales tipos de donantes.
- Promoción de la donación de órganos y tejidos, entre la sociedad andaluza, que posibilite el incremento de los trasplantes.
- Análisis con los equipos de trasplantes para mejorar el número de órganos válidos obtenidos por donante.
- Análisis y sensibilización de los principales tipos de trasplantes.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

En el sistema de información de farmacia (FARMA) se han introducido las modificaciones necesarias para poder obtener información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desglosados por hombres y mujeres.

Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico por sexo, aunque todavía quedan algunos segmentos de recetas que, aunque residuales, no permiten tener la información desagregada por sexo de las recetas emitidas, como es el caso de los manuales no introducidos en el sistema Receta XXI.

Esta distinción por sexo del consumo farmacéutico se puede obtener a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos/as prescriptores. Además, el grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI), con las ventajas que aporta para los y las pacientes, se puede obtener desagregado por sexo.

Para 2018, los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario son:

Objetivo 1. Mantener la proporción de hombres y mujeres en las recetas prescritas y dispensadas, garantizando la accesibilidad de hombres y mujeres, en condiciones de igualdad efectiva y en el conjunto del territorio andaluz, a la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público Andaluz. En cuanto a los medicamentos, el acceso a la receta electrónica deberá de ser igual para hombres y mujeres.

Objetivo 2. Implantar en el sistema de información de farmacia (FARMA) el indicador de consumo de antiulcerosos, relativo al número de dosis diarias definidas de antiulcerosos por persona usuaria, desagregado por sexo.

Objetivo 3. Profundizar en el análisis con perspectiva de género del uso de las prestaciones farmacéuticas y ortoprotésicas.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Promoción de la prescripción por receta electrónica XXI en condiciones de igualdad.
- Mantenimiento de las condiciones idóneas que garanticen el acceso igualitario a la prestación farmacéutica.

- Realización de las modificaciones informáticas necesarias en el sistema FARMA para la implantación del indicador relativo a antiulcerosos a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos/as prescriptores.
- Análisis de la información necesaria a extraer del sistema FARMA para la obtención de un indicador de ansiolíticos, desagregado por sexo.
- Mejora del sistema de información relativo a la prestación ortoprotésica para la incorporación de la variable sexo y poder obtener así indicadores para un análisis con perspectiva de género.

EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (EPES)

La Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), adscrita a la Consejería de Salud, presta asistencia a las emergencias sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, según establece la Ley 2/1994, de 24 de marzo. Su misión es prestar una atención integral a la urgencia y emergencia con seguridad y profesionalidad y contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de la población, facilitando el acceso a los servicios de urgencias y salud, con respuestas ágiles y personalizadas y explorando siempre nuevas fórmulas para satisfacer a la ciudadanía.

En coherencia con esta misión se han generado políticas del ámbito de desarrollo de personas orientadas al impulso, desarrollo y motivación permanente de todas las personas que trabajan en EPES, centradas en varios ejes principales, entre los que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres está en lugar prevalente junto a la calidad del entorno de trabajo. En este sentido, desde el año 2008 adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en el marco del Programa Planes de Igualdad en Empresas³.

El Plan de igualdad de EPES, conforme al diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado, integra el conjunto sistemático de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la ausencia de todo tipo de discriminación por razón de sexo. Su objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EPES y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sus objetivos se orientan a consolidar el compromiso de EPES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la empresa, e impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como estrategia para promover la igualdad de oportunidades.

3 El 11 de noviembre de 2008 se firma el convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Gerencia de EPES para el desarrollo del programa "Igualem" Planes de Igualdad en las Empresas, firmándose finalmente dicho plan en el año 2011.



En cuanto a los ejes principales de intervención del Plan de igualdad son los siguientes: Prestación de servicios; Comunicación y sensibilización; Selección de personas; Formación y desarrollo; Política salarial; Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Salud laboral.

Por otra parte, se han mantenido las grandes líneas de actuación en materia de igualdad, siendo las acciones principales acometidas en los últimos años las siguientes:

- Prestación de servicios.

Se está incorporando la perspectiva de género en el análisis del perfil de demandantes y pacientes atendidos, detectando elementos de mejora en el abordaje del paciente mujer/hombre, relacionados con posibles pautas o estereotipos predeterminados. Se ha promovido la participación de las mujeres en la Comisión de ética asistencial y que haya una representación equilibrada entre los miembros que la componen.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Anualmente se realiza un informe del Plan de conciliación con todas las medidas que han sido disfrutadas por los profesionales, dándole visibilidad en la memoria de actividad anual y realizando un análisis desde la perspectiva de género. Uno de los principales hitos logrados durante 2016 ha sido realizar una adecuación de los permisos de conciliación de esta agencia con el resto de entes del SSPA.

- Formación y Desarrollo.

Se diseña y planifica la formación continua integrando la perspectiva de género, en cuanto a la planificación, horarios, fechas y lugar de realización o el uso de tecnologías como la videoconferencia. Además, se está impulsando tanto en el desarrollo de herramientas como en el diseño de contenidos, toda la formación online a través de una plataforma virtual que permita mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. Así mismo se ha abierto una plataforma de EPES COMPARTE desde la que se publican tutoriales y píldoras formativas que facilitan la formación en el puesto sin necesidad de realizar desplazamientos. Y se ha formado en materia de Igualdad a profesionales de EPES, ofertándolo en el catálogo de cursos. Además EPES forma parte de la RED FORMA (Red de Formación Andaluza contra el maltrato de mujeres).

- Selección y promoción de Personas.

Se ha incorporado en toda convocatoria de selección una mención expresa sobre la garantía de aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación. Además se incorpora el enfoque de género en la composición de los grupos de trabajo internos de la empresa. Y se ha instalado un sistema de video-colaboración que permite reducir los viajes entre las ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Comunicación y sensibilización.

EPES ha consolidado en su política editorial de la web institucional el compromiso de utilizar un lenguaje no sexista al tiempo que promueve el uso de imágenes que fomenten

la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización. En toda acción de comunicación se prioriza la participación de las mujeres para dar mayor visibilidad de ésta en puestos de trabajo del Servicio 061 y en especial, en puestos de personal técnico de emergencias sanitarias, categoría en la que las mujeres están menos representadas.

- Salud Laboral.

Se ha elaborado un procedimiento para prevenir los riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia de las trabajadoras en el desempeño de sus puestos de trabajo. Se contempla en la evaluación de riesgos las actuaciones y medidas a poner en marcha en cada puesto de trabajo para las trabajadoras con especial sensibilidad (embarazo y lactancia). Y se ha incorporado la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.

Por otra parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) surgen del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, para tratar de alcanzarlos en 2030. La salud ocupa un lugar fundamental, bajo el objetivo de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Desde EPES, a través de sus servicios 061 y Salud Responde, y con la finalidad de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que abordan la salud y el bienestar para todos (objetivo 3), la igualdad de género (objetivo 5), y la reducción de las desigualdades en y entre los países (objetivo 10), se ha evaluado las diferencias de género en alguna de las actividades de los Servicios 061 y Salud Responde, con las siguientes conclusiones:

- Línea de actividad 061: Coordinación y atención a las emergencias extrahospitalarias.

EPES ha mantenido cada año un alto grado de satisfacción (por encima del 9 sobre 10) entre los y las pacientes atendidos así como entre las personas que demandan asistencia a través de las salas de Coordinación del Servicio 061, destacándose siempre en estas encuestas el trato humano recibido por los y las profesionales de los equipos sanitarios y la amabilidad en el trato. De un total de 67.178 asistencias atendidas por los equipos de emergencias 061 en el año 2015, un 55% fueron hombres y un 45% fueron mujeres. En el año 2016, sobre un total de 64.230, un 53% fueron hombres y un 47% fueron mujeres.

- Línea de actividad Salud Responde: cita previa atención primaria.

La cita previa de atención primaria es uno de los servicios prestados por Salud Responde que, desde su puesta en marcha, ha mantenido también un alto grado de satisfacción (por encima del 9 sobre 10), y que se presta a través de dos canales, el acceso telefónico y acceso vía dispositivo móvil (APP). Al comparar las gestiones de citas realizadas por ambos canales, vía telefónica y vía APP, se observa un incremento de gestiones realizadas durante el 2016, con independencia del canal de entrada, si bien no hay diferencias importantes en función del sexo, al comparar los datos del total de gestiones de los dos años.



En cuanto a las gestiones de citas de atención primaria por teléfono durante el 2015, sumaron un total de 20.968.293 citas y en el 2016, 26.937.544, siendo la distribución por sexo idéntica para ambos años (el 61% mujeres y el 39% hombres). Y de las realizadas a través de la APP en 2015 (11.182.968), el 44% fueron solicitadas por hombres y un 56% por mujeres. En el año 2016, de un total de 17.984.034, los hombres solicitaron el 45% de citas y las mujeres un 55%.

Estos datos indican que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a través del canal de acceso telefónico, con una diferencia de 22 puntos porcentuales, reduciéndose las diferencias en el acceso a través de la APP a 10 puntos porcentuales, que se presenta más equilibrado.

Por otra parte, en cuanto al análisis del personal en el 2016, el empleo medio de EPES se sitúa en 740 profesionales, con un 30% de representación femenina frente al 70%, masculina. El equipo asistencial lo forman un total de 673 profesionales, de los cuales el 27,8% son mujeres y 72,2% son hombres, proporción similar a la composición por sexo de los puestos de dirección y subdirección (28% de mujeres y 72% de hombres).

Para el año 2018, continuando con el trabajo iniciado en años anteriores, las actuaciones en materia de género a desarrollar por EPES estarán encaminadas a adaptar el contenido del Plan de Igualdad, el denominado Sistema de Gestión Integral del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSDPA) para incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que está liderando el Servicio Andaluz de Salud, para coordinar y dar coherencia a las actuaciones de los distintos entes del SSPA. Para el ejercicio 2018, los objetivos previstos por EPES son los siguientes:

Objetivo 1. Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.

Objetivo 2. Seguir impulsando estrategias de comunicación que hagan más visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de las emergencias sanitarias.

Objetivo 3. Fomentar la cultura de conciliación y corresponsabilidad que apoye la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para el desarrollo de estos objetivos, se señalan las siguientes líneas de actuación:

- Analizar el perfil de las personas demandantes de los servicios teniendo en cuenta la dimensión de género en las líneas asistenciales 061/Salud Responde, identificando posibles elementos de mejora.
- Promover campañas de divulgación para facilitar el reconocimiento precoz de los síntomas de síndrome coronario agudo desde una perspectiva de género.
- Promover estudios de investigación sobre diferentes patologías integrando la variable sexo.

- Promover la participación de las mujeres en las acciones de comunicación que se visibilice en puestos de trabajo del 061 y en especial, en puestos de técnicas de emergencias sanitarias.
- Priorizar el uso de imágenes que evidencien la presencia de las mujeres en las diferentes categorías laborales de la organización.
- Consolidar las medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Ampliar la oferta de acciones formativas no presenciales.

En el marco de los objetivos y las actuaciones previstas para 2018, en el presupuesto 2018 se han marcado los siguientes indicadores asociados al objetivo 1: Número de líneas de servicio que incorporan este análisis de perspectiva de género (Demandas 061 y Cita Previa en atención primaria – Salud Responde) y realización de una jornada de sensibilización para facilitar el reconocimiento precoz de los síntomas de síndrome coronario agudo desde una perspectiva de género.



13.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

El Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, modificado por el Decreto 142/2017, de 29 de agosto, le asigna las competencias de: a) La coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres; b) El desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud; c) La propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales; d) La propuesta, desarrollo, ejecución y coordinación de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias asignadas en materia de participación ciudadana y voluntariado; e) La gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo; f) Todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de igualdad, políticas sociales, participación ciudadana, voluntariado y cooperación internacional para el desarrollo, tengan carácter transversal.

Durante el ejercicio 2018 se aprobará por el Parlamento de Andalucía la modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, que se encuentra en un avanzado estado de tramitación. La nueva norma establece compromisos firmes para la Administración andaluza y para la ciudadanía, al consolidar políticas y principios de igualdad que se transformarán en derechos de aplicación directa. Se pretende reforzar y profundizar en los instrumentos y herramientas imprescindibles para hacer llevar la igualdad legal a la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

En materia de servicios sociales, se implantará la Renta mínima de inserción en sustitución del Programa de solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad. La nueva renta introduce novedades importantes, entre otras, su consideración como prestación garantizada del Sistema público de servicios sociales, la ampliación del periodo de percepción de la renta, con especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género y unidades familiares con menores a su cargo, amplía la cobertura de acceso a la prestación y subraya la transversalidad de las medidas de acompañamiento al proceso de inclusión social.

31A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Los créditos asignados al programa 31A Dirección y Servicios Generales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales se gestionan por la Viceconsejería y por la Secretaría General Técnica. Es competencia directa de la Viceconsejería velar para que se cumpla la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la consejería, así como organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género.

Durante el ejercicio 2018, se ha establecido como objetivo estratégico, que presidirá todas las actuaciones a realizar dentro del programa 31A "Dirección y Servicios Generales", la optimización de los recursos materiales y humanos e impulsar la transversalidad del principio de igualdad.

En materia de recursos humanos, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se impulsarán medidas conducentes a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y hombres que trabajan en la consejería, procurando la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada o los permisos, en especial, los relativos al parto, adopción o las licencias por maternidad y paternidad.

Se impulsará la formación y la sensibilización del personal de la consejería sobre el alcance y el contenido del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, esencialmente mediante las propuestas de acciones formativas desarrolladas en coordinación con el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Andaluz de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género de la consejería.

Entre las acciones formativas a impartir durante el año 2018, destacan varios cursos: el relativo a “Elaboración del informe de impacto de género en la normativa: ámbito social”, para capacitar al personal de la consejería que participe en la elaboración de memorias e informes de impacto de género de la normativa; el curso “Planificación estratégica con perspectiva de género en el ámbito de las políticas sociales”, para proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para una planificación estratégica con impacto de género positivo; el curso “Trabajando en espacios de igualdad y políticas públicas para la promoción de la igualdad de género: integración de la perspectiva de género en las políticas sociales”; el curso “Presupuestos públicos con perspectiva de género: ámbito social”, para perfeccionar los elementos teóricos y prácticos para la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos de la consejería o la acción formativa denominada “Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo”, con el fin de sensibilizar sobre este problema y proporcionar los mecanismos necesarios para combatirlo.

En el ámbito jurídico se incorporará la perspectiva de género en la redacción de las normas y se vigilará la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en cualquier documentación, informe o norma emitida desde la Consejería y sus organismos adscritos. En especial, se velará por la aplicación del artículo 6.2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, en relación con la emisión del preceptivo informe de evaluación de impacto de género en el contenido de la normativa y los planes que se impulsen por la consejería, y que las bases reguladoras de las numerosas líneas de subvenciones que se tramitan anualmente por los órganos de la consejería, incorporen una valoración sobre la efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

La actualización y el desarrollo de los sistemas de información se llevará a cabo a partir de criterios de igualdad, mejorando la desagregación por sexo de la información que contiene el Sistema Integrado de Servicios Sociales y otros sistemas de información de la consejería, revisando los procedimientos de gestión, las acciones de comunicación y, en especial, la página web de la consejería.

En materia de contratación se revisarán e implementarán los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos, estableciendo cláusulas de preferencia a favor de empresas que hayan desarrollado planes de igualdad, tengan marca de excelencia en igualdad o cualquier otra medida para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



En el área de planificación y control presupuestario se coordinará la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la consejería bajo el enfoque de género, con el fin de contribuir a que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Se revisará el sistema estadístico de la consejería para desarrollar indicadores que faciliten la información desagregada por sexo.

En materia de prevención de riesgos laborales, el nuevo Plan de prevención de riesgos laborales, en proceso de elaboración, establece entre sus principios generales que la política de prevención de riesgos laborales tenga integrada la perspectiva de género, de manera transversal, cumpliendo lo establecido en la Estrategia europea sobre seguridad y salud en el trabajo, la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y otros organismos de reconocido prestigio.

En el ejercicio 2018, desde la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la consejería, se continuará asesorando y difundiendo la información relativa al “Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación” de la Administración de la Junta de Andalucía, se seguirán adaptando los puestos de trabajo a las necesidades especiales de algunas trabajadoras y se atenderán los riesgos de origen psicosocial a los que puedan estar expuestas las empleadas públicas.

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

El Programa presupuestario 31B “Plan sobre Drogodependencias”, cuya gestión corresponde a la Secretaría General de Servicios Sociales, tiene como finalidad última el abordaje de los problemas de las adicciones desde un modelo de atención integral que abarca tanto actuaciones preventivas como asistenciales y de incorporación social. Atendiendo a dicha finalidad, para el ejercicio 2018 se plantean los siguientes Objetivos Operativos:

1. Evitar o retrasar la edad de inicio del consumo.
2. Mejorar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones mediante un modelo homogéneo.
3. Ofertar recursos en diferentes niveles de atención para personas con problemas de adicciones.
4. Optimizar los procesos de tratamiento de personas con problemas de adicciones.
5. Fomentar la incorporación social de personas con problemas con adicciones en riesgo de exclusión social.
6. Apoyo al movimiento asociativo específico en materia de adicciones.

Análisis de desigualdades

Los indicadores epidemiológicos que se utilizan para obtener una visión diagnóstica actualizada de la situación del consumo de drogas y las adicciones en Andalucía son, por un lado, el Indicador de Tratamiento, que recoge los datos sobre consumo problemático

de sustancias y las conductas adictivas a tiempo real mediante el sistema de información SIPASDA y por otro, el estudio de “La Población Andaluza ante las Drogas” de periodicidad bianual, que muestra la prevalencia del consumo de drogas y conductas adictivas en Andalucía. Tanto uno como otro, permiten comparar los datos con años anteriores, así como mostrar la evolución a lo largo de los años. Los datos del segundo pueden encontrarse en el apartado de Realidad de este Informe, en el epígrafe 3.8 de Salud.

Sobre el indicador de tratamiento, en primer lugar se recogen datos sobre las personas que solicitan tratamiento en algunos de los 117 Centros de Tratamiento Ambulatorio de la red asistencial específica. Se recogen tanto las primeras admisiones como las readmisiones a tratamiento, denominándose este indicador “Indicador Tratamiento”, que todas las comunidades autónomas recogen en su ámbito de actuación y remiten al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con periodicidad anual.

En total se han admitido a Tratamiento a 9.529 personas en seis meses, lo que supone 979 admisiones menos que el mismo periodo del pasado año. Este descenso, que se produce en todas las adicciones es más pronunciado en el caso del alcohol, que desciende en 590 personas. Del total de personas, el 83,6% son hombres (82,5% en 2016) y el 16,4% mujeres (17,5% en 2016), y los porcentajes cambian si lo referimos a las distintas adicciones. Así, el alcohol sigue siendo la adicción más prevalente, tanto en hombres como en mujeres, seguido del Cannabis y la Cocaína.

El total de readmisiones es 4.992, lo que supone un 62,6% del total por lo que se sigue manteniendo la tendencia a un mayor porcentaje de readmisiones, es decir de personas que ya habían sido tratadas previamente y que vuelven a solicitar tratamiento. Todo ello dibuja un perfil medio de persona atendida como un varón, de 38,7 años, consumidor de alcohol (81,5%), en paro habiendo trabajado antes (43,7%), que ha finalizado la Educación Primaria (34,5%) y que convive preferentemente con pareja e hijos (22,7%).

Atendiendo al tipo de adicción que provoca el acceso a tratamiento, la sustancia que presenta mayor número de admisiones de mujeres es el “Tabaco” con 220 admisiones en hombres (48,5%) y 234 (51,5%) en mujeres. En el resto de las adicciones, se sigue manteniendo un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, aumentando la diferencia en “Alcohol” (81,6% hombres y 18,4% mujeres) y observándose como en años anteriores la mayor diferencia entre ambos en el “Juego Patológico” (el 94 % de hombres frente al 6% de mujeres).

En cuanto a la edad media, las mujeres presentan una edad mayor que los hombres en las admisiones a tratamiento por “Juego Patológico” con 10 años de diferencia, “Otras drogas” con 3 años, “Otras adicciones sin sustancias” con una diferencia de 6 años, el “Alcohol” con algo más de un año y prácticamente la misma edad para “Cocaína” con meses de diferencia.

A nivel provincial, se detectan diferencias importantes en la incidencia y prevalencia del problema. Como otros años, la provincia de Sevilla es la que registra un mayor número de admisiones con un total de 2.231 (1.901 hombres y 330 mujeres), seguida de las de Cádiz con 1.620 (1.379 hombres y 241 mujeres) y Córdoba con 1.425 (1.126 hombres y 299 mujeres). Esta última, debe el gran número de admisiones a una importante presencia de admisiones por alcohol y tabaco proporcionalmente superior al resto de provincias, siendo la que tiene el mayor porcentaje de mujeres (21%) y Almería la que menos (14,5%).



Recursos residenciales

La red asistencial de drogodependencias dispone actualmente de los siguientes recursos residenciales:

- 3 Unidades de Desintoxicación Hospitalaria.
- 23 Comunidades Terapéuticas.
- 3 Viviendas de Apoyo al Tratamiento.
- 3 Viviendas de Apoyo a Enfermos de Sida.
- 11 Viviendas de Apoyo a la Reinserción.

Durante el primer semestre de 2017 se registraron 939 ingresos en los recursos residenciales. Sobre el mismo semestre del año anterior, lo que supone un aumento de 67 ingresos (43 hombres y 24 mujeres más). Desglosados por sexo, los porcentajes son idénticos a 2016, el 84,8% correspondió a hombres y el 15,2% a mujeres. Este porcentaje de mujeres presenta una diferencia de 1,2 puntos porcentuales menor que el de admisiones a tratamiento de hombres, lo que nos habla de un peor acceso de éstas a los recursos residenciales, aunque menor que en 2016 donde llegó a un 2,3% de diferencia.

Las dos características principales que presentan las mujeres que padecen una adicción son, por un lado ser más vulnerables ante el riesgo de exclusión social, y por otro, disponer de menos apoyos familiares y sociales. Esto genera una conocida doble estigmatización por ser mujer y por consumir drogas. Si en los hombres provoca cierto rechazo social y familiar, en las mujeres éste se multiplica. También hay que añadir el no asumir el concepto de enfermedad de su adicción. Por ello, se precisan actuaciones específicas diferenciadas de los hombres.

De acuerdo con lo anterior, y con los datos epidemiológicos expresados en el análisis de Realidad de desigualdades, para el ejercicio 2018 se plantean las siguientes actuaciones incardinadas en el III Plan andaluz sobre drogas y adicciones (2016–2021):

- En actuaciones de prevención, se continuará trabajando en todo el ciclo educativo con programas adaptados a la diversidad de perfiles y edades. En este sentido, la continuidad de la colaboración entre las Consejerías de Educación, Salud e Igualdad y Políticas Sociales en los programas educativos promotores de hábitos de vida saludable, Creciendo en Salud y Forma Joven, representan las líneas de actuación prioritarias.

El Programa ciudades ante las drogas se desarrolla a nivel local, adaptando los proyectos a la realidad de cada municipio, partiendo de las necesidades de mujeres y hombres.

Asimismo, con carácter general, en el diseño de los programas se incorporaran los factores físicos, psicológicos y sociales que condicionan las motivaciones, patrones de uso y efectos y consecuencias del consumo de sustancias o conductas adictivas en mujeres y hombres, siendo fundamental para la consecución de los objetivos preventivos, por lo que la formación específica del personal técnico de la Red de drogas y adicciones es prioritaria para la inclusión del enfoque integrado de género en los proyectos de prevención.

- En actuaciones de asistencia, los recursos estarán adaptados a la atención de perfiles diversos teniendo en cuenta las características diferenciales entre mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales de media y larga estancia.

A resaltar como parte de la Red de atención a las drogodependencias y adicciones, la oferta de programas específicos para mujeres en situaciones como el embarazo o la exclusión social y las plazas específicas para parejas y madres con hijos menores de tres años.

De otra parte, en coordinación con la Red de atención a mujeres maltratadas se llevará a cabo una formación mutua para la utilización del Protocolo de actuación y derivación con el que los profesionales de adicciones pueden trabajar de forma colaborativa con los centros de acogida de estas mujeres.

La mejora de la Salud Mental en las mujeres, a través de la colaboración y coordinación con la Atención Primaria y con el seguimiento del protocolo de actuación conjunta con los equipos de Salud Mental Comunitaria.

- En actuaciones de incorporación social, se precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles y con los específicos para trabajar con personas con problemas de adicciones excluidas socialmente. En el caso de las mujeres hay una realidad que permanece a lo largo del tiempo y es la diferente proporción de mujeres y hombres que acceden a los programas de incorporación social. En relación con ello, se seguirá incidiendo en aquellos factores que generan una mayor dificultad en los recursos normalizados y menor accesibilidad a los recursos específicos de adicciones.
- De manera transversal a todas las áreas de actuación, se contempla el objetivo de mejorar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de las adicciones mediante un modelo homogéneo. Para ello, se desarrollarán actuaciones dirigidas a conocer cómo se entienden las desigualdades de género desde los servicios de la Red andaluza de atención a las drogodependencias y mejorar la formación en género de los profesionales de la citada red.

A través de las nuevas tecnologías, se difundirá información sobre la red de tratamiento a las drogodependencias de Andalucía a la población general. Asimismo se llevarán a cabo estudios sobre los consumos en la población joven andaluza, a fin de contar con datos representativos de la población analizada y obtener información útil para diseñar políticas relacionadas con las adicciones.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El Programa presupuestario 31E “Atención a la Infancia” se gestiona por la Dirección General de Infancia y Familias, teniendo integrada la perspectiva de género en la formulación de los objetivos y actividades a desarrollar atendiendo especialmente a aquellos grupos de personas menores de edad cuyo origen o creencias culturales o sociales requieren de una actuación más específica en esta materia. También se tiene en cuenta la perspectiva de género a través de la incorporación de información estadística desagregada por sexo en los sistemas de información así como en los propios indicadores presupuestarios de la ficha de programa.



Respecto a la normativa básica, la *Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor* es el instrumento de rango legal autonómico que ha facilitado el desarrollo de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de las personas menores de edad como a la colaboración con las familias andaluzas y apoyo a las mismas, dentro del marco jurídico comprendido por la *Convención sobre los derechos del niño, de 20 de noviembre de 1989*, la *Constitución española de 1978*, el *Estatuto de Autonomía para Andalucía*, la *Ley Orgánica 1/1996 de protección jurídica del menor*, la *Ley Orgánica 8/2015* y la *Ley 26/2015 de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia*, así como el *Código Civil*.

Por su parte, por **Acuerdo de 7 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno andaluz**, se aprobó el II Plan integral de atención a la infancia y adolescencia de Andalucía (2016–2020) estableciendo entre sus principios inspiradores, “la integración de las perspectivas sociales, como la perspectiva de género, los principios de normalización, accesibilidad universal y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad”. Las líneas estratégicas, medidas y actuaciones del plan están dirigidas a la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres y a la superación del sexismo y la violencia de género.

En 2016, residían en Andalucía 1.621.211 personas menores de 18 años, un 19,3% del total de la población de Andalucía y un 3,5% del total de la población residente en España. A su vez, la población menor andaluza representa un 19,6% del total de menores de edad residentes en España (8.307.360). En cuanto a su distribución por sexo y edad, un 51,4% son chicos y un 48,6% chicas; un 18,2% está entre los 6 y 8 años y un 17,8% entre los 9 y 11 años. De las ocho provincias andaluzas, Sevilla y Málaga cuentan con el porcentaje más alto de personas menores de edad. Concretamente en Sevilla residen el 24,2% de los menores de la comunidad (391.824), y en Málaga el 19,3% (312.757). En el lado opuesto se encuentran Huelva con el 6,1% (98.764) y Jaén con el 7,2% (116.186).

Durante el curso escolar 2014/2015 se encontraban matriculados en Andalucía 1.589.659 alumnos y alumnas en enseñanzas de régimen general no universitario. Según su nivel educativo, un 36,3% del alumnado cursaba educación primaria, un 22,9% educación infantil y un 23,46% educación secundaria obligatoria. En bachillerato se registra el 8,8% del alumnado y en ciclos formativos el 7,6%. El 75,3% estaban matriculados en centros públicos.

En cuanto a las y los menores del Sistema de protección, a finales de 2014 la Junta de Andalucía tenía asumida la tutela de 5.684 menores de edad. A 31 de diciembre de 2014 el sistema registraba 2.166 chicos y chicas en acogimiento residencial y 2.882 en acogimiento familiar. El 37,4% de las personas menores de 18 años en acogimiento residencial eran niñas y el 62,6% niños.

En 2016, el 61% de las adopciones fue de niños y el 39% de niñas. En lo que respecta a los acogimientos familiares y a la adopción el sexo en ningún caso es un elemento diferenciador de intervención.

En relación con el colectivo de profesionales que trabajan en el ámbito de la adopción internacional, en su mayoría son mujeres, en un porcentaje de más del 90%. Igual ocurre con el resto de profesionales que trabajan en los distintos programas y servicios del Sistema de protección de menores.

Del total de menores que se encuentran alojados y alojadas en los centros de protección de Andalucía, el 35% son chicas y el 65% son chicos. Estos datos hay que matizarlos por edades, así tenemos que de 0 a 10 años la diferencia no es excesivamente significativa, el 42,10% son niñas y el 57,90% son niños. A medida que va aumentando la edad, la diferencia se va acrecentando, de forma que de 11 a 15 años el 40,34% son niñas y el 59,65% niños, mientras que para el tramo de edad de 16 a 18 años el 23,67% son chicas y el 76,32% son chicos. A partir de los 16 años, la prevalencia de chicos sobre chicas se explica fundamentalmente en el elevado número de menores extranjeros no acompañados que llegan al sistema de protección, que mayoritariamente son hombres.

Según datos del Sistema de información de menores, a finales de 2014 se encontraban acogidos en el Sistema de protección de menores de Andalucía 781 menores extranjeros no acompañados. A lo largo del año siguiente se registró un total de 840 nuevos ingresos de niños, niñas y adolescentes extranjeros no acompañados siendo atendidos un total de 1.691 menores con estas características.

A enero de 2015, la población menor de 18 años con nacionalidad extranjera en Andalucía era de 104.493 niños y niñas lo que supone en torno a un 6,4% de la población menor de edad y un 16,4% de la población total extranjera en Andalucía.

El informe del Observatorio de la infancia de Andalucía del año 2016 presenta algunos datos sobre pobreza infantil, en 2014 el 27,9% de los chicos y chicas menores de 16 años de Andalucía vive en hogares con ingresos por debajo del umbral de la pobreza de Andalucía, lo que supone que más de una cuarta parte se encontraba en riesgo de pobreza.

Por su parte, las estadísticas judiciales andaluzas registran un total de 5.162 juicios a personas entre 14 y 17 años, lo que supone un descenso de un 9% respecto de 2013. Del total de sentencias registradas, un 90,4% fueron sentencias con imposición de medidas y un 9,6% fueron sentencias sin imposición de medidas.

Según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, en 2014 se registraron 5.804 infracciones cometidas por chicas y chicos de entre 14 y 17 años, lo que supone el 22,6% del total de infracciones de menores de edad registradas en España, habiendo sufrido un descenso respecto al año anterior del 2,6%.

En materia de violencia sexual, de los casos atendidos dentro de los programas de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual se pone de manifiesto que el porcentaje de niñas víctimas de violencia sexual es superior al de niños.

El programa presupuestario 31E tiene un objetivo estratégico: “garantizar los derechos de las niñas y los niños”. Este objetivo genérico se desglosa en varios objetivos operativos:

Objetivo 1. Adecuar los recursos del Sistema de Protección de Menores a las necesidades de los niños y niñas en situación de desamparo.

Con este objetivo se pretende, en primer lugar, garantizar la efectividad de los derechos de las personas menores, a través de una intervención administrativa con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección y colaborar con las familias para proporcionarles una asistencia que éstas no pueden asumir de forma temporal.



En segundo lugar promover el acogimiento familiar como una medida de protección alternativa al acogimiento residencial, por la que una persona menor, durante un tiempo, pasa a formar parte de una familia distinta a la suya propia que le proporcionará los cuidados necesarios para su desarrollo psicosocial y una atención normalizada, evitando los riesgos que supone la separación de su medio.

En tercer lugar lograr la optimización de los recursos de atención residencial a menores (centros de protección), que conduzcan a una mejor atención a las personas menores del sistema de protección.

Las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, que desde la Dirección General de Infancia y Familias se realizan en los centros de protección de menores, son, por un lado, la incorporación del enfoque de género en todos los instrumentos generales para la Planificación de la acción educativa en los centros de protección de menores. Por otro, la realización de actividades formativas en materia de igualdad dirigidas a los profesionales de los centros. En este sentido se realizan dos tipos de actividades:

1. Prevención de situaciones de violencia de género, realizando actividades formativas dirigidas a los profesionales de los centros para el desarrollo e implementación de programas de intervención con los y las menores de más corta edad y hasta la adolescencia, evitando en un futuro próximo la aparición de conductas machistas en los chicos y conductas de sumisión y tolerancia en las chicas.
2. Formación a los profesionales de los centros para la detección e intervención ante situaciones de violencia de género entre jóvenes. El fenómeno de la violencia de género afecta a toda la sociedad, pero en el caso de las y los menores y adolescentes, tanto su alta incidencia como la serie de características especiales que presentan hace imprescindible dotar a los equipos educativos y técnicos de conocimientos y herramientas para detectarlas en sus estadios iniciales e intervenir en estas situaciones.

Para llevar a cabo este objetivo se mantendrá la inversión en los recursos destinados al sistema de protección con el fin de responder de manera más adecuada a las necesidades individuales y colectivas de los niños y niñas, consolidando el programa de acogimiento familiar en sus distintas modalidades. En materia de acogimiento residencial se continuará con la optimización de los recursos y la mejora de los centros de protección para lograr una atención adecuada a sus necesidades.

Un ejemplo de esta política de género es la *Orden de 14 de febrero de 2011* que en la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad establece la inadmisión de solicitantes que consignen en su solicitud circunstancias específicas respecto de las personas menores a acoger o adoptar que impliquen discriminación con respecto al sexo.

Por su parte, el programa de acogimiento familiar en Andalucía se realiza mediante contrato de servicio público y en el pliego de prescripciones técnicas se indica que la perspectiva de género debe contemplarse de manera transversal en el enfoque de las intervenciones y el conjunto de actuaciones a desarrollar. Debe estar presente desde las primeras fases, en la difusión y captación, mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y representaciones

libres de estereotipos de género, la formación, en la que se incluirá la importancia de transmitir modelos igualitarios de relación, durante el seguimiento de la medida y la realización de actuaciones específicas, en las que se realizará el análisis de la problemática concreta, en su caso, incorporando la perspectiva de género como posible factor interviniente.

Objetivo 2. Integración social y laboral de mujeres y hombres en igualdad.

Se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de los jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

En relación con este colectivo nos encontramos con diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres, debido sobre todo al fenómeno de la inmigración, ya que la mayoría de los menores inmigrantes no acompañados atendidos desde el sistema de protección son varones.

Desde los centros de protección y desde el programa P+18 se da una respuesta diferenciada, atendiendo a las características de este colectivo (culturales, idiomáticas, religiosas...) que queda reflejada en el proyecto educativo individualizado de cada menor, o en el itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del centro o del programa.

De esta forma el objetivo consiste en ofrecer a todo el colectivo de menores y jóvenes una educación y formación igualitaria, desde la perspectiva de género. Y ello se hace extensible de una forma integral, tanto en la pedagogía de la vida cotidiana, como en la pedagogía del afecto.

Esta atención normalizada y adaptada a su particularidad causa un importante efecto en el colectivo, ya que la mayoría proceden de contextos socioculturales muy distintos en los que la relación entre hombres y mujeres está más segregada. El hecho de convivir en centros mixtos, recibir la atención de educadoras, psicólogas o directoras y compartir proyectos formativos con sus iguales sin distinción de sexos, ya supone un recurso en sí que posibilita el logro de una mayor igualdad de género. Si bien lo podemos considerar como una apreciación cualitativa, difícil de cuantificar.

Asimismo se lleva a cabo el diseño de estrategias en empoderamiento de las mujeres menores y jóvenes para evitar situaciones de vulnerabilidad y riesgo, prevención de ser captadas para trata y discriminación positiva para el acceso a recursos de mayoría de edad que faciliten el acceso al empleo como medio para garantizar la inclusión social.

En el programa de mayoría, con estas medidas se ha conseguido, en la población de origen nacional, que el porcentaje de mujeres que acceden (y quieren acceder) a formación, prácticas laborales y recursos de mayoría sea superior al de los jóvenes. Computándose el 53,55% de las jóvenes frente al 46,45% de los jóvenes. No obstante, la proporción de jóvenes atendidos por los recursos entre la población inmigrante es clara y mayoritariamente masculina. De los y las jóvenes extranjeros atendidos el 91,58% son hombres y solo un 8,42% son mujeres.



Por todo ello, el nuevo reto en la mayoría de edad consiste en conocer las causas de esta diferencia, analizar los motivos por los que estas chicas no desean estos recursos y realizar aquellas intervenciones tendentes a lograr su máxima emancipación a través de la formación y el empleo

Objetivo 3. Prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.

Con este objetivo se persigue la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de los y las menores y atender contra sus derechos.

Bajo este objetivo se dará continuidad a los programas de tratamiento a familias con menores y a los programas específicos de atención a personas menores y familias en dificultad, como son los programas de espacio facilitador de relaciones familiares, los de evaluación y diagnóstico de personas menores víctimas de abusos sexuales, los de tratamiento psicosocial, orientación y asesoramiento jurídico a menores víctimas de abusos sexuales y otros programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y familias que se encuentran en situación de dificultad.

A tal efecto, se seguirá profundizando en la perspectiva de género para conocer más concretamente qué desigualdades se pueden estar produciendo en los mismos y se fomentará la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libres de estereotipos sexistas en las personas menores integrantes de aquellas familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar.

Durante el año 2018 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Realizar indicadores marco que faciliten a las entidades que desarrollen los distintos programas preventivos aplicar transversalmente la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los mismos.

Mantener e incluir respectivamente en las estadísticas confeccionadas la desagregación por sexo de los y las menores beneficiarios/as y de los adultos agresores en el caso del Programa de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de violencia sexual.

Objetivo 4. Sensibilización social y formación e investigación.

Se pretende concienciar a la sociedad de la necesidad de respetar los derechos de la infancia, la transmisión de valores positivos, la formación de los profesionales del sistema y la realización de investigaciones en materia de infancia y familias.

Dentro del buen trato a la infancia, se fomenta la transmisión a la sociedad en general de valores positivos, entre los que se encuentran la igualdad de género y la promoción de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.

Se continuará impulsando la investigación, formación y elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento en materia de los derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia.

Dentro del plan de formación para 2018 se incluyen determinadas acciones formativas:

- Intervención con menores que ejercen violencia.
- Violencia sexual a menores: prevención, intervención, secuelas.
- Indicadores para identificar desigualdades de género en infancia y familias.
- Perspectiva de género en la protección de menores: prevención y detección.
- Detección en intervención en casos de violencia sexual infantil.
- Formación a profesionales que atienden a familias con hijos/as con identidad de género distinta a la indicada en su nacimiento.

En 2017 está programada la realización de una monografía sobre “relaciones de género entre adolescentes”, así como el XIII Foro andaluz de la infancia cuya temática será “la violencia sexual contra la infancia y adolescencia: prevención, detección y tratamiento”.

Objetivo 5. Desarrollo y bienestar de las familias.

Se pretende disponer de las medidas y proporcionar los medios para promover las condiciones de vida óptimas en las familias para que éstas sean el entorno facilitador del desarrollo armónico de la persona menor. Son medidas dirigidas a las familias en general y destinadas a mejorar la calidad de vida de los y las menores.

Para la consecución de este objetivo se mantendrán los sistemas públicos de protección social que aseguren a las familias la calidad de vida necesaria para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades parentales y se continuará con la ejecución del II Plan integral de atención a la infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto andaluz de la infancia.

31G BIENESTAR SOCIAL

En el diagnóstico de la situación que se realiza en este programa presupuestario, gestionado por la Secretaría General de Servicios Sociales, se constata la diferente posición de hombres y mujeres usuarias de los servicios sociales, que se refleja en su empleabilidad y acceso a los recursos sociales. En general, en los grupos de población desfavorecida, las desigualdades entre hombres y mujeres son más acusadas que en la población en general.

En 2015, último año evaluado, las personas usuarias de los servicios sociales comunitarios fueron 970.362 (55,34% mujeres y 44,66% hombres). Asimismo, se refleja que entre las y los profesionales (30.472) de los servicios sociales comunitarios hay más mujeres (el 95%) trabajando en esta red de servicios que hombres, constatándose la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las intervenciones que se desarrollan.

La nueva *Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de servicios sociales de Andalucía*, incorpora el enfoque de género en el modelo de intervención de los servicios sociales de Andalucía, evitando la perpetuación de roles de género, reconociendo el valor humano de la provisión de cuidados, y reivindicando el reparto igualitario de esta tarea entre mujeres y hombres.



En 2018 se continuará coordinando la aplicación de la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía* y la presentación de los informes, con carácter bienal, sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de autodeterminación de género.

Con los créditos del programa presupuestario 31G se financian, por una parte, la aportación de la Junta de Andalucía a la Red de servicios sociales comunitarios (puerta de entrada al Sistema público de servicios sociales de Andalucía), gestionada por las Entidades locales, y por otra parte, se otorgan subvenciones tanto a Entidades Locales como a entidades de la iniciativa social para la atención a grupos de población en situación de vulnerabilidad: comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, personas afectadas por la explotación sexual, personas afectadas por el SIDA, personas reclusas o exreclusas, así como en general a personas en riesgo o situación de exclusión social.

Respecto a los grupos de población en situación de vulnerabilidad los datos muestran:

- Comunidad gitana⁴: el analfabetismo alcanza al 9% de los hombres y al 12% de las mujeres. En el área laboral, el acceso al empleo alcanza en las mujeres gitanas una proporción menor a la mitad que la de los hombres y cuando trabajan lo hacen en empleos más precarios.
- Personas sin hogar: el estudio sobre el sinhogarismo realizado en Andalucía en 2017, nos dice que el 16,7 % son mujeres frente al 77,8% de hombres.

En 2018, se pondrá en marcha un protocolo para la realización de un itinerario de acompañamiento personalizado para las mujeres inmigrantes embarazadas en situación o riesgo de exclusión social, en el que se ha empezado a trabajar en 2017, un modelo de coordinación adaptado a la situación de estas mujeres en el que intervendrán los servicios sanitarios, los servicios sociales públicos (Entidades locales y Administración autonómica) y las ONG dedicadas a la atención de este sector de la población.

Por su parte la *Orden de 1 de marzo de 2016, por la que se aprueban bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la atención, entre otros, a la comunidad gitana, personas migrantes, personas sin hogar, para intervención en zonas con necesidades de transformación social y acción social, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales*, contiene transversalmente la inclusión de la valoración del enfoque de género en los programas que se financien a entidades públicas y privadas. En las solicitudes de los diferentes proyectos, entre los criterios de valoración, se recoge expresamente el “impacto de género”, criterio que se valora con un máximo de 10 puntos del total de 100.

Asimismo, en la *Orden de 19 de julio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender fines de interés social con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto*

4 Estudio de la Universidad de Granada “La población gitana en la Andalucía del nuevo siglo”, de Juan Francisco Gamella Mora, 2008.

sobre la Renta de las Personas Físicas, en el ámbito de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, se ha incluido la valoración de la integración de la perspectiva de género en el contenido técnico de los programas, al igual que el empleo de mujeres y la existencia de planes de igualdad en la adecuación de los recursos humanos de las entidades privadas sin ánimo de lucro, destinatarias de estas subvenciones. Estas líneas de actuación tendrán continuidad en 2018.

En 2018 se pone en funcionamiento el Plan integral para la inclusión de la comunidad gitana, que se aprobará antes de finales de 2017, que tiene muy presente el enfoque de género en sus actuaciones. Entre otros objetivos contiene el de “Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” y el de “Impulsar políticas que permitan visibilizar, sensibilizar y prevenir la violencia de género en las mujeres gitanas”. Entre otras actuaciones recoge “Reforzar los protocolos de actuación y seguimiento por los centros docentes y los servicios sociales comunitarios ante los casos de absentismo escolar, incluyendo medidas de apoyo psicológico, educativo y social, con especial atención a la población femenina gitana que abandone el sistema por razón de género”.

A su vez, se está empezando a trabajar en la elaboración del Plan estratégico de servicios sociales, que se aprobará en 2018, en cumplimiento de la Ley de servicios sociales de Andalucía, siendo la perspectiva de género un eje transversal del referido plan.

Este programa presupuestario ha incluido como objetivo estratégico “Reforzar la red de servicios sociales y mejorar la integración del enfoque de género en los mismos” y el objetivo operativo “Realización de actividades formativas sobre enfoque integrado de género”, continuando en 2018, a través de la formación interadministrativa que ofrece el IAAP, la formación iniciada en 2017 a profesionales de la red de servicios sociales comunitarios de las Entidades locales de toda Andalucía, en enfoque de género aplicado a los servicios sociales. Estos profesionales atienden a casi 1.000.000 de personas usuarias.

31H VOLUNTARIADO

La Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado es el centro directivo responsable del fomento e impulso de la participación ciudadana en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la promoción de la acción voluntaria y la relación con la sociedad civil organizada.

Este centro directivo asume la promoción de la igualdad de género como uno de los principios inspiradores de la participación ciudadana y de la acción voluntaria, instando a las entidades que integran el voluntariado a respetar el principio de igualdad de género en los procesos de selección de su voluntariado y en la composición de sus juntas directivas.

Para el cumplimiento de este objetivo se asocian dos indicadores: el Registro general de entidades de voluntariado, desagregado por sexo de las personas voluntarias de las entidades y el Congreso andaluz del voluntariado, desagregado por sexo de las personas que participan en el mismo.



Este proyecto se suma a las medidas orientadas hacia el fomento de la acción voluntaria organizada, en los términos previstos en la *Ley 7/2001, de 12 de Julio, del Voluntariado*, entre los que se encuentra la desigualdad de género. Esta Ley define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del voluntariado y crea el Plan andaluz del voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada. La evaluación del citado plan ha servido como diagnóstico para la elaboración del IV Plan andaluz del voluntariado actualmente en tramitación.

La igualdad de género se considera un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos y actuaciones en materia de voluntariado, tratándose de un sector muy feminizado. De acuerdo con los datos que arroja el Registro general del voluntariado, en 2017 participan en entidades de voluntariado andaluzas un total de 451.629 personas. Desagregadas por sexo 202.423 (44,82%) son hombres y 249.206 (55,18%) son mujeres.

Por áreas de intervención, mantienen prácticamente idénticos niveles de participación, concentrando las áreas de lo social, la salud, la educación y la cooperación internacional el mayor número de personas voluntarias. Solo en el área de igualdad de oportunidades se observa la prevalencia en favor del colectivo de mujeres voluntarias, ya que de las 2.814 entidades de voluntariado inscritas, 449 identifican el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una de sus áreas de actividad, lo que viene a representar un 15,96% del total de entidades inscritas.

Respecto al personal directivo responsable de las asociaciones de voluntariado, inscritas un primer análisis permite identificar un mayor número de hombres que de mujeres. Este hecho parece evidenciar una desigualdad en el movimiento asociativo y que tiene que ver con la presencia mayoritaria de hombres en los órganos directivos de las entidades de la sociedad civil, a pesar de la presencia mayoritaria de mujeres integrantes en estas mismas entidades. No obstante, según el tamaño del municipio donde reside la sede social de las entidades, se constata que en las ciudades andaluzas, hombres y mujeres se distribuyen el 50% la representación legal de las entidades. La diferencia a favor de los hombres se observa en municipios comprendidos entre 20.000 y 50.000 habitantes (en una proporción 56% vs. 43%) esta diferencia se amplía al 58% vs 42% en los municipios menores de 20.000 habitantes.

En definitiva, los datos vienen a reconocer que el voluntariado en general y las organizaciones de la sociedad civil en particular son un espacio de convivencia y diversidad democráticas, escenarios de aprendizaje basados en valores y que inspiran la igualdad entre hombres y mujeres como pilar para la convivencia y la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres. Ello no exime al sector de percibir idénticas dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres que aún permanecen en la sociedad y que convierten a la promoción de la participación ciudadana y al voluntariado en uno de los ejes fundamentales para la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos establecidos para el ejercicio 2018 son los siguientes:

1. Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de tramitación y aprobación del anteproyecto de la Ley de participación ciudadana de Andalucía.

2. Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Para ello se evaluará la integración de la perspectiva de igualdad de género en las líneas de financiación a las entidades de voluntariado.
3. Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada, mediante un reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán las propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.
4. Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género, mediante la actualización periódica de la información procedente del Registro general de entidades de voluntariado.
5. Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Impartir sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad de género. Diseñar herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.
6. Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado. Divulgar noticias, eventos e información a través de la página web. Prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los órganos de participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y provinciales del voluntariado) y en las Comisiones técnicas de la Junta de Andalucía en materia de voluntariado.
7. Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Valorar la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos.
8. Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género, acreditando la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA

El programa presupuestario 31P se estructura en torno a dos áreas principales: el área de infancia y familias, y el área de dependencia (personas con discapacidad y personas mayores).

En el área de Infancia y familias, el programa tiene como **objetivo** favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas desde una perspectiva global. En este ámbito, la perspectiva de género se encuentra integrada a través de la incorporación de información estadística diferenciada por sexo en los indicadores presupuestarios que dependen de la Dirección General de Infancia y Familias.



Los lazos de confianza, afecto y solidaridad existentes entre los miembros de la familia son un auténtico capital social, que establece la base del posterior capital humano y profesional de las personas. Por ello, todos sus miembros deben compartir de forma justa, solidaria e igualitaria derechos, obligaciones y por lo tanto, responsabilidades. Sin embargo, las consecuencias directas de la sobrecarga familiar recaen aún directamente sobre las mujeres. Esta sobrecarga se pone de manifiesto en múltiples facetas de la vida familiar, como su predominante papel en la atención a las personas ancianas, menores y, en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y compatibilizando el trabajo familiar con el profesional, resultando una situación de clara desigualdad de género.

Las medidas contempladas en la normativa de apoyo a las familias andaluzas tienen por objeto facilitar que las mujeres y los hombres andaluces puedan optar libremente, sin condicionantes económicos o personales, a formar el tipo de familia que deseen y a contribuir a reducir la sobrecarga familiar que, como se ha comentado anteriormente, recae aún sobre las mujeres, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

Para el ejercicio 2018, entre los objetivos que establece el programa se encuentra, el desarrollo y bienestar de las familias con perspectiva de género. Bajo este objetivo se conceden ayudas al nacimiento del tercer o sucesivo hijo o hija (teniendo otro o más hijos/as menores de tres años) y a los partos múltiples.

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas regula las ayudas por partos múltiples y por tercer hijo o hija. En el mismo se establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. En la sociedad actual existe un retraso importante en la edad de tener descendientes y a menudo, una renuncia a una segunda o tercera maternidad o paternidad. Ello es debido a los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. Por ello, es preciso superar esta situación con un conjunto de ayudas entre las que se encuentran las de carácter económico por el nacimiento de un tercer o sucesivo hijo/a cuando la familia tenga otro o más hijos/as menores de tres años, así como en los casos de partos múltiples.

Las actuaciones y los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2018 también abarcan dos ámbitos de actuación; personas con discapacidad y personas mayores. Entre los **objetivos** del área de discapacidad y personas mayores a desarrollar en el año 2018, caben señalar los siguientes:

Objetivo 1. Impulsar medidas necesarias para dar prioridad a las mujeres mayores y/o con discapacidad en el acceso al programa de respiro familiar o estancias temporales en centros residenciales que permitan atender situaciones de emergencia a sus cuidadores y cuidadoras habituales.

Objetivo 2. Continuar desarrollando el programa de respiro familiar, analizando las solicitudes de acceso al programa en relación al acceso real al mismo, revisando las estrategias y acciones que se acometen y planteando una serie de recomendaciones para la intervención.

Objetivo 3. Ofrecer servicios residenciales temporales a las personas mayores y/o con discapacidad, dando prioridad en el acceso a las mujeres.

Entre las actuaciones a realizar se destacan las siguientes:

Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años, mediante un servicio residencial de duración transitoria en periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.

1. Programa de estancia, que ofrece un conjunto de actuaciones que prestándose durante parte del día, dirigidas a una atención integral mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de la vida diaria, acompañamientos y otros para personas en situación de dependencia, que mejoren o mantengan el nivel de autonomía personal de las personas usuarias, evitando así el desarraigo que produce el internamiento en un centro residencial.
2. Programa de estancia de fin de semana. que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

Las líneas de trabajo y actuaciones específicas giran en torno a la evaluación del desarrollo de:

- La tramitación del proyecto de Orden por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- El I Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia 2016–2020.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa 31R gestiona el funcionamiento del Sistema andaluz para la atención a la dependencia, y la atención integral a personas mayores y personas con discapacidad, prestando los apoyos necesarios, así como impulsando y realizando el seguimiento de la accesibilidad universal.

Se articula en tres grandes áreas de actuación: personas con discapacidad, personas mayores y personas dependientes y se gestiona, respectivamente, por la Dirección General de Personas con Discapacidad, la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas y por la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía.

Como novedad en el Presupuesto de la Junta de Andalucía de 2018, se establece un objetivo estratégico específicamente de género: “Promover la igualdad de género en su ámbito de actuación”, con el fin de mejorar el papel de la mujer mayor, con discapacidad o en situación de dependencia, evitando estereotipos y fomentando la participación y el acceso a todos los recursos, reduciendo así las desigualdades detectadas en dicho ámbito.



A tal efecto se cuantificará la información desagregada por sexos de forma generalizada, al tiempo que se abrirán nuevos campos de estudios en aras de minimizar las brechas de género existentes en los colectivos de referencia.

A) Discapacidad

Discapacidad y dependencia son conceptos y situaciones en los que la edad y el sexo son factores fundamentales y estrechamente interrelacionados.

Se entiende por dependencia la situación de una persona con discapacidad que recibe ayuda de otra para realizar actividades de la vida diaria. La dependencia es más probable entre las mujeres e, igualmente, entre las personas con discapacidad no dependientes. Hay, por tanto, una marcada feminización de la discapacidad y la dependencia, que se manifiesta con algo más de intensidad en Andalucía, que en el resto de España. No obstante, la estructura por edades matiza estos datos generales, colocando el fenómeno de la feminización en edades avanzadas, mientras que en otras franjas de edad, entre los 6 y los 15 años, la prevalencia es menor.

El peso que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años. El mayor peso de discapacidad y dependencia en estas edades denota que la mayor parte de los casos derivan de procesos degenerativos asociados al envejecimiento. Esto evidencia la necesidad de políticas preventivas, y promoción de modelos de envejecimiento activo y saludable, que amplían las posibilidades de una vejez con un buen estado de salud y de retrasar la aparición de la dependencia. Teniendo en cuenta ambas variables, edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más, donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia: las prevalencias femeninas superan a las masculinas en más de 15 puntos porcentuales.

Los entornos más envejecidos son también los que mayores proporciones de discapacidad y dependencia registran. A la luz de los indicadores socioeconómicos las zonas rurales suelen padecer carencias, especialmente en materia de infraestructuras, transporte, servicios sociales, etc. El mayor número de personas en situación de dependencia en esas zonas debe también ser tenido en cuenta, para que vivir en un entorno rural no agudice los problemas consecuentes, y para que los municipios pequeños no sean en sí mismos entornos discapacitantes.

A fecha 30 de julio de 2017, existían 583.010 personas con un 33% o superior grado de discapacidad reconocida por los centros de valoración y orientación de Andalucía (CVO), de las que 295.413 son hombres y 287.597 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, 64.041 en Andalucía, 34.301 han sido expedidas a hombres y 29.740 a mujeres. Según los datos obtenidos de la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situación de dependencia (en adelante EDAD) de 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en Andalucía el 61,6% de las personas con discapacidad son mujeres.

Las mujeres con discapacidad acceden en menor medida que los hombres con discapacidad a los recursos sociales, afrontan desigualdades en relación al disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, así como su auto-percepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general.

En el ámbito de las personas mayores, según las estadísticas del INE, en el año 2016 había empadronadas en Andalucía 1.369.259 personas con más de 65 años de edad, que representan el 16,32% de su población, siendo la distribución por sexo 56,81% de mujeres y el 43,19% de hombres. Asimismo, según el estudio “Discapacidad y dependencia en Andalucía” del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el peso que la discapacidad y la dependencia tienen entre la población es notablemente mayor en el grupo de 65 y más años, de forma que una de cada tres personas declara alguna discapacidad (33,9%), y más de una de cada cinco se encuentra en situación de dependencia (22,7%). Así, teniendo en cuenta las variables edad y sexo, es en el intervalo de 65 años o más donde la diferencia entre hombres y mujeres cobra importancia, de manera que la población de personas con situación de dependencia reconocida en este rango de edad alcanza a un 73,8% de mujeres frente a un 26,2% de hombres.

La finalidad primordial del programa se situará, por tanto, en disminuir la prevalencia e incidencia de deficiencias y discapacidades que puedan dar lugar a situaciones de dependencia en mujeres mayores que todavía no se encuentran en esa situación, así como mejorar y mantener la calidad de vida de las que ya se encuentran en situación de dependencia o riesgo de padecerla.

Por otra parte, en 2016 residen en Andalucía 506.707 menores con edades entre los 0 y 5 años, de los cuales un 51,4% son niños (260.637) y un 48,6% son niñas (246.070). El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, con base en la Encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD 2008), estima que aproximadamente un 1,7% de las personas menores de 6 años en Andalucía tiene alguna limitación 9.254, (4.647 niños y 4.607 niñas).

Según los datos ofrecidos por los diferentes sistemas públicos en los ámbitos de los servicios sociales, la salud y la educación, las personas menores con alguna limitación en sus funcionalidades, que pueden estar siendo atendidas en uno o varios de esos ámbitos, son las siguientes:

- En el Sistema de autonomía y atención a la dependencia de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales 2.054 personas menores de 6 años tienen reconocida, en febrero de 2017, la situación de dependencia en Andalucía, de las que un 62,56% son niños (1.285) y un 37,44%, niñas (769). Del total de esta muestra, un 61,10% cuenta con una resolución de Grado III (1.255), un 29,89% de Grado II (614) y un 9,01% de Grado I (185).
- En el Sistema de servicios sociales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, están registrados 4.168 personas menores de 6 años (2.668 niños y 1.500 niñas) tienen un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% en marzo de 2017. Alrededor de un 63,7% se encuentra entre el 33% y el 41% de grado de discapacidad. Prevalen las situaciones de discapacidad psíquica (49%), seguidas de las de discapacidad mixta (26,7%), discapacidad física (17,8%) y discapacidad sensorial (6,5%).
- En el Sistema de información de atención temprana de la Consejería de Salud, desde el 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2016, se registran 19.690 personas (6.419 niñas y 13.271 niños), de las que 19.649 (99,8%) tenían menos de 6 años. La edad media de las personas activas en el sistema fue de 2,29 años. Un 55,8% tenía entre 2



y 4 años. En la mayoría de los casos su diagnóstico estaba relacionado con trastornos del desarrollo de la comunicación y del lenguaje (5.796 casos), con los trastornos ocasionados por retraso evolutivo (4.216 casos) y con los trastornos del espectro del autismo (2.057 casos).

- En el Sistema educativo andaluz, de la Consejería de Educación, en el curso 2015–16, 6.680 personas menores de 6 años (4.678 niños y 2.002 niñas) con necesidades educativas especiales se encuentran escolarizadas en educación infantil. De ellas, 6.512 han estado escolarizadas en centros ordinarios y 168 en centros de necesidades educativas especiales.

En función de las necesidades en cada caso de las personas menores de 6 años, el Plan recoge actuaciones destinadas tanto a la promoción de la autonomía como a la prevención de la dependencia, evitando la aparición o el agravamiento de discapacidades, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de los niños y niñas y de sus familias.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2018 en el área de discapacidad son:

Objetivo 1. Sensibilizar sobre sesgos de género y discapacidad, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los y las profesionales de la red de centros de valoración y orientación, de los servicios de acogida familiar y adopción, así como a la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.

Este objetivo cuenta con una línea de trabajo dedicada al plan de formación, el impulso a un nuevo Plan de mejora de los centros de valoración y orientación 2017–2020 (PLACEVO) y la convocatoria anual de subvenciones, tanto de fondos autofinanciados como los procedentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que desde 2017, han pasado a ser gestionados por las Comunidades Autónomas.

Las principales actuaciones previstas son:

- Realización de actividades formativas.
- Impulso del II Plan de mejora de los nueve centros de valoración y orientación 2017–2020, en Andalucía. Programas subvencionados por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, mediante convocatoria pública de Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

Objetivo 2. Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, así como al desarrollo de actuaciones de sensibilización por parte de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad.

- La Dirección General de Personas con Discapacidad junto con la Dirección General de Violencia de Género, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de Andalucía (CERMI Andalucía), han constituido un grupo de trabajo en materia de mujeres con discapacidad y violencia de género al objeto de promover la detección, prevención y atención integral de las mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género.

La línea de trabajo correspondiente a este objetivo consiste en la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la consejería. Su actuación está dedicada a la concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituidas por mujeres con discapacidad o que incorporan el enfoque de género en sus actuaciones. Las bases de convocatoria y sus criterios de valoración incluyen criterios de género como la valoración positiva de la participación de las mujeres en sus órganos de gobierno. En las mismas se dice, en cuanto a la valoración de los programas que se presentan que: “En su caso, el impacto de género se acreditará mediante el análisis de la situación diferenciada de hombres y mujeres objeto de atención”.

Objetivo 3. Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad, y agentes sociales implicados en la detección precoz del maltrato, psicológico o físico y erradicación de la violencia de género.

- Como línea de trabajo contempla el plan de formación y la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la consejería. La actuación consistirá en la realización de actividades formativas.

Objetivo 4. Establecer un desarrollo de la asistencia personal en el marco del Sistema para autonomía personal y atención a la dependencia que de respuesta a las necesidades de las mujeres en situación de dependencia.

- La línea de trabajo consiste en la tramitación de la normativa por la que se regula la prestación económica de asistencia personal para personas en situación de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía y su actuación se concreta en la aprobación de esta normativa.

Objetivo 5. *Impulsar y desarrollar la Ley de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía, aprobada el 13 de septiembre de 2017.*

- El nuevo texto legislativo se hace eco de la situación de mayor discriminación y desigualdad de las mujeres y niñas con discapacidad, introduciendo la perspectiva de género, como un principio fundamental de esta ley, en todo su posterior desarrollo, e incorporando un Plan de acción integral para mujeres con discapacidad de Andalucía. Incorpora también programas de prevención y atención de la violencia de género, que comprenderán al menos las siguientes medidas:
 - Accesibilidad a centros de información a las mujeres dependientes de la Administración local.
 - Accesibilidad del servicio integral de atención y acogida: centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados.
 - Accesibilidad a mujeres con discapacidad auditiva del teléfono de información a la mujer.
 - Recoger estadísticamente datos relativos a la violencia de género contra las mujeres con discapacidad y sobre los hijos e hijas nacidos con discapacidad o trastornos en el desarrollo como consecuencia de la violencia sufrida por sus madres durante el embarazo.



- La nueva ley prevé igualmente su desarrollo reglamentario y la elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad en Andalucía, que se sumará a otros Planes recientemente aprobados que se vienen llevando a cabo actualmente: El I Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, 2016–2020 y el I Plan andaluz de atención integral a personas menores de seis años en situación de dependencia.

Objetivo 6. El Plan andaluz de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia tiene un carácter eminentemente transversal e incluye 116 medidas en materia de servicios sociales, salud, educación, empleo y vivienda, distribuidas en seis líneas de actuación: Promoción de la Autonomía, prevención de la Dependencia, reducción del impacto, intersectorialidad y participación, formación y sensibilización e investigación e innovación.

- Tal como señala el propio Plan, España presenta uno de los índices más altos de envejecimiento no sólo de Europa sino del mundo, situándose actualmente las personas mayores de 65 años en un 18,2% de la población total, con un aumento importante de las personas mayores de 80 años (envejecimiento del envejecimiento) que constituyen un 4,1% del total de la población, cifra que irá en aumento en los próximos años. Este envejecimiento poblacional es una realidad incuestionable y un logro histórico y se deriva del incremento de la esperanza de vida por una mejora sustancial de las condiciones de vida de la ciudadanía, de los cambios en los patrones de las enfermedades y el avance de la sanidad, del descenso de la natalidad, y por ello comporta un aumento importante y progresivo de la morbilidad asociada a procesos de cronicidad y así como del número de personas con discapacidad, en consecuencia, de la dependencia.
- Entre los principios del Plan se destaca el de transversalidad de género, por el que la Junta de Andalucía garantizará que tanto la valoración de riesgos y necesidades de las personas y grupos sociales como, en su caso, el acceso a las prestaciones y servicios, se realicen con arreglo a criterios de equidad e igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.
- Y que se tendrán en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres, tanto en personas afectadas como en quienes las cuidan, teniendo presente la feminización de la dependencia en edades avanzadas, del trabajo de cuidados, adoptando y promoviendo medidas específicas dirigidas a las mujeres tendentes a corregir la especial vulnerabilidad por razón de género en cuanto a los riesgos de exclusión vinculados a la discapacidad y la dependencia.

Objetivo 7. Por su parte, con el I Plan andaluz de atención integral a personas menores de seis años en situación de dependencia o en riesgo de desarrollarla, el Gobierno andaluz da un paso importante para mejorar las políticas públicas destinadas a este sector de la población. El plan, de carácter transversal, es un exponente claro de la necesaria coordinación entre los servicios sanitarios, educativos y sociales para la consecución de un mayor nivel de calidad en la atención a las niñas y niños menores de seis años, en situación de dependencia o en riesgo de desarrollarla y a sus familias.

1. Sistema de información de atención temprana (ALBORADA) de la Consejería de Salud. Esta fuente proporciona datos de niños y niñas de 0 a 6 años que entran en el sistema de atención temprana con trastornos del desarrollo o riesgo de padecerlo. Se dirige a niños y niñas que presentan los siguientes trastornos del desarrollo: del desarrollo cognitivo, del desarrollo del lenguaje, de la expresión somática, emocionales, de la regulación y el comportamiento, de la relación y la comunicación.
2. Sistema integrado de servicios sociales (SISS). Valoración de la discapacidad y Sistema para la autonomía y atención a la dependencia de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (SAAD). Los datos que se analizan están referidos a personas menores de 6 años que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o bien la situación de dependencia, de acuerdo con baremos oficiales aprobados al efecto.
3. Estadística sobre el alumnado escolarizado en el Sistema Educativo Andaluz, a excepción del universitario. Consejería de Educación. Curso 2015–2016. Dentro del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo se considera incluido aquel que presenta necesidades educativas especiales debidas a diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial, valoradas por los servicios de orientación educativa. Los datos analizados de esta fuente están referidos a los ciclos de educación infantil y hacen alusión tanto al alumnado con necesidades educativas especiales que se encuentra integrado en centros ordinarios como al que se encuentra escolarizado de manera excepcional en unidades o centros de necesidades educativas especiales.

La adopción de medidas que faciliten la inserción social y laboral de las personas con discapacidad (cofinanciado con FSE) es la línea de trabajo de este objetivo y como actuación propone el apoyo, acompañamiento y tutorización a personas con discapacidad.

B) Personas mayores

Los objetivos, a desarrollar en 2018, serán los siguientes:

Objetivo 1. Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

Las actividades previstas para desarrollar este objetivo son las siguientes:

- Desarrollo del Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, 2016–2020. La estrategia a desarrollar a lo largo de todo el ciclo vital (promoción de vida activa, prevención de la enfermedad, derecho a la participación en todo lo relacionado con su propia existencia en los diferentes entornos en los que ésta se desarrolla), que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.



- Promover la Estrategia de Alzheimer de Andalucía, como instrumento de mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por dicha enfermedad, sus familiares y personas cuidadoras. Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la inclusión digital de las mujeres mayores, para la potenciación de las habilidades cognitivas, mediante la puesta en marcha de talleres de informática, internet y nuevas tecnologías.

Objetivo 2. Favorecer específicamente la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia en mujeres mayores. Las actividades previstas son:

- Fomento de actuaciones en los centros de participación activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de éstas a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al envejecimiento activo, que tienen por objeto la realización de actividades que promuevan prioritariamente el mantenimiento de la capacidad física funcional y el compromiso activo con la vida.
- Desarrollo del programa universitario para personas mayores “Aula de la experiencia”, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia que proporciona la oportunidad a las personas mayores de incorporarse a programas de formación científica, cultural, tecnológica y social después de la finalización de su etapa laboral, por prejubilación, por intereses o inquietudes personales. Para el curso 2018–2019 se prevé que se matriculen en el “Aula de la experiencia” un total 9.421 personas en toda Andalucía, estimándose el número de mujeres participantes en 6.545, lo que refleja un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (69,47%).

Objetivo 3. Desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.

Objetivo 4. Reducir el rol de cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.

Objetivo 5. Desarrollar campañas de información y sensibilización relativas a la violencia de género, especialmente centradas en mujeres mayores con discapacidad o en situación de dependencia. Se contempla como actividad: Acciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.

Objetivo 6. Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres. La actuación prevista es: fomento de la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores.

Objetivo 7. Desarrollar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo.

C) Dependencia

El programa 31R está orientado a garantizar las condiciones básicas que posibiliten la integración social de las personas con discapacidad, el derecho a la promoción de la autonomía personal, a un envejecimiento activo y a la atención a las personas en situación de dependencia. Las personas usuarias de las prestaciones y servicios incluidos en el apartado de dependencia del programa, son en su mayoría mujeres.

Para el año 2018 se fija como **objetivo**, en materia de igualdad de género en el marco de este programa presupuestario: promover la igualdad de género en el ámbito de actuación de las personas en situación de dependencia.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:

Realizar un estudio, en clave de género, del perfil de las personas usuarias del Servicio andaluz de teleasistencia para identificar, en su caso, las principales desigualdades en el servicio prestado a mujeres y hombres. Con esta medida se pretende identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres beneficiarias del Servicio andaluz de teleasistencia, con objeto a modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan reducir las desigualdades. Este servicio impacta especialmente en las mujeres, siendo la brecha de género del 56%.

- Medidas de desarrollo del Decreto por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, entre otras, las siguientes:
 - Elaboración de los documentos técnicos de valoración y elaboración del Programa individual de atención, con perspectiva de género
 - Aplicación del baremo establecido en el *Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, en clave de género.
 - Seguimiento y evaluación de los resultados del Programa individual de atención con enfoque de género.
- Tramitación preferente del procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a las prestaciones, de personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata y familias monomarentales y monoparentales.
- Continuar con el impulso de medidas encaminadas a la acreditación de la cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los Servicios de centro de día y de Noche, de atención residencial y de ayuda a domicilio, en la línea con las modificaciones que acuerde el Consejo territorial de servicios sociales y del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia.



Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado. Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

En el diagnóstico de la situación que justifica el programa de Inclusión Social, gestionado por la Secretaría General de Servicios Sociales, se ha recogido la menor tasa de actividad de las mujeres en Andalucía, lo que tiene una relación directa con la feminización de la pobreza, así como que el género de la persona titular de las unidades familiares perceptoras del actual ingreso mínimo de solidaridad sigue siendo mayoritariamente femenino, tal como se refleja en las solicitudes, aunque desde el ejercicio 2015, poco a poco parece reducirse esta diferencia, siendo la distribución en 2016: 65,36% de mujeres, frente al 34,64% de hombres. Es un dato que refleja la feminización de la pobreza, por lo que hay que trabajar en modelos de parentalidad positiva, en corresponsabilidad en los cuidados, en conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que ha de reflejarse en los planes de inclusión sociolaboral que han de seguir cada unidad familiar que sea perceptora de la nueva renta mínima de inserción social.

Con el **objetivo** de atender las necesidades básicas de las personas en situación o riesgo de exclusión social, los créditos del programa presupuestario 32E financian, por una parte, la nueva Renta mínima de inserción social, que vendrá a sustituir al vigente ingreso mínimo de solidaridad, y la ejecución de Estrategias locales de empleabilidad e inserción social de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

En la normativa, en proceso de elaboración, por la que se regula el plan de inclusión y renta mínima en Andalucía se amplía la percepción de la Renta mínima a los beneficiarios de la misma y cada persona perceptora de la renta mínima de inserción contará con un plan de inclusión socio-laboral. Entre los indicadores de resultado que se han recogido en el programa 32E figuran los siguientes:

- Porcentaje de mujeres titulares de las unidades familiares perceptoras de la renta mínima de inserción sobre el total de la población perceptora.
- Planes de inclusión socio-laboral que integran el enfoque de género.

Con cargo al Fondo Social Europeo, en 2018 se inicia, dentro del proyecto “Diseño y ejecución de Estrategias locales de empleabilidad e inserción social de las personas en situación o riesgo de exclusión social”, la elaboración de los Planes locales de intervención en zonas desfavorecidas, que deberán responder a los criterios y contenidos establecidos en la Estrategia regional, y se definirán de forma participada entre las Entidades Locales y los agentes sociales que intervienen en el barrio y la ciudadanía. Planes en los que la perspectiva de género estará presente, conforme al modelo que se va a incorporar a la Estrategia de intervención en zonas desfavorecidas de Andalucía, que estará definida en diciembre de 2017.

Estos Planes van a suponer la concesión de subvenciones a proyectos tanto de las Entidades locales como de organizaciones sin ánimo de lucro para la implantación y el desarrollo de las Estrategias locales de intervención en zonas desfavorecidas.

El objetivo de este programa es establecer mecanismos de compensación al objeto de que las personas residentes en barrios desfavorecidos puedan acceder a los distintos Sistemas de protección social dependientes de las distintas administraciones, especialmente al de educación y al de empleo, así como a otros servicios públicos. Esta compensación se realizará a través de la mediación para que las personas en exclusión social realicen un uso normalizado de los recursos públicos.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo 2015–2018 (PACODE), aprobado por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de agosto de 2015*, es el documento estratégico que fija las bases y directrices del modelo andaluz de cooperación internacional para el desarrollo de manera coherente con lo establecido en la Ley andaluza de cooperación. Consolida el compromiso del gobierno andaluz con esta política pública social, en respuesta a la obligación moral y legal recogida en nuestro Estatuto de Autonomía y renovada en el Pacto andaluz por la solidaridad y la cooperación internacional de 2013.

La cooperación andaluza, consciente de la situación de desigualdad de las mujeres y la posición de las mujeres y niñas por su condición de género en los contextos en los que trabaja, se alinea con el marco normativo internacional en materia de equidad de género y afirma que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género. El plan establece como objetivo general, contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, incidiendo en la defensa de los derechos humanos y la promoción de la paz y los valores democráticos, en América Latina, el Mediterráneo y el conjunto de África.

Para la consecución de este objetivo general el Plan propone seis objetivos específicos interrelacionados de actuación:

1. Ayuda al desarrollo. Contribuir a la generación de procesos de desarrollo en las áreas geográficas prioritarias de la cooperación andaluza.
2. Acción Humanitaria andaluza. Salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad.
3. Contribuir a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos.
4. Educación para el Desarrollo. Fomentar el ejercicio de la ciudadanía global, solidaria, activa, crítica y responsable.
5. Formación, Investigación e Innovación. Fortalecer las capacidades de los agentes andaluces y promover la innovación y transmisión de conocimiento.
6. Planificación, gestión, seguimiento, evaluación y coordinación de la cooperación.



En su lucha contra las inequidades de género, y en pro de la coherencia de políticas para el desarrollo, el Plan se fundamenta en el Enfoque de Género en el Desarrollo, sustentado en dos estrategias complementarias:

1. Por un lado, la transversalización o *mainstreaming* (integración en la corriente principal) de género en todas las acciones de cooperación y en todos los agentes involucrados en las mismas.
2. Por otro, el establecimiento de intervenciones específicas en materia de igualdad como área de trabajo diferenciada, resaltando así la necesidad de apoyar el objetivo de equidad de género para alcanzar la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres.

Las actuaciones de género promovidas por la cooperación andaluza deben ajustarse a las demandas locales de las organizaciones feministas, protagonistas y conectoras principales de las verdaderas necesidades y prioridades, tanto prácticas como estratégicas. Por ello, la cooperación andaluza promoverá las siguientes actuaciones estratégicas:

1. El apoyo a las organizaciones feministas y de mujeres
2. La gestión del conocimiento con enfoque de género
3. La defensa y promoción de los derechos sexuales y reproductivos
4. La defensa del derecho de una vida libre de violencias y la erradicación de toda forma de discriminaciones.
5. Las actuaciones dirigidas al cuidado y la sostenibilidad de la vida humana y medioambiental
6. Acciones dirigidas a promover el empoderamiento y los derechos económicos de las mujeres
7. Promoción de la educación y las capacidades para las niñas y mujeres.

La AACID ha concretado las actuaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica y en los instrumentos y herramientas de la cooperación para el desarrollo, estableciendo acciones para hacer efectivo este compromiso. Prueba de ello, es la asignación de fondos específicamente destinados a la promoción de la equidad de género, los análisis realizados sobre la integración de la perspectiva de género en las intervenciones financiadas por la agencia y los manuales y guías elaboradas para la realización de diagnósticos con enfoque de género, la erradicación de la violencia por razón de género, la economía de los cuidados y la incorporación de perspectiva de género en la acción humanitaria.

De acuerdo con el último informe 2016 de Cooperación andaluza la Agencia Andaluza de Cooperación Intenacional al Desarrollo destinó su presupuesto (41,2 millones de euros) a los siguientes **objetivos**:

1. Generar procesos de desarrollo en áreas geográficas prioritarias y en derechos humanos.
2. Educación para el desarrollo de la población andaluza.
3. Acción humanitaria.
4. Formación, investigación, innovación y calidad.

Igualmente, cumpliendo los mandatos del Plan de Cooperación Internacional al Desarrollo, destinó del total de su presupuesto:

- Al menos el 10% a la acción humanitaria: el 12%.
- Al menos el 10% a la educación para el desarrollo: 14,32%.
- Al menos el 2,5% a la formación, investigación e innovación: 3,96%.
- Al menos el 2,5% a la cultura de paz, y a la defensa de los derechos humanos y valores democráticos: 5,71%.
- Al menos el 90% a países prioritarios a la generación de procesos de desarrollo: 100%.
- Al menos el 20% a los países menos adelantados: 22,58%.
- Al menos el 50% a la convocatoria de ONGD: 56,12%.
- Al menos el 10% a atender la equidad de género.

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

En los últimos años se ha experimentado un importante avance en la igualdad de género, tanto en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las diferentes administraciones públicas, como en la implicación de la sociedad. A pesar de ello, la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales sigue siendo un objetivo por alcanzar en su integridad, quedando aún bastantes aspectos en los que hay que continuar actuando, sobre todo si observamos los retrocesos producidos en los últimos años, como consecuencia de la crisis, que han tenido un impacto negativo en las mujeres y están produciendo una feminización de la pobreza.

Podemos observar la débil posición de las mujeres en el mercado laboral, las escasas medidas de corresponsabilidad, la persistencia de la violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos, la baja participación de éstas en la toma de decisiones políticas, económicas y financieras, así como el mantenimiento de estereotipos sexistas, culturales y educativos.

El presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tiene como finalidad el desarrollo de “Acciones para la igualdad y promoción de las mujeres”, programa presupuestario 32G, cuyo principal objetivo es promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva



la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. El IAM es el organismo encargado de la coordinación de las políticas de igualdad, según lo dispuesto en la disposición adicional única de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Por tanto, en el desarrollo de sus funciones y de la normativa que le es de aplicación, sus objetivos y actuaciones van incardinadas a la consecución de dichos objetivos y a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de género. Para el ejercicio 2018 se han establecido los siguientes objetivos estratégicos y operativos, en el marco del *Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales* (BOJA núm. 136, de 15 de julio de 2015), modificado por el *Decreto 142/2017, de 29 de agosto* (BOJA núm. 169, de 4 de septiembre de 2017):

Objetivo Estratégico 1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas:

Objetivo 1. Desarrollar acciones encaminadas a garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas e imagen y medios de comunicación.

Objetivo 2. Promover la formación y concienciación en materia de coeducación.

Objetivo 3. Promover el empoderamiento económico de las mujeres y aumentar con acciones positivas la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Objetivo 4. Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

Objetivo 5. Promocionar la salud y el bienestar social, integrando la perspectiva de género en las mismas.

Objetivo 6. Desarrollar acciones de atención general e información.

Objetivo Estratégico 2. Avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en Andalucía:

Objetivo 1. Desarrollar acciones para la erradicación de la violencia de género.

Objetivo 2. Reforzar las medidas para garantizar la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Las actuaciones y líneas de trabajo específicas a llevar a cabo para cada objetivo serán las siguientes:

Objetivo estratégico 1. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas:

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”.

Objetivo 1. Desarrollar acciones encaminadas a garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas e imagen y medios de comunicación.

Medida transversal con la que se pretende implicar a los poderes públicos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones, incidiendo 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, consolidado en la actividad del IAM, 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. Asimismo, 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.

ACTUACIONES:

A. Unidad de Igualdad y Género. 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, incidiendo 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.

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 está tramitando la modificación de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. El anteproyecto normativo se encuentra en una avanzada fase de tramitación, estando prevista la aprobación del anteproyecto y su remisión al Parlamento de Andalucía en el ejercicio 2018. La modificación normativa, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, 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. 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.



Para el desarrollo de la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas y la inclusión de la perspectiva de género, es importante destacar la labor desarrollada por la unidad de igualdad de género del Instituto Andaluz de la Mujer, dando cobertura 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.

B. Observatorio de la publicidad no sexista. Uno de los servicios consolidados en el IAM es el Observatorio de la publicidad no sexista, cuya finalidad es analizar, con perspectiva de género, el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas publicitarias. Este observatorio además, continuará y avanzará en la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, desde la perspectiva de género, y tramita las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer.

C. Realización de campañas de sensibilización para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se continuarán realizando campañas de sensibilización para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la integración de la perspectiva de género, así como acciones para la incorporación de la transversalidad en materia de empleo, implementando actuaciones para la visualización y eliminación de brechas de género en la economía andaluza, a fin de conseguir la equiparación de las mujeres a los hombres, como cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico, 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 para la inserción de las mujeres en sectores con marcada brecha de género.

Objetivo 2. Promover la formación y concienciación en materia de coeducación.

Objetivo ya consolidado en esta agencia administrativa, que busca cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

ACTUACIONES:

A. Programas coeducativos: Talleres, seminarios, publicaciones, 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, dirigidas tanto al profesorado de los centros de infantil, primaria y secundaria como al alumnado de dichos centros. Como novedad, se realizará un programa de animación infantil coeducativo, titulado “La Tribu de Igu”, consistente en una serie de televisión animada 3D, de trece capítulos.

B. Campañas en el ámbito educativo para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se realizarán campañas dirigidas a la promoción de la igualdad de género y erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.

Objetivo 3. Promover el empoderamiento económico de las mujeres y aumentar con acciones positivas la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico, 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, 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 las 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, se desarrollarán iniciativas conjuntas orientadas al impulso, la promoción y la coordinación de estrategias de transversalidad de género en materia de empleo, prevención de riesgos laborales, formación profesional, emprendimiento y cultura emprendedora en Andalucía 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.

ACTUACIONES:

A. Desarrollo de la metodología para el otorgamiento de la Marca de excelencia a empresas. Se desarrollará la metodología para el otorgamiento del reconocimiento de la Marca de excelencia a las empresas, definiendo los criterios y evidencias y seleccionando buenas prácticas aplicadas por empresas.



B. Formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, planes de igualdad y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Se seguirá ofreciendo un servicio de asesoramiento y capacitación a empresas interesadas en integrar la igualdad de oportunidades, como elemento de calidad e innovación en sus procesos y se desarrollarán actuaciones que apoyen la implementación de planes de igualdad de las empresas andaluzas y se ofrecerá formación en gestión empresarial desde la perspectiva de género. En materia de acoso laboral se impulsará, mediante asesoramiento, que las empresas adopten protocolos para la detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo. Además, se prestará formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género.

C. Becas de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género que participen en cursos de formación profesional para el empleo. Se continuará con la concesión de becas de inserción laboral destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, atendidas en el Servicio integral de atención y acogida de mujeres víctimas y menores a su cargo, que participen en cursos de formación profesional para el empleo.

D. Creación de una red de entidades conciliadoras en Andalucía. Se fomentará la creación de una red de entidades conciliadoras en Andalucía, 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.

Objetivo 4. Fomentar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

Otro de los objetivos del Instituto Andaluz de la Mujer es 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, tal y como se recoge en el artículo 56 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, donde se señala que serán las administraciones públicas andaluzas quienes la promoverán.

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.

ACTUACIONES:

A. Convocatoria de 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. La potenciación del asociacionismo de mujeres ha sido un objetivo 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.

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.

B. 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.

C. Campaña 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.

D. 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.

Objetivo 5. Promocionar la salud y el bienestar social, integrando la perspectiva de género en las mismas.

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 exreclusas, 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.

ACTUACIONES:

A. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, para la atención a mujeres en riesgo de exclusión social (inmigrantes, madres jóvenes, reclusas y exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgos de exclusión social).



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 exreclusas, víctimas de la prostitución y tráfico sexual y otras mujeres en riesgo de exclusión social).

Objetivo 6. Desarrollar acciones de atención general e información.

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.

ACTUACIONES:

A. Servicio de atención telefónica de atención 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, actuado en coordinación con los servicios prestados por las líneas 112 y 016.

B. 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.

C. 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 mismo.

Objetivo estratégico 2. Avanzar en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, así como garantizar y reforzar el sistema integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en Andalucía.

Este Objetivo estratégico se define en virtud de las competencias atribuidas al Instituto Andaluz de la Mujer mediante el *Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, modificado por el Decreto 142/2017, de 29 de agosto*, entre las que se encuentran “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.

Objetivo 1. Desarrollar acciones 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.

ACTUACIONES:

A. Subvenciones a corporaciones locales para cofinanciar los Centros Municipales de Información a la Mujer (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, para dar cobertura al servicio integral de atención y acogida a víctimas de violencia de género y menores a su cargo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos servicios, denominados centros municipales de información a la mujer están ubicados en municipios y en entidades supramunicipales (mancomunidades, consorcios, etc). Anualmente, esta agencia administrativa convoca subvenciones destinadas a cofinanciar sus gastos de personal y recursos humanos.

B. Convocatoria de subvenciones para asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género. Se continuará con la convocatoria anual de subvenciones, dirigida a asociaciones y federaciones de mujeres, para la realización de proyectos que fomenten la erradicación de la violencia de género.

C. 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.

Objetivo 2. Reforzar las medidas para garantizar la atención integral a las mujeres 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.

ACTUACIONES:

A. 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. 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. Este Servicio consta de tres niveles de atención: centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados.

B. Servicio de atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales. Se trata de un servicio que ofrece a las mujeres víctimas de agresiones sexuales, tanto atención jurídica y procesal, como atención psicológica.



C. 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.

D. 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.

E. 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.

F. Servicio de atención psicológica a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género. Servicio de atención psicológica especializada, puesto que están sometidas a una discriminación múltiple, tanto por ser mujer como por pertenecer a otra raza o cultura.

G. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género. Se continuará apoyando económicamente a las víctimas, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador.

H. Ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y especiales dificultades para obtener empleo. Se continuará apoyando económicamente a las víctimas que acrediten insuficiencia de recursos y especial dificultad para obtener un empleo, mediante ayudas directas que faciliten su vida lejos del maltratador.

13.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCION Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

La adscripción del Instituto Andaluz de la Juventud a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, conforme a lo dispuesto en el *Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio*, y en el *Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la citada Consejería*, ha supuesto un importante avance en el diseño y la planificación de las políticas de juventud, desde la perspectiva de favorecer la consecución de la igualdad de género y en la prevención de la violencia de género, convirtiéndose en pilares fundamentales de las citadas políticas.

A ello debemos añadir, que el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ) tiene como finalidad, la de promocionar y ofertar servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de nuestra Comunidad Autónoma, así como posibilitar la integración de las y los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establecen toda una serie de preceptos que el IAJ atiende en su planificación presupuestaria, ya que evidencian desigualdades de género que afectan al colectivo juvenil y que se incluyen en la planificación estratégica de la Sección 13.32, Programa 32F, para la anualidad 2018.

A este respecto, la falta de empleo en el colectivo joven, que se manifiesta de manera evidente en las mujeres jóvenes; la necesidad de favorecer su promoción empresarial a través del fomento del emprendimiento juvenil; la protección de la salud, con especial referencia al impulso de medidas para evitar los embarazos no deseados en mujeres adolescentes; o la promoción de la participación de la juventud en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica o cultural de nuestra comunidad, que garantice una auténtica igualdad de oportunidades y a su vez, con perspectiva de igualdad de género, son algunos de los aspectos contemplados en la citada planificación estratégica y que derivan de las exigencias normativas establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Desde que en el año 2005 se constituyera en el IAJ un grupo de trabajo para la introducción del mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, se han venido desarrollando una serie de medidas y actuaciones tendentes a corregir las desigualdades en materia de género, con especial referencia a la prevención de la violencia de género juvenil y esencialmente encaminadas a los siguientes aspectos:

- Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Promover la creación de empresas por parte de mujeres jóvenes.
- Favorecer una mayor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil, así como en los órganos de representación del movimiento asociativo juvenil.
- Priorizar aquellos proyectos que contemplen la perspectiva de género, formulados por entidades públicas y privadas, dentro de la actividad subvencionadora del IAJ.
- Fomentar la creación de espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.
- Poner en marcha programas que tengan como objetivo fomentar una vida saludable entre la juventud andaluza y la adquisición de hábitos y conductas saludables en materia de salud sexual igualitaria.
- Promover la tolerancia y el respeto a la diversidad a través de campañas de sensibilización y/o formación.
- Diseñar estrategias, en base a los análisis de los datos recogidos en los diferentes programas, para combatir las desigualdades en caso de que se detecten y disminuir así la brecha de género que se hubiese podido generar.



Para el ejercicio 2018, los objetivos estratégicos y operativos, así como las actuaciones e indicadores de la Sección 13.32, relativos al Programa 32F, Promoción y Servicios a la Juventud, se han agrupado en torno a tres grandes agrupaciones:

Dentro de la dimensión dedicada a la emancipación juvenil, se establece el siguiente objetivo estratégico: Fomentar el empleo de calidad entre la juventud andaluza y la actividad emprendedora juvenil.

Como **Objetivo 1** operativo anual se propone incrementar el número de empresas creadas por jóvenes emprendedores en igualdad de género para el ejercicio. Este objetivo operativo se va a concretar en: la actuación consistente en una nueva convocatoria del Programa Innovactiva 6000 y el acceso a la página web Radar Emancipación IAJ.

- El Programa Innovactiva 6000 tiene por objeto la concesión de ayudas a jóvenes que pongan en marcha proyectos empresariales en Andalucía, con la finalidad de fomentar la empleabilidad entre el colectivo juvenil mediante la creación o constitución de empresas. Se incentiva la presentación de proyectos con perspectiva de género; se promueve la creación de empresas por parte de mujeres a través del diseño de estrategias de formación e información destinadas específicamente a mujeres jóvenes, fomentando y difundiendo la cultura emprendedora entre la población juvenil andaluza.
- Por otro lado, dentro de la actividad de fomento del empleo y de la actividad emprendedora juvenil, la página web Radar Emancipación del IAJ, posibilitará el acceso a todos los recursos que la Junta de Andalucía y otros agentes públicos y privados ponen a disposición de la juventud en materia de orientación y formación para el empleo.

En la dimensión de la participación y formación en valores, se establecen los siguientes objetivos estratégicos: Fomentar la participación juvenil y democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades y Promover actitudes y valores democráticos entre la juventud, con especial referencia al respeto a la igualdad de género entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.

Dentro de este objetivo se contemplan los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 2. Aumentar la participación de la juventud en actividades que incidan en la transformación política y social de Andalucía, desde la perspectiva de igualdad de género.

Objetivo 3. Impulsar la información juvenil, en base a nuevas tecnologías y a la Red de Centros de Información juvenil.

Objetivo 4. Mejorar la oferta de actividades del IAJ de promoción de actitudes y valores democráticos e igualdad de género para la juventud.

Estos objetivos operativos que se concretarán en las siguientes actuaciones:

1. Se convocaran ayudas a entidades locales andaluzas y a entidades de participación juvenil (asociaciones juveniles, federaciones de asociaciones juveniles, secciones juveniles de otras entidades y grupos de corresponsales juveniles), para el desarrollo de proyectos de actividades en materia de juventud. En las bases reguladoras de

estas ayudas públicas, se introducen criterios de valoración mediante los que se acredita el grado de consecución de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad propuesta, estableciéndose una graduación que prioriza y pone en valor aquellos proyectos que contemplan la participación directa y representación equilibrada de género.

- Se promoverá la participación de mujeres jóvenes en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, para lograr alcanzar así la paridad y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En el marco de la actividad de información juvenil, se consolidan actuaciones como la Red andaluza de centros de información juvenil, informadores/as y corresponsalías juveniles, mural IAJ Informa, o los portales web Patio Joven y Plan Gyga.
- En relación con estas actuaciones, se fomenta la formación en el marco de la actividad de información juvenil, para conseguir la visualización y empoderamiento de la figura del/de la informador/a juvenil a través de los centros de información juvenil y las corresponsalías juveniles.
- Se continuará diseñando y desarrollando actualizaciones permanentes de las diferentes vías de información del IAJ, para adaptarlas a las demandas de la población joven andaluza, democratizando así la información y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la web IgualeT, que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, erradicando estereotipos de género, que a veces son asumidos sin cuestionamiento por ciertos sectores de la población más joven, y que pueden derivar en violencia de género.
- El nuevo plan de sensibilización Código Joven girará en torno a las siguientes líneas temáticas: Línea 1. Tolerancia y respeto a la diversidad; Línea 2. Igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género; Línea 3. Fomento del pensamiento crítico y creatividad; Línea 4. Solidaridad, cooperación y voluntariado.
- Se potenciará y promoverá el respeto a la diversidad afectivo–sexual, la tolerancia y la no discriminación e identidad de género entre la población joven de nuestra comunidad autónoma, y se visibilizarán e integrarán las distintas culturas, razas, religiones, ideologías, orientaciones sexuales, para prevenir actitudes radicales entre la juventud andaluza a través de campañas de sensibilización.
- Se fomentarán los valores democráticos y el espíritu crítico en la juventud andaluza, a través de la participación y formación en valores, democratizando para ello la información y facilitando el acceso de la juventud a programas públicos dirigidos especialmente a este colectivo con la puesta en marcha del programa de ciudadanía joven Código Universidad.

Finalmente, los objetivos estratégicos relacionados con la dimensión, la calidad de vida, son los siguientes:



Fomentar hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud andaluza y Fomentar la creatividad juvenil y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía.

Como objetivos operativos asociados anuales se enumeran:

Objetivo 5. Participación juvenil actividades del IAJ de prevención de conductas de riesgo, hábitos de vida saludable y consumo responsable, con perspectiva de igualdad de género.

Objetivo 6. Difundir Red de espacios naturales protegidos, Red albergues INTURJOVEN y Red instalaciones juveniles Andalucía.

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

Promoción de hábitos de vida saludable y consumo responsable, se desarrollarán actuaciones como el programa Forma Joven, orientado en las temáticas de prevención de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual; prevención de trastornos alimenticios, y prevención del acoso escolar; o en materia de información sexual para jóvenes, el programa Yaperollama a través del servicio de Salud Responde, orientado especialmente a evitar embarazos no deseados en mujeres adolescentes.

- Impulsar la sensibilización de la población joven de Andalucía frente a la problemática que gira en torno al contagio del VIH/SIDA, a través de la participación en iniciativas como el concurso de carteles y otros soportes para conmemorar el día Mundial de la lucha frente al VIH/SIDA, en colaboración con las Consejerías de Salud y Educación respectivamente.
- Promover la adquisición de hábitos de vida saludable entre la población adolescente a través de iniciativas como el programa Clase sin Humo que se lleva a cabo, en centros de educación secundaria, en colaboración con las Consejerías de Salud y de Educación respectivamente.
- Desarrollar hábitos de consumo responsable, con fines socioculturales preferentemente, entre la juventud andaluza, mediante la utilización, entre otros recursos, del Carné Joven.
- Por lo que se refiere a la movilidad y el aprendizaje intercultural de las y los jóvenes de Andalucía, se impulsará su participación en el programa Erasmus Plus, y se incentivará la presentación de proyectos por parte de la juventud andaluza a través del citado programa, en los que se fomenten valores de respeto a la igualdad de género y actitudes de prevención de violencia de género.
- Impulsar el programa Arte+Joven, que apuesta por la cultura como vehículo para el fomento de valores democráticos y la promoción de la participación utilizando el valor didáctico de herramientas artísticas como la música o las artes escénicas.
- Reconocer públicamente y premiar la trayectoria personal de aquellos/as jóvenes que han destacado en diferentes ámbitos, como referentes para nuestra juventud, mediante una nueva convocatoria de los premios Andalucía Joven.

- Convocar en el marco de la actividad de desarrollo de hábitos de consumo cultural, y promoción de valores de respeto hacia el medio ambiente y conocimiento de los espacios naturales protegidos de Andalucía, nuevas ediciones de los programas acampadas y campamentos juveniles en Andalucía, o campos de trabajo de servicio voluntario para jóvenes, y promocionar y difundir entre la juventud la oferta derivada de la Red de albergues INTURJOVEN y la Red de instalaciones juveniles de Andalucía.

34.00 PENSIONES

31F. PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario está dedicado a desarrollar la política de prestaciones económicas asistenciales y complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de aquellos ciudadanos y ciudadanas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos económicos suficientes para atender sus necesidades básicas y las de sus familias, y por consiguiente se encuentran frecuentemente en situación de necesidad o riesgo de exclusión social.

Las personas mayores o personas con discapacidad con escasos recursos económicos son las beneficiarias de estas prestaciones económicas, que se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben, y de que carecen de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados del *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad*, así como a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Para evaluar la situación actual de las desigualdades de género en este programa presupuestario se han tenido en cuenta datos estadísticos que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por sexo, edad y modalidad (Jubilación o Invalidez), al mes de septiembre de 2017, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión y pago.

Hay que considerar que tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario se otorgan en igual cuantía, con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres, al tratarse de prestaciones de derecho. El ser beneficiario



o beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de pensiones no contributivas, así como del subsidio de garantía de ingresos mínimos es el requisito para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para beneficiarse de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es evidente que estas ayudas tienen un mayor impacto en las mujeres. El origen de esta desigualdad que hace a la población femenina perceptora en mayor número de estas prestaciones lo podemos encontrar en el carácter asistencial de las mismas, pues históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existe un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante, al realizar un análisis más pormenorizado de quienes reciben pensiones no contributivas por tramos de edad, se deduce que en los años más recientes la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician es menor, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de la mujer.

En definitiva, podemos concluir que se mantiene la línea de los últimos años en el colectivo de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, sistema protector vigente, y que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente, lo que se ha de considerar un avance en materia de igualdad de género, pues indica que son cada vez más mujeres las que acceden a sistemas de protección contributivos más beneficiosos. No ocurre igual en las pensiones derivadas del Fondo de Asistencia Social y en el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos derivado del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, pues hay que tener en cuenta que ambas prestaciones se encuentran derogadas, lo que conlleva que no se admitan nuevos beneficiarios o beneficiarias de alta.

AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

El objetivo de la política de cooperación internacional es contribuir a la erradicación de la pobreza y a la consolidación de los procesos encaminados a asegurar un desarrollo humano sostenible, promoviendo la defensa de los derechos humanos, la equidad de género, la paz y los valores democráticos en América Latina, el Mediterráneo y el conjunto de África. Para ello se parte de un modelo andaluz de cooperación internacional integrado, coordinado y consensuado con el resto de actores y acorde con los recursos y capacidades con los que cuenta la comunidad autónoma andaluza.

La Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) es la encargada de optimizar, en términos de eficacia y economía, la gestión de los recursos públicos que la Administración de la Junta de Andalucía destina a la cooperación internacional para el desarrollo, de acuerdo con lo establecido en la *Ley 2/2006, de 16 de mayo, de creación de la AACID*.

El Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE), es el documento estratégico que fija las bases y directrices del modelo andaluz de cooperación internacional para el desarrollo de manera coherente con lo establecido en la Ley andaluza de cooperación. Consolida el compromiso del gobierno andaluz con esta política pública social, en respuesta a la obligación moral y legal recogida en nuestro Estatuto de Autonomía y renovada en el Pacto andaluz por la solidaridad y la cooperación internacional de 2013. En la actualidad está vigente el PACODE 2015–2018 aprobado por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de agosto de 2015*.

En los países en vías de desarrollo, aun habiéndose logrado avances a nivel global, sigue existiendo enorme inequidad conforme a las cifras que recogen los informes de Naciones Unidas. El aumento de conflictos violentos, la situación de crisis económicas recurrentes, las migraciones ambientales y por conflictos, los precios de los alimentos, el desigual acceso a los recursos, la inseguridad alimentaria, los desastres naturales y los efectos del cambio climático han intensificado la vulnerabilidad, especialmente de las poblaciones más pobres, y han agudizado las desigualdades.

La brecha de género sigue siendo una realidad. “En los países menos adelantados, una mujer residente en una zona rural tiene una probabilidad un 38% inferior de dar a luz con la ayuda de un profesional médico calificado que las mujeres que viven en las ciudades. En América Latina, las tasas de analfabetismo de las mujeres indígenas suelen duplicar con creces las que presentan las mujeres no indígenas. La discriminación de género se suma a otras formas de desventaja —condición socioeconómica, ubicación geográfica, raza, casta y origen étnico, sexualidad o discapacidad— y limita las oportunidades y los proyectos de vida de las mujeres y las niñas”⁵.

Según el informe de ODS 2016, en todo el mundo, la proporción de mujeres entre 20 y 24 años de edad que informaron estar casadas antes de cumplir los 18 años se sitúa en un 26%. En los 30 países en los que se concentra la práctica de la mutilación genital femenina, más de una tercera parte de las niñas entre 15 y 19 años han sido sometidas a este procedimiento. De acuerdo a las encuestas sobre el uso del tiempo realizadas entre los años 2000 y 2014 en 59 países, las mujeres informan que dedicaron 19% de su tiempo cada día a trabajo no remunerado, en comparación con el 8% de los hombres. A pesar de los avances conseguidos con los ODM siguen existiendo grandes retos y desafíos en un mundo cada día más desigual y más interconectado, donde la brecha de género va unida a múltiples discriminaciones, que necesitan ser abordadas desde la condición y posición de las mujeres.

El Plan Andaluz de Cooperación Internacional para el Desarrollo 2015–2018 ofrece datos generales de los contextos de trabajo de la cooperación andaluza, y parte de un enfoque de desarrollo que pone especial atención en el efecto de las crisis en la situación de las mujeres y las niñas. Las vulnerabilidades por los contextos de conflicto, la limitación en el acceso a los recursos y la reproducción de patrones desiguales por relaciones de poder, unido a la ausencia de reconocimiento de derechos, ha propiciado que aumente la violencia contra mujeres y niñas y no se asuma la corresponsabilidad en el desarrollo con equidad.

5 ONU Mujeres: “El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016” http://200.23.8.225/odm/Doctos/ONU_Mujeres_Summary_ES.pdf



El PACODE establece 24 países prioritarios y 2 preferentes, que se han seleccionado junto con los agentes andaluces de cooperación. Los criterios de selección obedecen al volumen de población en situación de pobreza; el Índice de Desarrollo Humano y, especialmente, por la presencia y experiencia de la cooperación andaluza y la complementariedad con otros actores.

Para conocer la situación de desigualdad en estos países se tiene como fuente fundamental el Informe de Desarrollo Humano elaborado periódicamente por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En éste se clasifican los países mediante el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que es un indicador para medir el progreso de un país mediante el análisis de las dimensiones de salud (esperanza de vida al nacer), educación (años de escolarización niños/as y adultos) e ingresos (vida digna). La información que proporciona el IDH se complementa con el análisis de la situación de la población en los diferentes sectores del desarrollo humano.

También, los diagnósticos país se obtienen de los informes realizados por diferentes organismos de Naciones Unidas, la Comisión Europea y otras fuentes como son estadísticas y planes de desarrollo nacionales, así como de las estrategias que elabora para cada país la Cooperación Española (en las que participa la AACID). En todas las fuentes se analiza la situación de mujeres y niñas específicamente.

Otra fuente de referencia son los datos de NNUU del año 2014⁶ en relación al Índice de Desigualdad de Género (IDG) que mide la diferencia por sexo en tres ámbitos: salud reproductiva; educación superior y mercado laboral, donde la igualdad máxima es cero y la desigualdad máxima 1. En el ámbito de trabajo de la Cooperación andaluza, de los 23 países sobre los que existen datos, 10 superan el 0.5 y 10 se encuentran sobre el 0.4, lo que pone de manifiesto que existe marcada desigualdad de género. Por tanto nos encontramos ante modelos de desarrollo inequitativos, con enorme desigualdad en función del género y que no promueven el empoderamiento de las mujeres lo que supone un limitante en su desarrollo.

El ámbito geográfico abarca áreas de trabajo con características diversas y muy específicas. Por ello, desde la cooperación andaluza se han impulsado los diagnósticos de género como una herramienta de análisis a la hora de abordar la situación de la zona de intervención, estableciendo las condiciones de partida y las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres, lo que permite analizar las formulaciones con criterios de equidad, asegurando que las intervenciones de la cooperación andaluza estén permeadas por el enfoque de género.

Ley 14/2003 de 22 de diciembre, de cooperación internacional para el desarrollo establece quienes son los agentes de la cooperación internacional para el desarrollo en Andalucía. En su artículo 17, recoge que las ONGD “son la expresión colectiva de la solidaridad de la sociedad andaluza con los pueblos más necesitados del mundo”, siendo los principales beneficiarios de las subvenciones que se instrumentalizan en una convocatoria reglada anual para las diferentes finalidades de cooperación. Del mismo modo, se cuentan con otros agentes de cooperación que desarrollan actuaciones con financiación de la AACID, como son universidades, sindicatos

6 <http://hdr.undp.org/es/composite/GII>

y municipios que tienen una incidencia en sus respectivos ámbitos de actuación para proponer propuestas que contribuyan a la reducción de las brechas de género.

La cooperación andaluza, consciente de la situación de desigualdad de las mujeres y la posición de las mujeres y niñas por su condición de género en los contextos en los que trabaja, se alinea con el marco normativo internacional en materia de equidad de género y afirma que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género. Consecuentemente, y atendiendo al nuevo Plan de acción de género de la Unión Europea 2016–2020, la equidad de género se seguirá considerando prioridad horizontal y sectorial en la estrategia propuesta, haciendo de la aplicación del enfoque de género en desarrollo uno de sus exponentes. Así, en materia de género la estrategia diseñada para 2015–2018, recogida en el Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE) se sustenta en dos pilares:

- Por un lado, la transversalización o *mainstreaming* (integración en la corriente principal) de género en todas las acciones de cooperación y en todos los agentes involucrados en las mismas.
- Por otro lado, mediante el establecimiento de intervenciones específicas en materia de igualdad como área de trabajo diferenciada, resaltando así la necesidad de apoyar el objetivo de equidad de género para alcanzar la construcción de relaciones equitativas entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres y reducir las brechas de género.

En definitiva, en materia de género, el PACODE trabaja con el enfoque de género en desarrollo, colocando como uno de los ejes vertebradores de la estrategia de cooperación la promoción de la equidad de género desde un enfoque dual, de manera transversal en todas las actuaciones y definiendo una estrategia específica para garantizar la efectividad en la lucha contra las desigualdades de género y en la promoción del ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

El PACODE fue aprobado en agosto de 2015, y antes de la aprobación de la Agenda 2030, sin embargo, en la elaboración del mismo se tuvieron en cuenta todos los debates que se fueron incorporando a la agenda en materia de género, esto permitió establecer un espacio de “sonoridad”, donde la alianza solidaria con las mujeres de los distintos continentes, permitió encontrar un espacio para definir nuevas posibilidades de desarrollo, pensado desde la lucha contra la opresión de género y la proyección de nuevas posibilidades para la vida.

El Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE) recoge este enfoque y se ha intentado dar respuesta a las recomendaciones de la auditoría al DOE anterior, intentando concretar más los objetivos en función de la nueva agenda de desarrollo. Con ello se asegura la coherencia entre la planificación estratégica (PACODE), la Agenda 2030, planificación en materia de género (DOE) y planificación presupuestaria (82B y PAIF).

La Agenda 2030 es el marco internacional en el que se inspiró la formulación del PACODE y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son nuestra base para el desarrollo de la actividad de la cooperación andaluza. Tomado este marco como base para la formulación de un objetivo estratégico propuesto para el programa presupuestario 82B.



Para ello se atenderá al cumplimiento de los ODS, transversalizando el enfoque de género en todos los objetivos y apostando por el cumplimiento del objetivo 5 de la agenda relativo a Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, para ello se contará presupuestariamente con las distintas líneas de financiamiento de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

1. Ayuda al desarrollo: Contribuir a la generación de procesos de desarrollo en los países prioritarios de la cooperación andaluza y a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos en los países prioritarios y preferentes de la cooperación, atendiendo a la transversalización de género en todas sus actuaciones.
2. Acción Humanitaria: Salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad, y atendiendo a la condición de género en la planificación de la acción.
3. Educación para el Desarrollo, Formación, Investigación e Innovación: Fomentar el ejercicio de la ciudadanía global y solidaria, el fortalecimiento de las capacidades de los agentes andaluces y la promoción de la innovación y transmisión de conocimiento en materia de cooperación, apostando por una formación coeducativa y emancipadora donde la equidad de género sea el eje transversal en las actuaciones de formación, educación, investigación e innovación.
4. Gestión del conocimiento: Vinculado con la anterior línea de actuación, la gestión del conocimiento con enfoque de género contribuye a la promoción de la calidad de la cooperación, la mejora de los procesos de rendición de cuenta y la gestión del conocimiento impulsando enfoques que permitan luchar contra la discriminación de género y la lucha contra las violencias de género.

Alineándonos con el objetivo 5 de los ODS, en el marco del PACODE se establece una estrategia de actuación que se aborda de manera dual a través de la transversalización de género en todas las actuaciones y líneas de financiación de la cooperación para el desarrollo andaluza, y por otro lado, sectorializando, con la promoción de actuaciones orientadas a la reducción de las brechas de género en nuestro ámbito de competencia.

De este modo las intervenciones que se desarrollen en el marco de la cooperación andaluza deberán:

1. Integrar el enfoque de género en todo el ciclo del proyecto.
2. Promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.
3. Atender la carga de trabajo de las mujeres y al enfoque de economía de los cuidados.
4. Traslación de mensajes sensibles al género, evitando cualquier actuación discriminatoria de género.

Este objetivo estratégico se ha concretado en dos objetivos operativos:

Objetivo 1. Contribuir a la erradicación de lo más severo de la pobreza con enfoque de género

Objetivo 2. Contribuir, en los países de la cooperación andaluza, a lograr la igualdad de género.

Los objetivos operativos están directamente relacionados con los resultados, productos y servicios que forman parte de la actividad de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, ya que marcan, como se establecía en el primer objetivo estratégico la tipología de financiamiento y por otro lado aborda los objetivos de nuestra acción en el Exterior y en Andalucía.

Y lo que todos tienen en común es el compromiso por parte de la AACID con las políticas de equidad de género y mantener el enfoque de género, como el eje vertebrador de la cooperación andaluza.

Esto permite mantener una estrategia dual que va orientada por una parte, a transversalizar el enfoque de género en todas las actuaciones de la cooperación andaluza, y por otra, a establecer medidas positivas que permitan analizarlo como sector y como objetivo en sí mismo.

Transversalmente, se han concretado las actuaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación estratégica y en los instrumentos y herramientas de la cooperación para el desarrollo que se realiza desde Andalucía, estableciendo acciones para hacer efectivo este compromiso. Así, tanto las actuaciones tendentes a generar procesos de desarrollo y a la defensa de los derechos humanos, la promoción de la paz y los valores democráticos como las orientadas a salvar vidas, aliviar el sufrimiento y proteger los derechos de las víctimas de catástrofes naturales o conflictos bélicos, garantizando su dignidad, deben integrar el enfoque de género en todas las fases de su ciclo de vida, desde su formulación hasta su evaluación final.

Estas actuaciones tienen como población destinataria a hombres y mujeres en situación de mayor vulnerabilidad de los países prioritarios y preferentes en los que trabaja la cooperación andaluza, de ahí que los indicadores propuestos se hayan desagregado en función del sexo.

También se han desagregado los indicadores de las actuaciones a desarrollar en Andalucía, tendentes a fomentar el ejercicio de la ciudadanía global y solidaria, el fortalecimiento de las capacidades de los agentes andaluces y la promoción de la innovación y transmisión de conocimiento en materia de cooperación.

A título de ejemplo, en la *Orden de 21 de junio de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a ONGD*, recoge como requisito para que una intervención pueda ser subvencionada que contemple de manera adecuada los siguientes aspectos:

- La integración de la perspectiva de género en la corriente principal de la intervención considerando las necesidades prácticas y los intereses específicos de las mujeres y las niñas.
- Las medidas adoptadas para promover el empoderamiento personal y colectivo de mujeres y niñas, señalando las destinadas a potenciar sus capacidades, a disminuir la desventaja en el acceso y el control de los recursos y los beneficios y garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.



- La incidencia de la intervención en la carga de trabajo de las mujeres y las niñas.
- Los criterios a seguir para que los mensajes e imágenes empleadas sean sensibles al género.

Como acciones positivas, en el artículo 5 la norma señala que se incrementará la puntuación asignada a una intervención en un 10%, cuando la finalidad del proyecto se dirija a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres o cualquier discriminación basada en el género, la orientación sexual y la identidad de género, en coherencia con lo establecido en el PACODE sobre el enfoque de género en desarrollo.

Finalmente, en los criterios de base usados para determinar si una intervención se financia o no (artículo 5 y Anexo de la norma) se consideran las diferentes prioridades e intereses prácticos y estratégicos de hombres, mujeres y niñas de acceso a los recursos y a los beneficios, para incidir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y niñas y en las relaciones de género.

Para la consecución de los objetivos en lo referente a género, en el PACODE se recoge expresamente la asignación de un 10% del programa presupuestario para la promoción de la equidad de género. Respecto al reporte de la contribución de la cooperación andaluza para la reducción de las brechas de género en los países prioritarios y preferentes, está sujeta a las fuentes estadísticas de los países de intervención que tienen graves debilidades a la hora de reportar información desagregada por sexo en los distintos sectores, a los problemas estructurales de los propios países, por lo que nuestra intervención va orientada a la transformación de los grupos de personas con las que se interviene y cómo apostando por intervenciones de género vienen a generar transformaciones en las comunidades de intervención. Mediciones que no responden al periodo de reporte de datos, ya que debemos atender las realidades donde se intervienen a los tiempos de los países en los que se actúa.

AGENCIA ANDALUZA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

A) ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, considera a **personas dependientes** aquellas que por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso, de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

La población andaluza potencialmente dependiente a la cual va dirigida la línea de actuación promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, incluye a las personas con edad igual o superior a 65 años y personas menores de 65 años con un grado

de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por el *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre*, modificado por el *Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre*.

A continuación se detalla la población potencialmente dependiente en Andalucía y la relación con la población con situación de dependencia reconocida y personas beneficiarias de las prestaciones de dependencia, respectivamente:

- Población potencialmente dependiente: Hombres: 764.181 y Mujeres: 911.115. Total: 1.675.296
- % Población potencialmente dependiente con respecto a la población total: Hombres: 18,46%, Mujeres: 21,44% y total: 19,97%
- % de población con derecho respecto a la potencialmente dependiente: Hombres: 13,14%, Mujeres: 20,20% con total: 16,98%
- % de población beneficiaria de prestaciones y servicios respecto a la potencialmente dependiente: Hombres: 8,32%, Mujeres: 13,71% y total: 11,25%.

De conformidad con la información que se extrae del Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD) actualmente en Andalucía tenemos un total de 284.446 personas con situación de dependencia reconocida, de las que son hombres 100.436 (35,31%) y mujeres 184.010 (64,69%).

La distribución de estas personas en función de su grado de dependencia es la siguiente:

- Dependencia moderada (grado I): Hombres 28.210 (32,30%), Mujeres 59.115 (67,70%). Total 87.325
- Dependencia severa (grado II): Hombres 41.132 (34,91%), Mujeres 76.695 (65,09%). Total 117.827
- Gran dependencia (grado III): Hombres 31.094 (39,21%), Mujeres 48.200 (60,79%). Total 79.294

En cuanto a las personas beneficiarias de una o más prestaciones de dependencia son: Hombres 63.591 (33,73%), Mujeres 124.942 (66,27%). Total 188.533

Respecto a la edad de las personas beneficiarias, el grupo más numeroso es el de edad superior a 65 años con 130.894 personas, de las cuales el 77,11% son mujeres y el 22,89% hombres.

Las personas de mayor edad tienen una mayor probabilidad de encontrarse en situación de dependencia debido a la edad y a la incidencia de enfermedades degenerativas, crónicas o de larga duración. Sin embargo, la atención a personas en situación de dependencia por razón de discapacidad requiere una especial atención dado su impacto en cualquier momento del ciclo vital y la necesidad de atención continuada a lo largo de la vida.

Existen más mujeres en el SAAD porque éstas tienen mayor esperanza de vida, además de presentar un mayor deterioro de la salud relacionado con desigualdades de género en las características del cuidado.



En cuanto a la distribución de las personas beneficiarias por prestación puede consultarse los indicadores que aparecen en el epígrafe de Dependencia en el capítulo de indicadores de Realidad de este mismo Informe.

Otra de las realidades que participa en la atención a las personas en situación de dependencia, son las **personas que ejercen los cuidados no profesionales** en el entorno familiar. Se refiere a la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada. Del total de 72.320 personas, son hombres 9.449 (13,07%) y mujeres 62.871 (86,93%).

Se evidencia la feminización del colectivo de personas cuidadoras no profesionales que están vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, alcanzando una brecha de género de 73,9 puntos porcentuales en el año 2017. A pesar de los cambios en el seno de las estructuras familiares y de la progresiva incorporación de los hombres a las tareas de cuidado, la principal carga y responsabilidad social recae sobre las mujeres, por ello las cuidadoras no profesionales representan el 87% y los cuidadores no profesionales se mantienen en un 13%, en la misma proporción que en 2016.

En nuestra sociedad son muchas las familias que asumen el cuidado de las personas no autónomas, pero no cuidan las familias sino las personas, que suelen ser en mayor proporción mujeres. Se evidencia en el 87,19%⁷ de cuidadoras principales que están reconocidas en la Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y apoyo a cuidadores no profesionales (PECEF).

Esta asignación de las labores de cuidado es debido a la socialización diferenciada a la que niñas y niños están sometidos desde temprana edad, así se produce la naturalización del rol de cuidadora. La división sexual del trabajo genera normas sociales que indican que son ellas las que “deben” cuidar, han de desarrollar estrategias para manejar las múltiples presiones de su vida personal, responsabilidades familiares y domésticas, y su vida social y profesional.

Cabe destacar el valor que aportan los afectos a las relaciones de cuidado, dificulta su conceptualización como tarea que pueda cuantificarse, ejercerse con la misma valía fuera del ámbito familiar y además enfrenta a las mujeres a situaciones de disonancia emocional, ante sentimientos de afecto frente a la persona que cuida, de culpa, de insatisfacción o de rechazo en función de las múltiples renuncias que este trabajo obliga (Cano y Seisdedos, 2010)⁸. Existe desigualdad entre mujeres y hombres en el reparto de las tareas de cuidado, las tareas de cuidado llevadas a cabo y el impacto de las tareas de cuidado.

Para el **año 2018** se establece como objetivo estratégico en el marco de este programa presupuestario: *Mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres mayores, con discapacidad y/o en situación de dependencia y sus familias y promover su autonomía personal.*

7 Fecha de datos: 12/06/15. Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (SISS Dependencia).

8 Cano Martín, M^a del Carmen & Ruíz Seisdedos, Susana. “La Ley de dependencia: una mirada con perspectiva de género”. Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social 48 (2010):84–97.

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes **líneas de trabajo** y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:

1. Medidas de desarrollo del Decreto por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que se está tramitando actualmente, entre otras las siguientes:
 - Elaboración de los documentos técnicos de valoración y elaboración del Programa Individual de Atención, con perspectiva de género.
 - Aplicación del baremo establecido en el *Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, en clave de género.
 - Seguimiento y evaluación de resultados del Programa Individual de Atención con enfoque de género.
 - Tramitación preferente del procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a las prestaciones, de personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata y familias monomarentales y monoparentales.

2. Continuar con el impulso de medidas encaminadas a la acreditación de la cualificación profesional de las personas cuidadoras, gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en los Servicios de Centro de Día y de Noche, de Atención Residencial y de Ayuda a Domicilio, en la línea con las modificaciones que acuerde el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Dichas medidas estarán dirigidas a un sector de población con una situación de especial vulnerabilidad como son las personas que no disponen de título o certificado que acredite su cualificación profesional, pero cuentan con la experiencia laboral y formación suficiente para ejercer su labor. Se trata de un colectivo que, debido a la división sexual del trabajo, se encuentra ampliamente feminizado.

Con esa finalidad, se procederá a la elaboración y publicación de las disposiciones normativas que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo, lo que permitirá contribuir a la estabilidad en el empleo en el sector de atención directa en instituciones sociales y en el domicilio.

3. Desarrollar un espacio web que permita a las personas cuidadoras no profesionales conocer la manera de resolver las dificultades que se les planteen a la hora de atender a sus familiares en situación de dependencia, aportando estrategias que mejoren la calidad de vida y el contexto sociofamiliar de las personas en situación de dependencia y su propio autocuidado. Este proyecto pretende:
 - Mejorar conocimientos a nivel técnico y práctico para atender las distintas situaciones de dependencia, sin olvidar la importancia de promocionar la autonomía personal como prevención de una mayor dependencia.



- Promover la toma de conciencia de la importancia de cuidarse a sí mismo y de cómo hacerlo, ofreciendo pautas y recursos.
 - Informar sobre los recursos sociales y sanitarios más adecuados para garantizar los cuidados de las personas en situación de dependencia.
 - Impulsar el reconocimiento social y profesional de los cuidadores y cuidadoras.
 - Ofrecer un espacio de participación social, donde compartir información y experiencia con personas en la misma situación.
4. Sensibilizar sobre sesgos de género y dependencia, y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos a los y las profesionales del SAAD, haciendo mayor hincapié en aquellas personas que aplican el baremo de valoración de la dependencia y quienes elaboran la propuesta de Programa Individual de Atención.

Las principales actuaciones previstas son:

- Actividades formativas.
- Actuaciones de sensibilización.

B) PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA Y PREVENCIÓN DE LA DEPENDENCIA

1. Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (TAJ65)

El Decreto 76/2001, de 13 de marzo, regula la concesión y uso de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco. Con carácter general, serán beneficiarias de la misma todas las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años, estén empadronadas en cualquier municipio de Andalucía. Existen dos modalidades de la TAJ65, la tarjeta Verde: Destinada, con carácter general, a las personas que cumplan los requisitos del artículo anterior y la tarjeta Oro: Destinada a las personas que, además de cumplir los requisitos anteriores tengan unos ingresos anuales y personales inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

En la actualidad la población andaluza de personas mayores de 65 años es de 1.369.259 (56,81% mujeres y 43,19% hombres), de las cuales 1.054.873 son titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco, lo que supone el 77% de dicha población. Del total de titulares de Tarjeta el 56,92% son mujeres y el 43,08% restante son hombres.

En cuanto a las modalidades de Tarjeta el 81,17% son de la modalidad verde y el 18,83% restante de la modalidad oro. Dentro de la modalidad verde el 48,63% de sus titulares son mujeres y el 51,37% restante son hombres. En cuanto a la modalidad oro el 92,65% de sus titulares son mujeres y el 7,35% restante son hombres.

A la vista de los datos, resulta llamativo el dato que 9 de cada 10 titulares de la modalidad oro son mujeres, mientras que en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres con tarjetas es prácticamente idéntico al porcentaje poblacional al diferir solo en décimas.

En lo relativo al **programa de orientación jurídica**, el número total de citas en lo que va del año asciende a 1.003. La distribución por sexo se invierte con respecto a otros programas, siendo un 58% (579) de las citas solicitadas por hombres y un 42% (424) por mujeres. El **programa de ópticos**, que permite a las personas obtener bonificación en la adquisición de productos ópticos, de las 3.396 personas que vienen beneficiándose en lo que va de año, el 59% son mujeres y el 41% son hombres, con lo que en este programa se observa ligeramente un mayor uso por parte de las mujeres respecto a la población de personas con Tarjeta. En el programa de **bonificación de transporte interurbano en Andalucía**, el número de personas usuarias de este programa, en lo que va del ejercicio 2017 es de 238.463. La distribución por sexo hasta la fecha es de un 42% de hombres (100.019) y un 58% de mujeres (138.444), cuyos porcentajes son parecidos a los de personas con tarjeta. No se observan diferencias en el uso del transporte interurbano entre hombres y mujeres en cuanto al número de personas beneficiarias.

En consecuencia, las mujeres hacen un uso mayor de los programas dado que son las que disponen en mayor proporción de la titularidad de la TAJ65. A través de la TAJ65 y sus programas asociados se promueve la autonomía en las personas mayores y el envejecimiento activo.

Para el **año 2018** se establece como objetivo operativo: *Promocionar la autonomía personal y el envejecimiento activo.*

Para la consecución del mismo se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes **líneas de trabajo y medidas** dirigidas a la integración del enfoque de género:

1. Continuar facilitando el acceso a descuentos en servicios necesarios (audio-prótesis, productos ópticos), facilitando la movilidad a través del transporte público, el acceso a la información y empoderamiento con asesoramiento jurídico y un impulso a la actividad social de las personas usuarias por el paquete de servicios ofertados por las empresas colaboradoras de la Tarjeta (ejemplo: descuentos en entradas de cine).
2. Continuar considerando la capacidad económica personal para la concesión de la TAJ65, teniendo en consideración las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres, al objeto de facilitar el acceso de las mujeres a la modalidad Oro con mayores descuentos y ventajas en la mayoría de los servicios asociados a la tarjeta, incluido el servicio de teleasistencia.

2. Andalucía Social

Tiene varios teléfonos de atención:

El **Teléfono de Atención a las Personas Mayores**, es un servicio prestado por la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, a través de la Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no Contributivas, en el marco de las políticas de promoción de la autonomía y prevención de posibles situaciones de riesgo que puedan sufrir las personas mayores en Andalucía.



El objetivo principal de este servicio es la detección de posibles situaciones de riesgo de maltrato que afecta a las personas mayores en Andalucía tanto en el ámbito social o familiar de la persona afectada como en el ámbito institucional, estableciendo los mecanismos de intervención que se estimen necesarios en cada caso.

Desde enero a agosto de 2017 se han atendido un total de 2.799 comunicaciones, de las cuales 1.541 son de posibles situaciones de riesgo de maltrato. La persona informante era hombre en 406 ocasiones (26,35%) y en 1.135 mujeres (73,65%) mientras que la persona afectada era en 478 ocasiones hombres (31,02%) e n 1.063 Mujeres (68,98%).

De las 1.258 comunicaciones de solicitud de información sobre la red de recursos para personas mayores en Andalucía, la persona interesada en 799 ocasiones eran mujeres (63,51%) y en 459 hombres (36,49%).

El **Teléfono de Información sobre Accesibilidad y Discapacidad** es un servicio de información que se presta a la ciudadanía andaluza en general y en particular a las personas con discapacidad y sus familias, proporciona información sobre: los centros de valoración y orientación, el reconocimiento del grado de discapacidad, las tarjetas acreditativas del grado de discapacidad y aparcamiento e información de expedientes y certificados entre otros.

Desde enero a agosto de 2017 se han atendido un total de 6.006 comunicaciones, donde la persona interesada fueron 2.607 Hombres (43,41%) y 3.399 Mujeres (56,59%).

Desde el **Teléfono de Atención a la Infancia** se proporciona información de los recursos, programas y actuaciones del sistema de protección a la infancia, así como información puntual sobre alguna campaña, actividad, actuación o evento. Se dirige a proporcionar ayuda a los niños/as necesitados de cuidados y protección, facilitando la prestación de servicios y recursos tendentes a satisfacer sus necesidades y dar a la infancia la oportunidad de expresar sus preocupaciones, de hablar sobre problemas que les afecten directamente y de llamar en caso de urgencia.

El **Teléfono de Notificación de Posibles Situaciones de Maltrato Infantil** atiende las quejas o denuncias sobre malos tratos físicos o psíquicos, y situaciones de abandono o desatención de menores. El objetivo principal es detectar de forma rápida situaciones de alto riesgo para intervenir en ellas de la forma más adecuada.

Desde el 3 de julio a agosto de 2017 se han atendido un total de 1.098 comunicaciones, de las cuales 666 son posibles situaciones de maltrato. De ellas, la persona informante fueron 206 hombres (30,93%) y 460 mujeres (69,07%), mientras que la persona afectada (9): fueron 475 niños/adolescentes (51,02%) y 456 niñas/adolescentes (48,98%).

Además, de las 432 comunicaciones de solicitud de información, orientación, asesoramiento y otras, los datos sobre personas interesadas son 145 hombres (33,56%) y 287 Mujeres (66,44%).

9 Hay que tener presente que en las comunicaciones de posibles denuncias de maltrato, la persona que realiza la llamada informa de la situación de maltrato en la que se encuentran uno o más menores.

C) ATENCIÓN SOCIAL

1. Estancias diurnas en fines de semana y respiro familiar, para personas mayores y personas con discapacidad.

El programa de estancias diurnas personas mayores fines de semana atiende a 131 personas, 99 (75,57%) mujeres, 32 (24,43%) hombres, situándose la brecha de género en el 51,14%. El programa de servicio de estancias diurnas personas con discapacidad fines de semana atiende a 21 personas, 8 (61,98%) mujeres y 13 (38,10%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 23,8%. El programa de respiro familiar personas mayores atiende a 166 personas, 91 (54,82%) mujeres y 75 (45,18%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 9,64%. El programa de respiro familiar personas con discapacidad atiende a 49 personas, 19 (38,78%) mujeres y 30 (61,22%) hombres. La brecha de género se sitúa en el 22,45%.

Las actuaciones y los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2018 abarcan dos ámbitos de actuación, personas con discapacidad y personas mayores. Entre las actuaciones a realizar se destacan las siguientes:

1. Programa de respiro familiar, enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, cuyo objetivo es colaborar y servir de apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años, mediante un servicio residencial de duración transitoria en periodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias.
2. Programa de estancia de fin de semana, que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. Se realiza mediante la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos y privados.

2. Servicio Andaluz de Teleasistencia.

El Servicio Andaluz de Teleasistencia es un servicio público de la Junta de Andalucía que ofrece atención social continuada y personalizada las 24 horas del día, los 365 días del año. Dicho servicio da respuesta inmediata ante situaciones de emergencia o inseguridad, soledad y aislamiento, y permite a las personas usuarias mantener el contacto verbal a través de la línea telefónica, sin moverse de su domicilio y con sólo apretar un botón. Ofrece tranquilidad a las personas usuarias y a sus familias.

Apoyado en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el servicio tiene como fin mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, favoreciendo una mayor autonomía e independencia así como la permanencia e integración en su entorno familiar y social.



En la actualidad, este servicio se dirige a personas en situación de dependencia, mayores y con discapacidad, encontrándose regulados los requisitos de acceso al SAT en la *Orden de 10 de enero de 2002* (BOJA núm. 22 de 21 de febrero de 2002) de la extinta Consejería de Asuntos Sociales.

De conformidad con la información que se extrae del Sistema Integrado de la Agencia (SIASSDA), actualmente en Andalucía tenemos el siguiente número de personas usuarias en el Servicio Andaluz de Teleasistencia, 40.357 Hombres (19%) y 167.544 Mujeres (81%) que hacen un total de 207.901 personas. Desde sus inicios en el año 2002, hasta la fecha han disfrutado de este Servicio 404.635 personas: 75% mujeres y un 25% hombres.

Para el **año 2018** se llevará a cabo, entre otras, la siguiente medida dirigida a la integración del enfoque de género:

- Realizar un estudio, en clave de género, del perfil de las personas usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia para identificar, en su caso, las principales desigualdades en el servicio prestado a mujeres y hombres.

Con esta medida se pretende identificar las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres beneficiarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia, con objeto de modificar o elaborar protocolos de actuación que permitan reducir las desigualdades. Este servicio impacta especialmente en las mujeres, siendo la brecha de género del 56%.

3. Incorporación Social y Gestión del Conocimiento.

Desde la AASDA se gestionan programas de inclusión social destinados a atender a personas en exclusión y/o riesgo de exclusión social. Desde su diseño tratan de paliar las desigualdades facilitando el acceso de las mujeres a los programas y recursos y el fomento de su autonomía personal. Para ello, tanto en el análisis inicial como en las actuaciones a desarrollar se tiene en cuenta la perspectiva de género.

El **Programa MENA** es para la atención a menores inmigrantes no acompañados/as. Se han atendido menores con una media de edad de 17 años. En los últimos años, en el flujo migratorio, el porcentaje de niñas atendidas está aumentando. Los datos asistenciales contabilizan a 1.296 menores inmigrantes de los que son niños: 1.153 (89%) y niñas: 143 (11%).

El **Programa de intervención en Comunidad Terapéutica**, al tratarse de actuaciones desarrolladas con personas que ya se encuentran en estos recursos, la proporción de mujeres y hombres está condicionada por los propios flujos de entrada y salida de mujeres y hombres en las Comunidades Terapéuticas. Los datos asistenciales cifran en 160 personas usuarias siendo hombres: 136 y mujeres: 24.

Respecto a los Indicadores de consumo problemático, pueden consultarse los diagnósticos incluidos en los indicadores de Realidad sobre consumo de drogas y en el apartado de Recursos del Plan sobre drogodependencias (programa presupuestario 31B).

Cabe destacar, sin embargo, el Indicador urgencias hospitalarias relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas que registra el número de episodios detectados en los servicios de urgencias hospitalarias relacionados directamente con el consumo de sustancias psicoactivas de manera no médica en personas en edades comprendidas entre 15 y 54 años. Son seis los hospitales monitorizados en Andalucía (Hospital Reina Sofía, Hospital Juan Ramón Jiménez, Hospital Virgen del Rocío, Hospital Virgen Macarena, Hospital Torrecárdenas y Hospital Regional de Málaga). Para la obtención de los datos de este indicador se realiza una revisión retrospectiva de todas las historias de urgencias registradas en Diraya durante las semanas registrables (una de cada mes, seleccionada aleatoriamente por el Plan Nacional sobre Drogas para todas las Comunidades Autónomas). Por lo tanto, no se trata de un registro continuo, por lo que no es posible disponer de los datos en tiempo real.

En el último informe publicado se observa que el 71,5% son hombres y el 28,5% mujeres. En el caso de las mujeres, la concentración de los episodios durante los fines de semana es mayor que en el caso de los hombres, alcanzando el 63,7% de los episodios de mujeres. Entre las mujeres, el porcentaje de alcohol e hipnóticos y sedantes es mayor que entre los hombres. El cannabis, la cocaína y los opiáceos tienen una mayor presencia en los episodios de urgencias de hombres.

También el Indicador Mortalidad por reacción aguda a sustancias psicoactivas ofrece el número de muertes producidas en Andalucía por reacción adversa aguda tras el consumo intencional y no médico de sustancias psicoactivas en personas de 10 a 64 años. Estas muertes son denominadas Muertes por Reacción Aguda a Sustancias Psicoactivas o Muertes RASUPSI. Este indicador tiene cobertura total sobre la Comunidad Autónoma desde 2009.

En la obtención de los datos de este indicador participa activamente el personal médico forense de los Institutos de Medicina Legal y el Instituto Nacional y Ciencias Forenses de Sevilla. Debido a la complejidad de los procesos necesarios para la atribución de la muerte a la reacción aguda al consumo de drogas, se produce una demora de en torno a dos años en la disponibilidad de los datos. En el último informe publicado el registro de muertes por reacción aguda a sustancias psicoactivas es del 80,1% hombres y 19,9% mujeres, siendo la media de edad: 44,8 años.

Entre los hombres, la cocaína y la metadona están implicadas con mayor frecuencia en los fallecimientos. En cambio, entre las mujeres, las benzodiacepinas, los hipnosedantes no benzodiacepínicos y los antidepresivos tienen mayor presencia. Los antidepresivos se encuentran principalmente en los episodios de muertes de mujeres con evidencias de suicidio (se detectaron en el 60% de estos casos). Sin embargo, el mayor consumo de benzodiacepinas e hipnosedantes en general, entre las mujeres fallecidas, no se relaciona con la presencia de evidencias de suicidio.

4. Coordinación Acción exterior I+D+I.

En el ámbito de la Acción exterior, la AASDA se esfuerza por lograr ser un referente público a nivel nacional e internacional en el ámbito de la investigación e innovación andaluza en políticas sociales, teniendo en cuenta la dimensión de género en dichos ámbitos.



En este ámbito el proyecto PROTAGENDER tiene como objetivos asegurar el acceso a los recursos disponibles de una manera fácil y rápida en aquellas situaciones de violencia de género en especial para los colectivos con un acceso limitado a los recursos (zonas rurales). De la misma forma, el proyecto PAIN–GENDER: Género en el dolor crónico no oncológico: Trayectorias vitales y consumo de opioides, de la convocatoria MINECO EXCELENCIA 2017. Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia en el Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento. En Áreas temáticas de gestión de Humanidades y Ciencias Sociales. En la subárea de Estudios feministas, de la mujer y de género. (BOE de 13 de junio de 2017).

5. Comunidades Terapéuticas.

La AASDA gestiona de forma directa seis comunidades terapéuticas, recursos de carácter residencial para la atención a personas con problemas de adicciones, con un total de 264 plazas. Estas comunidades terapéuticas se distribuyen de la siguiente manera: 2 en la provincia de Huelva (Cartaya y Almonte), 1 en la provincia de Sevilla (Los Palacios), 2 en la provincia de Cádiz (Tarifa y La Línea) y 1 en la provincia de Málaga (Mijas).

En las comunidades terapéuticas se atienden a hombres y mujeres con cualquier tipo de adicción, así como a personas con necesidades especiales: menores, parejas, embarazadas y madres con sus hijos e hijas menores de tres años, personas derivadas de Instituciones Penitenciarias y personas con órdenes judiciales de ingreso en comunidad terapéutica. Del total de las 570 personas atendidas, eran hombres 491 (86%) y mujeres 79 (14%).

El acceso a estos recursos se produce a través de la derivación de los centros de tratamiento ambulatorio, asumiendo, por tanto, la demanda requerida. La oferta asistencial de las comunidades terapéuticas de la AASDA contempla plazas para mujeres, embarazadas, madres con hijos e hijas. A pesar de ello, la complejidad del acceso de las mujeres a este tipo de recursos de carácter residencial, justificado entre otros por los roles tradicionales como cuidadoras en la familia, puede condicionar esta importante diferencia en el porcentaje de las personas atendidas, siendo esencial el desarrollo de actuaciones que faciliten el acceso en condiciones de igualdad de las mujeres al tratamiento de sus problemas de adicción. Al mismo tiempo, a partir de los 30 años.

6. Programas de Atención Social y Sanitaria.

El programa de **Atención Social en Comisaría** (Sevilla) ofrece atención social a las personas con problemas de adicciones que se encuentran detenidas en comisaría, ofreciéndoles información y motivándolas para que retomen o inicien un tratamiento para su adicción. Actualmente el programa se viene desarrollando en una comisaría de Sevilla.

Las actuaciones en materia de igualdad de género que se puedan desarrollar en el ámbito de las instituciones policiales, facilitaran el acceso al programa a las mujeres detenidas en comisaría. Respecto a los datos asistenciales, se contabilizan 281 personas atendidas, de las que el 94% son hombres y el 6% son mujeres.

El programa de **Educación Permanente en Centros de Atención a las Drogodependencias y Adicciones** (curso 2015–2016) proporciona formación académica a las personas adultas con problemas de adicciones, atendidas en los recursos de la Red Pública de Atención a las Adicciones, para facilitarles su incorporación a los distintos niveles del sistema educativo de enseñanza. Los datos sobre las 701 personas matriculadas se desagregan en hombres: 90% y mujeres: 10%. Las actuaciones que se desarrollen para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos citados redundarán los datos de este Programa.

El **programa Experimental de Prescripción de Estupefacientes en Andalucía** (PEPSA), es un ensayo clínico realizado en los años 2002 a 2004, que abordó la eficacia de la prescripción diversificada, individualizada y protocolizada de agonistas opioides apoyada en la Diacetilmorfina por vía intravenosa en comparación con la prescripción de Metadona oral, ambas con apoyo médico–psico–social, respecto a la salud física y/o mental y/o en la incorporación social de personas dependientes a opioides por vía intravenosa, que hubieran fracasado anteriormente en, al menos, dos tratamientos convencionales.

Una vez finalizado este Programa se crea el Centro de Seguimiento del PEPSA para ofrecer tratamiento a estas personas en un uso compasivo, (Real Decreto 223/2004, de 6 de febrero y Real Decreto 1015/2009, de 19 de junio). La situación del Programa condiciona estos datos; en lo referido al menor porcentaje de mujeres atendidas, es otro dato más que confirma las dificultades de acceso de las mujeres a los recursos asistenciales para el tratamiento de las adicciones con un origen multicausal. De las 17 personas atendidas, el 76% son hombres y el 24% mujeres.



14.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Justicia e Interior para 2018 se dirigen a los cuatro grandes ámbitos competenciales: justicia (programas 14B y 31N); seguridad (22B); protección contra la violencia de género (31T) y, finalmente, la coordinación de las políticas migratorias (31J). A todos ellos, les sirve de soporte el programa de Dirección y Servicios Generales (14A).

A partir del análisis de la situación de desigualdad en sus respectivos ámbitos, así como de las necesidades en los sistemas de información y gestión, se han propuesto objetivos y actuaciones concretas para avanzar en la integración de la igualdad de género en todas las políticas de la consejería.

Uno de los **objetivos** que se mantiene y que es transversal a todos los programas es mejorar la información disponible. En ese sentido, se están adecuando todos los registros administrativos, para obtener estadísticas útiles para el análisis de género.

Otro **objetivo** presente en todos los programas es lograr la sensibilización y formación en materia de igualdad de género. Para ello se plantean líneas de actuación con el personal y los agentes que intervienen, tanto en el ámbito de la justicia y de la seguridad, como en relación con la población inmigrante.

14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA E INTERIOR

Este programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la consejería y cuenta con la Unidad de igualdad de género, cuyo **objetivo** general para 2018 es impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la consejería y en su cultura organizativa. Para ello, asesorará a todos los órganos de la consejería en relación con la integración de la igualdad de género y la elaboración y aplicación de las políticas de igualdad.

Junto a este objetivo, se mantiene el destinado a contar con los preceptivos informes de impacto de género, en todos los expedientes de elaboración de normativa de la consejería y tomar en consideración las observaciones efectuadas por la Unidad de igualdad de género, mejorando los conocimientos y habilidades necesarias para la elaboración de los informes por parte de los centros directivos.

Asimismo, se seguirá asegurando la participación de mujeres y hombres en la formación continua, como elemento de desarrollo personal y profesional y fomentando la formación del personal en materia de igualdad, así como incidiendo en la adecuación de los registros administrativos, en el uso no sexista del lenguaje y en un tratamiento de la imagen que fomente la igualdad de género.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Las políticas de género revisten gran relevancia en la ejecución de las competencias que ostenta la Junta de Andalucía en materia de Justicia, especialmente las relativas a la actuación de los Institutos de medicina legal, la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita, la adaptación de espacios para proteger la intimidad y seguridad de las víctimas de violencia de género, y la formación de las personas que siguen las carreras judicial y fiscal.

Respecto a los Institutos de medicina legal, en el ejercicio 2016 se realizaron en los Servicios de patología de los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.042 autopsias, de las cuales 1.786 tuvieron una causa violenta, ya sea homicida, suicida o por accidente. Del total de autopsias por muerte violenta un 24,2% se realizaron a mujeres manteniéndose prácticamente el mismo porcentaje que en ejercicios anteriores. Las autopsias son practicadas por orden judicial en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad y el dato de autopsias muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina y un mayor índice de mortalidad entre los hombres por motivo de accidentes de tráfico.

Respecto de las valoraciones realizadas por el Servicio de clínica médico forense, el 53% de las valoraciones se realizaron sobre hombres y el 47% sobre mujeres, dentro de estas valoraciones se incluyen tanto las lesiones físicas, tales como agresiones, accidentes de tráfico, incapacidad laboral, etc., así como las lesiones psíquicas tales como internamientos, credibilidad del testimonio, incapacidades, drogadicción, etc. Las valoraciones llevadas a cabo por el Servicio de clínica no arrojan una diferencia significativa respecto de hombres y mujeres.

Especial significación tiene la actividad desarrollada por las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género. De conformidad con la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género, en relación con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) se crean como unidades funcionales de carácter técnico, de actuación especializada para valorar la violencia desde una perspectiva integral a requerimiento de los órganos judiciales competentes. Según la citada Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la valoración del daño físico y psíquico debe hacerse de manera integral, incluyendo tanto el estudio de la víctima como de los y las menores por los efectos de la exposición a la violencia, así como del denunciado, debiendo valorar y relacionar el resultado y las consecuencias de la violencia y las agresiones desde un punto de vista dinámico, que considere tanto la forma de producirse y evolucionar, como los objetivos y motivaciones seguidos por el presunto agresor.

La valoración integral de la violencia de género implica, por lo tanto, el estudio de la víctima, del denunciado y de los y las menores expuestos a la violencia para determinar las consecuencias de la violencia más allá de las agresiones en el plano físico y psíquico, así como el estudio de los roles e interacciones de los elementos implicados: víctimas (mujeres y menores) y denunciados. Estas circunstancias especiales de los casos de violencia de género, hacen que el estudio no deba quedarse en la exclusiva valoración del daño físico y psíquico y que, con



frecuencia, haya que recurrir a la valoración psicológica, así como a la valoración y emisión de informes sociales sobre aquellos aspectos relacionados de manera directa, bien con la violencia, o bien con aquellas otras cuestiones de interés judicial para la adopción de medidas.

De otro lado, de conformidad con el artículo 65 de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre*, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia*, se requiere que en caso de que por el órgano judicial competente en violencia sobre las mujeres no se acuerde suspender la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho del progenitor denunciado por violencia de género respecto de los y las menores que dependan de él, deberá pronunciarse en todo caso sobre la forma en la que se ejercerá, asimismo, adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de las mujeres, y realizará un seguimiento periódico de su evolución. Para la adopción de estas medidas en sede judicial es consustancial la intervención del personal psicólogo y trabajador social adscrito a las UVIVG.

Durante el ejercicio 2016 se tramitaron en los Institutos de medicina legal y ciencias forenses de la Comunidad Autónoma de Andalucía un total de 4.357 asuntos en violencia de género, se valoraron en consulta programada a 2.067 mujeres, a 1.259 denunciados y a 320 menores. Asimismo, se emitieron 2.269 informes psicológicos y 1.789 informes sociales.

En atención a lo anterior, tras la aprobación de la *Instrucción de 15 de marzo de 2015, por la que se aprueban las pautas básicas sobre la emisión del informe integral de violencia de género*, se continúa trabajando en el desarrollo de la implantación de la valoración integral que implica la valoración de la denunciante y el denunciado para abordar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

En la actuación pericial forense en violencia de género se debe diferenciar entre actuación durante la guardia de 24 horas del personal médico-forense y la actuación programada en consulta de la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género. En el ejercicio 2016 durante la guardia se valoraron a 2.909 mujeres y a 366 denunciados. La actuación médico forense durante la guardia requiere una respuesta inmediata al Juzgado de guardia con un doble objetivo:

- Valorar las lesiones, si las hubiera, y la existencia de indicadores de violencia que aconsejen la remisión del asunto a la Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género.
- Valoración urgente del riesgo de violencia de género.

Debe garantizarse la atención inmediata del personal médico-forense de guardia al Juzgado de Guardia con competencia en violencia de género y llevar a cabo una criba de asuntos conforme a los procedimientos establecidos de actuación durante la guardia.

Especial mención requieren las agresiones sexuales, en las que es necesario aplicar el *Protocolo andaluz de actuación sanitaria ante la violencia de género*, que establece un procedimiento coordinado entre hospitales e institutos de medicina legal, evitando la revictimización de las mujeres mediante una sola exploración ginecológica conjunta y garantizando la adecuada obtención y conservación de pruebas de interés médico-legal.

Durante el ejercicio 2016 se llevaron a cabo 2.818 valoraciones del riesgo de violencia de género. La valoración médico-forense del riesgo de violencia de género precisa de una metodología que la dote de rigor científico y que sirva de interés predictivo del comportamiento violento en el futuro para la protección de la víctima. En ese sentido, es necesario establecer un proceso específico que desarrolle el Protocolo estatal médico-forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género, coordinando la actuación urgente del personal médico-forense de guardia con la actuación en consulta programada. La valoración del riesgo forma parte de la valoración integral de violencia de género y puede llevarse a cabo en consulta programada con toda la información disponible de la guardia, atestados, denuncia, etc. En cambio, la valoración urgente del riesgo requiere de una actuación médico-forense inmediata en un plazo máximo de 72 horas a requerimiento del órgano judicial de guardia, para la adopción de medidas cautelares y de protección. La valoración urgente del riesgo se incluye en la valoración médico-forense del agresor, pero es necesario disponer de información de la víctima y de otras fuentes de información. Para ello es necesario establecer cauces ágiles de intercambio de información con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y otros dispositivos en violencia de género que dispongan de información de interés médico-legal.

En 2018 se continuará potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los institutos de medicina legal y ciencias forenses apostando por la formación y especialización del personal médico-forense, de los profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Asimismo, se continuará trabajando para garantizar que todas las víctimas tengan derecho en condiciones de igualdad al recurso con independencia de su lugar de residencia. Se ha constatado que existe una mayor inasistencia a las UVIVGS entre las víctimas de partidos judiciales que respecto de la capital en la que se ubican las mismas. El traslado desde su lugar de residencia a la UVIVG supone en muchas ocasiones un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad por lo que se deben acometer medidas que faciliten su valoración por el equipo multidisciplinar de la UVIVG en sus instalaciones o en instalaciones apropiadas del partido judicial.

Se seguirá potenciando la elaboración de protocolos de actuación que garanticen el funcionamiento eficaz y eficiente de las UVIVG mediante la racionalización de los recursos disponibles y la intervención coordinada de sus integrantes, en colaboración con otros organismos como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de Violencia de Género, con el fin de compartir información de interés forense que evite la revictimización.

En relación con el derecho a la asistencia jurídica gratuita, tanto en el marco normativo estatal como a nivel autonómico, este tiene incidencia al intervenir personas en sus distintos ámbitos de actuación. Por una parte, como destinatarias del derecho a la asistencia jurídica gratuita, receptoras de un servicio público que afecta tanto a personas físicas como jurídicas y, por otra parte, en lo referido a las personas que prestarán estos servicios públicos para satisfacer estos derechos, referido a los y las profesionales de la abogacía y de la procuraduría. Respecto a las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, en este colectivo se encuentran las personas atendidas en los Servicios de orientación jurídica gratuita y personas beneficiarias de los servicios de asistencia jurídica gratuita.



Personas atendidas en los Servicios de orientación jurídica gratuita. De la información que obra en poder de esta consejería, suministrada por los colegios de abogados a través del Consejo andaluz de colegios de abogados para la solicitud de la compensación económica por gastos de funcionamiento realizada para el ejercicio 2016, resulta que el 58,4% de las personas atendidas han sido hombres, frente a un 41,2% de mujeres. De dichas atenciones, no constan datos específicos de personas atendidas concretamente por supuestos de violencia de género, si bien se sigue trabajando para la obtención de estos datos. Esta diferencia obedece a que para las mujeres tienen un marcado interés, si bien, en su globalidad, este servicio viene siendo más demandado por hombres. A este respecto, se ha llevado a cabo una actuación de la Administración para dar publicidad a este servicio.

Personas beneficiarias de los servicios de asistencia jurídica gratuita. En 2016, según datos suministrados por las ocho comisiones de asistencia jurídica gratuita de Andalucía, los expedientes tramitados ascienden a 173.286. De ellos, el número de personas beneficiarias del derecho de asistencia jurídica gratuita, por reconocimiento de este derecho asciende a 157.359. Estas personas beneficiarias del derecho a la justicia gratuita, van a ser receptoras tanto de servicios del turno de oficio, como del turno de guardia.

Las personas que han sido atendidas en el turno de oficio han recibido los servicios de representación y defensa ante los órganos judiciales por parte de los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría. Del número de personas beneficiarias del turno de oficio en 2016, que han sido representadas o defendidas en los distintos procesos judiciales por los y las profesionales de la abogacía y la procuraduría, más del 60% son hombres. Ello obedece a que el índice de criminalidad es mucho mayor en varones que en mujeres, atendiendo a que el mayor volumen de actuaciones certificadas procede de la jurisdicción penal.

Por otra parte, de las personas atendidas en el turno de guardia en 2016, los datos sobre los servicios de justicia gratuita relacionados con las actuaciones certificadas por los abogados y abogadas andaluces por las asistencias prestadas a personas imputadas, detenidas o presas, muestran que un 78,1% de estas personas fueron hombres, frente a un 21,9% de mujeres. Del total de estas asistencias, las certificadas por los y las profesionales de la abogacía en el turno de guardia especializado de violencia de género en 2016 han sido percibidas por un 83,4% de mujeres y un 16,6% de hombres.

De los datos expuestos se evidencia igualmente un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres. No obstante estos indicadores no son resultado de un trato discriminatorio por razón de sexo, sino que derivan y son proporcionales al índice de criminalidad, por ser las causas penales el eje principal de las actuaciones que el programa presupuestario de asistencia jurídica gratuita compensa.

En cuanto a los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, para la identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres que intervienen en la prestación de este servicio público en Andalucía, es una constante por la Consejería de Justicia e Interior la obtención de los datos con la inclusión de indicadores de género que permitan medir la igualdad entre ambos sexos. Ello se pretende alcanzar a través de la incorporación de datos desagregados por sexo en estadísticas oficiales en los expedientes. Por un lado, en el ámbito de la gestión de reconocimiento y prestación del derecho en los actos de asesoramiento en los servicios de orientación jurídica gratuita, en los actos de defensa

y representación en los Juzgados y Tribunales en el turno de oficio, y en la asistencias a las personas detenidas o presas en el turno de guardia; y por otro, en el ámbito de la gestión de las compensaciones económicas por la prestación de estos servicios a los y las profesionales que la realizan. En el ejercicio 2017 aún se encuentra en trámite de desarrollo el Sistema informático de gestión de la asistencia jurídica gratuita, TEMISA, en lo que se refiere a la fase que regula el procedimiento de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

Si bien ser hombre o mujer no es requisito para la prestación del servicio, de acuerdo con las normas de funcionamiento internos de cada colegio profesional está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre todos los y las profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita, respetándose por tanto los criterios de igualdad, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo. A este respecto, en esta consejería, con la puesta en marcha del Sistema informático de gestión de asistencia jurídica gratuita de Andalucía, TEMISA, así como por datos facilitados por los propios consejos andaluces de Colegios de abogados y de procuradores, a fecha de junio de 2017, constan las y los profesionales adscritos al turno de oficio y turno de guardia en los distintos colegios profesionales. La adscripción al turno de oficio de acuerdo con la normativa vigente, es obligatoria. Destaca en cuanto al turno de oficio, como el porcentaje de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores (66,8% de mujeres y 33,2% de hombres) es mayor que el de profesionales de la abogacía (44,9% de mujeres y 55,1% de hombres). Esta distinción no obedece a razones discriminatorias, sino al número de ejercientes de las distintas profesiones. Lo mismo ocurre en los profesionales adscritos al turno de guardia (3.622 mujeres y 4.645 hombres). La diferencia en cuanto a su número de inscritos obedece a que en la profesión de la abogacía hay más hombres que mujeres, siendo lo contrario en la profesión de la procuraduría.

Por otro lado, es una línea prioritaria para este programa la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. Todos los juzgados especializados y exclusivos de violencia contra las mujeres de Andalucía (18 en total) cuentan con alguna dependencia específica para la estancia de las víctimas, separada de las demás dependencias contribuyendo a evitar los encuentros. En los juzgados con competencia sobre violencia no exclusivos (43) que carecen de dependencias específicas por falta de espacio, se adoptan medidas alternativas o sustitutivas y protocolos de actuación coordinada para evitar encuentros víctima/agresor, que están resultando altamente eficaces. En este sentido, se propone esta actuación en una de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia machista, actualmente en tramitación parlamentaria.

Asimismo estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación en vez de tener que presentarse al juzgado y se evita asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.

Por otro lado, la Consejería de Justicia e Interior está implantando las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el pacto de Estado, salas amigables para atender a niños y niñas víctimas, y personas adultas especialmente vulnerables como víctimas de violencia



de género, en la que se pueden llevar a cabo pruebas preconstituidas y otras actuaciones, como también contempla el punto 107 de la propuesta de Pacto de Estado contra la violencia de género.

El problema de la coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con su agresor es complejo y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la implicación de todas las instituciones y organismos implicados, resultando determinante no solo la existencia o no de salas o dependencias destinadas específicamente a las víctimas y de accesos alternativos, así como de medios técnicos, sino también que se adopten las medidas organizativas y de coordinación adecuadas (protocolo de actuación) entre los propios Juzgados, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el servicio de vigilancia del edificio judicial.

Por ello, en todos los casos es de vital importancia aplicar un protocolo de actuación coordinada, siendo ésta la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente, y de hecho está dando muy buenos resultados en todas las provincias. Existe constancia de que actualmente existe una gran sensibilidad en este asunto por parte de las y los jueces y magistrados competentes en materia de violencia de las mujeres, letrados y letradas de la Administración de Justicia, personal funcionario de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad actuantes, servicio de vigilancia de sedes judiciales (Guardia Civil), personal del SAVA, policías locales, servicios de apoyo a las mujeres de los ayuntamientos, Instituto Andaluz de la Mujer, asociaciones, etc. En base a dichos protocolos y a la sensibilidad de todas las partes, son cada vez menos los incidentes de encuentros indeseables entre agredidas y agresores, ya se produzca o no dentro de las sedes judiciales con dependencias específicas y separadas para las esperas de ambas partes y con accesos independientes, especialmente para las mujeres víctimas que son el principal sujeto de protección en estos casos.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

El artículo 11 del *Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior*, en su nueva redacción dada por el *Decreto 142/2017, de 29 de agosto*, establece que a la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil le corresponden las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, así como la elaboración de propuestas normativas, directrices, planes y programas de medidas encaminadas al desarrollo y ejecución de las competencias que tenga atribuidas.

La definición estratégica de la transversalización de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene que estar directamente vinculada a un contexto en el que se aprecia cierta mejoría de la profunda crisis económica vivida en ejercicios anteriores y al proceso de consolidación fiscal que se vive en la actualidad. A pesar de esta circunstancia, se debe seguir profundizando en el análisis del gasto público desde la perspectiva de género, incluyendo el seguimiento de los resultados logrados por los programas presupuestarios en esta materia, a través del análisis y de la mejora de los indicadores presupuestarios de género.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se especifica que la evaluación de impacto de género deberá ir acompañada de indicadores de género, por lo que es necesario aportar datos desagregados por sexo, y diseñar indicadores que permitan identificar los desequilibrios y desigualdades existentes.

El programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil es gestionado por la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil. Cuenta con una variedad de competencias muy heterogéneas, entre las que cabe destacar por su potencial incidencia sobre la igualdad de género la formación de policías locales, bomberos y personas voluntarias de protección civil, las actuaciones en materia de espectáculos públicos y animales de compañía, el despliegue territorial de la unidad de policía adscrita a la Comunidad Autónoma o el impulso a la red de centros del sistema de Emergencia 112–Andalucía. Como programa clasificado G según la Escala G+ de Presupuesto con Perspectiva de Género, el programa ha elegido el ámbito de la formación de las policías locales para definir, como objetivo de género:

- Potenciar la igualdad. Para lograrlo ha diseñado una actividad formativa para las mujeres policías que busca una mayor presencia de mujeres docentes y mayor participación de mujeres policías en las actividades formativas, lo que se mide a través de indicadores dentro de la actuación denominada Actividad formativa a las mujeres policía.

En la citada *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía* se especifica igualmente que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. A través de la información disponible queda constatada la existencia de desigualdades de género, por lo que a continuación se mencionan qué medidas se van a incorporar en el programa presupuestario de la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil al objeto de fomentar la igualdad de género. En este sentido, vamos a realizar las siguientes incorporaciones al Anteproyecto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018:

- Para fomentar la igualdad de género, se constituye en objetivo prioritario para este programa presupuestario, adoptar medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres docentes en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) y fomentar la participación de mujeres policías en las diferentes actividades formativas, lo que también puede complementarse con la formación de policías hombres en temas generales de igualdad de género o en materias más específicas como género y seguridad, sin olvidar la senda marcada en anteriores ocasiones en otros aspectos formativos.
 - La ESPA incorporará en los planes anuales de formación este objetivo y publicará con la debida antelación las actividades formativas a realizar a las personas interesadas, de igual manera ofrecerá directamente a mujeres la impartición de actividades formativas, potenciando la impartición de formación por medios telemáticos.
 - Garantizará también una mayor presencia en los materiales formativos (fotografías, dibujos y ejemplos, donde aparezcan mujeres policía).
 - Aumentará la transparencia y la publicidad de las convocatorias de acceso a los Cuerpos de la policía local, para lograr una mayor cuota de acceso de las mujeres a los citados cuerpos, publicando las convocatorias en la web de la ESPA, con independencia de su inserción en los boletines oficiales.



- Por otro lado, para alcanzar otros objetivos, como el de una mayor sensibilización en el problema de la violencia de género y la trata de seres humanos, la ESPA incrementará el número de acciones formativas dirigidas al estudio y concienciación de esta lacra. También va a aumentar la carga lectiva de los cursos de capacitación y especialización impartidos en la actualidad, llevándose a cabo una reestructuración de contenidos, con mayor participación docente de profesionales, de procedencia multidisciplinar, con conocimientos y experiencia suficientes. La propia naturaleza de esta materia y su afectación específica sobre las mujeres hace conveniente contar precisamente con mayor número de profesionales de este sexo. Esto favorece la implicación personal en la tarea de sensibilizar sobre la gravedad extraordinaria de este fenómeno cruel. En estas materias, se espera incrementar la colaboración con la Dirección General de Violencia de Género de esta consejería.
- Se persistirá, como en el ejercicio anterior, en la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.
- Se tendrá en cuenta el cumplimiento de no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación que se lleven a cabo de acuerdo con el artículo 4.10 y en el artículo 57 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía*, lo cual implica que se especificará que el lenguaje verbal y escrito utilizado en las campañas divulgativas de información habrán de respetar el principio de igualdad de género y no reproducir sesgos sexistas.
- De acuerdo con el artículo 11 de la citada Ley, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de nuestros órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.

Con estas medidas se pretende que este programa presupuestario tenga un impacto positivo al integrar el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que se contribuirá a equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en el terreno de intervención.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El *Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior*, atribuye a esta Consejería la competencia en materia de coordinación de políticas migratorias, concretando en la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias las siguientes funciones:

- Las funciones de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas consejerías en atención a las consecuencias sociales de la realidad migratoria.
- El impulso y la coordinación de las relaciones con otras administraciones públicas de Andalucía y la sociedad civil, en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria.

- El impulso y la coordinación del Foro andaluz de la inmigración en los términos establecidos por la normativa vigente.
- La coordinación de las actuaciones que en materia de inmigración se aborden en los ámbitos sanitario, social, cultural, educativo y en cualquier otro ámbito de intervención sobre la realidad migratoria, proponiendo y evaluando las decisiones en materia de integración de las personas inmigradas.
- La planificación de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de inmigración y la evaluación permanente de sus resultados, coordinando la acción interdepartamental en materia de inmigración del Gobierno de la Junta de Andalucía.
- La propuesta y ejecución de actuaciones dirigidas a la integración de la población inmigrante en Andalucía mediante el fomento de la convivencia, del respeto a la diversidad y de las relaciones interculturales.
- El estudio de la evolución de la migración como realidad social.
- Elaboración de los informes sobre esfuerzo de integración de la persona extranjera previstos en la legislación de extranjería.
- Cualesquiera otras competencias que conforme a las disposiciones vigentes se le atribuyan.

Para el desarrollo de estas funciones la Dirección General cuenta con los créditos consignados en el programa presupuestario 31J Coordinación de políticas migratorias.

Para contextualizar la situación de la población migrante, se remite al apartado 3.1. Población e inmigración del capítulo Realidad de este informe, especialmente a los indicadores contenidos en el epígrafe 3.1.6. Por otra parte, las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones es mejorar laboral y económicamente. En el marco del mercado laboral, cabe hablar de la existencia de factores diferenciales entre mujeres y hombres de origen extranjero. La tasa de empleo femenina entre la población extranjera es bastante inferior a la masculina (45,9% frente a 55,9% en el primer trimestre 2017 según la Encuesta de Población Activa –EPA–). Si se analizan los datos trimestrales de la EPA, se puede comprobar que las tasas masculinas se han mantenido por encima de las femeninas a lo largo del tiempo. Es decir, no es un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se produce igualmente entre la población femenina y masculina autóctona, si bien en menores proporciones (34,6% frente a 48,5% en el primer trimestre 2017).

En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen extranjero, el indicador que recoge el porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados, muestra una situación en que la posición de las mujeres es ligeramente mejor a la de los hombres, puesto que si bien el 41,2% de mujeres extranjeras ocupan puestos no cualificados, un 3% más de hombres se encuentran en esta misma situación (44,9%) según los datos de la EPA correspondientes al primer trimestre de 2017.



También se observa que una parte significativa de las mujeres extranjeras, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que por lo general no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos, lo que trae como consecuencia directa una inferior remuneración, unas peores condiciones laborales y peor consideración social respecto a sus homólogos masculinos y respecto a la población autóctona. Se habla, por tanto, de una tasa de sobrecualificación, que en el caso de las mujeres extranjeras asciende al 23%, según datos de la EPA (primer trimestre de 2017), 6,2 puntos porcentuales por encima de la población extranjera masculina, y 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de las mujeres españolas residentes en Andalucía.

Por otro lado, el mercado laboral muestra una gran segregación laboral horizontal contrastable mediante el análisis de los sectores y subsectores de actividad que ocupan las mujeres migrantes. Se puede comprobar una gran actividad ocupacional en sectores de actividad feminizados que se caracterizan por tener peores condiciones de trabajo, mayor precariedad en las contrataciones, mayor temporalidad y más baja remuneración. Así, en el primer trimestre de 2017 el 85,3% de las mujeres extranjeras en Andalucía estaban empleadas en el sector servicios frente al 50,1% de los hombres extranjeros. Esta proporción es equivalente a la que se produce entre la población de nacionalidad española, donde el 89% de las mujeres y el 66,6% de los hombres se concentraban en este sector. Por otro lado, las mujeres extranjeras se ocupan en mucha mayor medida que las de nacionalidad española en el sector agrícola (12,8% frente a 5,6%), aunque en menor proporción que los hombres extranjeros (35,8%).

Por el contrario, no parece evidente la existencia de una segregación laboral vertical entre la población extranjera, dada, entre otras cuestiones la equivalente ocupación de hombres y mujeres migrantes en puestos ejecutivos y de dirección. Según la EPA del primer trimestre de 2017, en Andalucía un 4,1% de las mujeres extranjeras ocuparon cargos de directoras o gerentes, el 41,2% de ellas trabajaron en ocupaciones consideradas elementales y el 31,3% lo hicieron como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio, frente al 18,2% de los hombres extranjeros que se ocuparon en este último sector (en los puestos anteriormente citados, no se encuentran diferencias significativas entre sexos dentro de la población extranjera).

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en materia de género para la anualidad 2018 plantea la puesta en marcha de acciones que persigan entre sus objetivos disminuir la brecha social existente entre hombres y mujeres para así conseguir una igualdad real entre ambos, siendo una prioridad de las políticas públicas de la Junta de Andalucía y más aún cuando nos situamos en una población como es la migrada y femenina.

Por ello, el objetivo estratégico será: conseguir una sociedad multicultural y diversa, cohesionada e integrada que acceda en igualdad de condiciones a todos los servicios y recursos existentes en Andalucía, prestando especial atención a las mujeres inmigrantes. Dicho objetivo estratégico se va a desarrollar a través de los **objetivos** operativos siguientes:

Objetivo 1. Sensibilizar y formar a las personas trabajadoras de las Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía, de las corporaciones locales, entidades sociales y ciudadanía sobre igualdad de género y población migrada a través del Proyecto FORINTER2 y del IAAP.

Objetivo 2. Impulsar e incrementar la participación de las mujeres de origen inmigrante en el mundo asociativo y en las políticas públicas sobre migraciones.

Para llevar a cabo estos objetivos en materia de género se pondrán en marcha las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- En el Proyecto FORINTER2 se van a impartir dos cursos de formación sobre migraciones, género, contexto de prostitución y trata de seres humanos. Además en dos cursos online habrá un módulo específico que aborde esta materia.
- Incorporación, de forma transversal, en el plan general de formación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) de un módulo que analiza la perspectiva de género en materia de inmigración en un curso de formación abierta online.
- En las bases reguladoras de subvenciones, incluir de forma transversal la perspectiva de género en diferentes criterios de baremación de las solicitudes, la participación de mujeres inmigrantes en los órganos de dirección y en los servicios y actividades que desarrolle la entidad. Además, los proyectos que se subvencionen exigirán a las entidades la utilización de un lenguaje no sexista en todo el material que se utilice para la ejecución, y evitarán la inclusión de estereotipos sexuales, fomentando los roles igualitarios.
- Resolución de la convocatoria de los Premios Andalucía sobre Migraciones correspondientes a 2018, tomando en cuenta la promoción del valor de la diversidad en el marco de derechos y de igualdad plena de género, y demás consideraciones en la materia establecidas en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras.
- Desarrollo de acciones de formación dirigidas a mujeres inmigrantes con objeto de mejorar las competencias genéricas y habilidades que faciliten su integración social y su incorporación al mercado de trabajo, así como el empoderamiento personal y el fomento de su presencia en el mundo asociativo a todos los niveles.
- Impartición de cursos de formación para obtención del informe de esfuerzo a la integración para mujeres inmigrantes en zonas agrícolas.
- Cursos de formación para la obtención del informe de esfuerzo en la modalidad online que se adapten al horario y necesidades de las mujeres que participen en los mismos, superando así dificultades de acceso derivadas del rol de cuidadoras de estas personas.
- Promover que las actividades de formación cuenten con un servicio de guardería.
- Realizar dos cursos sobre prevención de la mutilación genital femenina en la población inmigrante.
- Elaborar y difundir un manual para profesionales sobre la detección de la mutilación genital femenina en la población inmigrante.
- Reforzar el conocimiento y la intervención de acciones de prevención de la violencia de género hacia mujeres migrantes, coordinando las actuaciones entre el Cuerpo Nacional



de Policía, la Policía Autonómica y policías locales que mejoren la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género a través de dos cursos de formación del Proyecto FORINTER2.

- Fomento de la paridad y participación de las mujeres en los foros provinciales. Además, se creará una comisión específica a nivel andaluz sobre la temática de las mujeres de origen inmigrante.

31N JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

Dentro de los objetivos propios de este programa presupuestario 31N se han de distinguir dos grandes áreas de políticas públicas diferenciadas: justicia juvenil y la asistencia a las víctimas.

Entre la población de justicia juvenil, el género es el factor que en mayor medida determina al colectivo, por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares. Según los datos del Registro central de sentencias de responsabilidad penal de los menores del Instituto Nacional de Estadística para el año 2016, en Andalucía fueron condenados 2.498 menores infractores (80%) y 630 infractoras (20%). Los datos de los que dispone la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, como órgano responsable de la ejecución de las medidas penales impuestas a menores, confirman estas cifras y muestran además que, a semejanza de lo que ocurre en materia penal de mayores, no sólo el género femenino está implicado en una cifra muy inferior de infracciones a las del masculino, sino que la gravedad de las infracciones y, en consecuencia, de las medidas que les son impuestas a las mujeres jóvenes es también inferior.

Aunque el porcentaje de población femenina muestra una línea de incremento sostenido en los últimos años, permanece en cifras sensiblemente inferiores a las de la población masculina. En el año 2016 el 19% de las medidas de medio abierto fueron ejecutadas por chicas frente al 14% en el caso de medidas de internamiento.

En relación con las medidas privativas de libertad, el 64% de las chicas y el 67% de los chicos ejecutaron en 2016 medidas de internamiento en régimen semiabierto. Por otra parte, la medida de internamiento en régimen cerrado fue ejecutada por el 4% de los menores de ambos sexos. Sin embargo, la medida de internamiento en régimen terapéutico presenta la mayor concentración de mujeres, ya que en 2016 fueron ejecutadas por un 16% de los menores ingresados y por un 27% de las menores.

Son reseñables las diferencias en el tipo de delitos que motivan las medidas penales. El 71% de las mujeres internan por delitos relacionados con la violencia filio parental frente al 19% de los hombres, mientras los hombres cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio (40% frente al 16% de las mujeres jóvenes).

Esta sensible diferencia ha determinado la planificación de los recursos desde este centro directivo, así como la orientación a la atención de los y las menores, por lo que la disponibilidad de recursos para la ejecución de las medidas de internamiento y de medio abierto se realiza teniendo presentes las diferencias de género existentes en justicia juvenil. En el caso de las medidas de internamiento, la reducida cifra de mujeres dificulta la existencia

de una oferta completa de plazas en cada una de las provincias y para los diferentes tipos de medida, ya que el desarrollo de las actuaciones socioeducativas con todas las garantías requiere de un entorno grupal suficiente.

La licitación y adjudicación en 2015 de los contratos para la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil para la ejecución de las medidas judiciales privativas y no privativas de libertad, ha permitido la reorganización de los recursos con el objeto de facilitar la ejecución en proximidad al domicilio familiar. Se han creado nuevas plazas femeninas y de internamiento terapéutico en las provincias de Almería y Sevilla. De este modo se posibilita que las menores puedan permanecer en mayor proximidad a su domicilio durante la ejecución de las medidas privativas de libertad. Además, los actuales contratos posibilitan la modificación de la tipología de plazas de acuerdo a las posibles variaciones en la demanda, garantizado así el cumplimiento del objetivo de disponer de plazas acordes a las características de los menores y la naturaleza de las medidas.

Por otra parte, se han puesto también en funcionamiento dos grupos educativos de convivencia femeninos, siendo este un recurso directamente asociado a la ejecución de medidas por los delitos de violencia intrafamiliar.

En favor de la promoción de la igualdad en los centros y servicios de justicia juvenil, la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación asegura la transversalidad de las políticas de género, incluyéndolas tanto en la gestión de recursos humanos como en la planificación de la intervención con los menores. Así, los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil incorporan en sus planes de formación la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista entre su personal.

Además, los proyectos educativos de centro que, tras su aprobación por la Dirección General, rigen todas las actuaciones socioeducativas de intervención con los menores, incluyen entre sus programas básicos de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género, adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

Así pues, todos los centros y servicios de justicia juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabaja la toma de conciencia, la comprensión sobre su origen y el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género y la violencia asociada y el desarrollo de habilidades en solución de conflictos, poniendo especial énfasis en la presencia de roles asociados al riesgo de violencia de género en parejas adolescentes. Estos talleres incluyen información sobre las políticas de igualdad, así como los pasos a dar cuando aparece un caso de violencia de género.

De manera transversal y complementaria se introduce la educación no sexista y prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

Respecto a la otra área de política pública, la asistencia a las víctimas, del análisis de los datos estadísticos globales de los expedientes que resultan en la aplicación informática utilizada por los equipos técnicos del Servicio de Asistencia a las Víctimas en Andalucía (SAVA), en el año 2016 se ha atendido en las 9 sedes territoriales provinciales a un total



10.860 personas usuarias. De éstas, 8.152 eran mujeres, de ellas 388 menores de edad, y 1.713 hombres, de los que 259 eran menores de edad. Por tanto, más del 80% de las personas víctimas que se atienden en el SAVA son mujeres. Estas personas fueron atendidas por los y las profesionales de los equipos técnicos que trabajan en cada una de las sedes provinciales. El número total de profesionales que conforman el SAVA es 36, de los cuales 30 son mujeres y 6 hombres.

Cabe destacar que en el año 2016 se llevaron a cabo 3.471 acciones específicas relacionadas con violencia de género, de estas acciones 3.281 fueron recibidas por mujeres. También se atendieron en el SAVA a 359 mujeres con discapacidad y a 640 mujeres inmigrantes.

Las características generales de la víctima que asiste al SAVA es: mujer de entre 30 y 40 años, que se encuentra en situación de desempleo y que su relación con el autor del delito es de expareja. Respecto a los tipos de delito que mayoritariamente sufren las mujeres víctimas que asisten al SAVA, ya que se presentan un porcentaje más elevado, son los delitos contra las personas, lesiones y contra la libertad. Del perfil del victimario, se puede destacar como características más relevantes que, en más de un 90% de los casos, este es hombre de entre 30 y 44 años.

Por otro lado, se detecta que existe una gran desigualdad en el acceso por parte de las víctimas, especialmente en aquellos casos relacionados con la Justicia, ya que actualmente no existen servicios como el SAVA en partidos judiciales diferentes a los de las capitales de provincia. La dificultad para el acceso al SAVA se agravan si, por otro lado, confluyen factores como bajos recursos económicos, problemas de movilidad, tener menores o familiares a su cargo, etc. Así, en la anualidad 2016 se atendieron 10.860 víctimas, de ellas a 6.437 se les abrió expediente en el servicio. Más del 73% de estas víctimas a las que se les abrió un expediente son personas cuyo domicilio están en las ciudades donde se ubican las sedes del SAVA. El 27% restante son personas que viven en la provincia o de provincias diferentes al SAVA donde han sido atendidas.

En el caso de los Puntos de Encuentro Familiar (PEF), regulados en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo, los datos desagregados por sexo de la población menor beneficiaria de este servicio en el año 2016, es decir, menores que han sido derivados desde los órganos judiciales por procesos y situaciones de separación, divorcio u otros supuestos de interrupción de la convivencia familiar, cuando las relaciones familiares son de difícil cumplimiento o se desenvuelven en un ambiente de alta conflictividad, y con el fin de cumplir con el régimen de visitas acordado y establecido por resolución judicial, han sido un total de 2.426 menores, de los cuales 1.208 eran niñas y 1.218 niños. Estos menores fueron atendidos por los 10 equipos técnicos que constituyen los Puntos de Encuentro Familiar de la Junta de Andalucía, conformados por 58 profesionales, de los cuales 53 son mujeres y 5 hombres.

El acceso a los PEF es igualmente conflictivo que al SAVA ya que ellos se encuentran en las capitales de provincia y sólo en el caso de Algeciras y Marbella se facilita el acceso a las mujeres. Esta situación se complica cuando son mujeres víctimas de violencia de género, ya que en muchos supuestos pueden ver reducida la seguridad en sus traslados a los PEF.

Por último, se puede afirmar que en lo referente a la promoción de la igualdad en los Servicios de Asistencia a las Víctimas y Puntos de Encuentro Familiar, se incorporan las políticas de género de manera transversal en lo relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de empleo de las empresas colaboradoras que ejecutan ambos servicios a través de las contrataciones públicas, así como en los modelos de intervención que se desarrollan.

La Consejería de Justicia e Interior se marca como objetivo estratégico Incorporar la transversalidad de género en las políticas de justicia juvenil y asistencia a víctimas. Con este objetivo estratégico se da cumplimiento al mandato establecido en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, por la que se debe facilitar la igualdad en el acceso a los servicios públicos de la Comunidad Autónoma andaluza.

De forma concreta para justicia juvenil se marca como objetivo operativo:

Objetivo 1. Mejorar la igualdad de acceso a los centros y servicios de justicia juvenil. La baja feminización del colectivo de justicia juvenil hace que no existan recursos específicos para mujeres cercanos a su domicilio. No obstante, desde la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación se trabaja en la reorganización continua de plazas para favorecer la cercanía de los recursos y su adecuación al perfil de las menores.

Por otro lado, en materia de asistencia a víctimas, el objetivo es:

Objetivo 2. Asegurar la atención de las víctimas de delitos en el Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía en condiciones de igualdad. El SAVA se encuentra ubicado en las 8 capitales de provincia y en Algeciras, por lo que el acceso se dificulta cuando el domicilio de las personas que requieren asistencia no se encuentra en las ciudades donde se ubican estas sedes del SAVA. Este hecho se agrava si además se añaden otros factores como problemas de movilidad, bajos recursos económicos, tener menores o familiares a su cargo, etc.

Respecto a justicia juvenil, para la consecución de los objetivos establecidos en el programa presupuestario 31N, se han planteado las siguientes actuaciones con el fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a los centros y servicios de justicia juvenil:

- Estudio y valoración continua de la ocupación de plazas. La Consejería de Justicia e Interior, de forma permanente, viene realizando una valoración y seguimiento de la ocupación de los centros de internamiento de menores infractores y de los grupos educativos de convivencia para ajustar los recursos a la demanda judicial.
- Análisis y valoración anual sobre la ocupación de plazas según los tipos de medida y sexo. De forma global, anualmente esta consejería evalúa los resultados de la ocupación de las plazas en los centros de internamiento de menores infractores, de los grupos educativos de convivencia y del resto de recursos de medio abierto, con los que valora para la toma de decisiones en la planificación.
- Estudio, valoración y planificación semestral de la ocupación de plazas. La calidad en la atención a las instancias judiciales se valora semestralmente mediante la elaboración



de informes estadísticos de los cuales se extraen las conclusiones para la organización de los centros y servicios.

- Registro de peticiones y asignaciones de plazas o servicios. La respuesta inmediata a la demanda judicial queda reflejada en los registros internos de la Consejería de Justicia e Interior. Asimismo se dispone de atención inmediata a los Juzgados y Fiscalías de Menores a través de los profesionales de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación y de las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía.

En materia de asistencia a víctimas, se han planteado las siguientes actuaciones para la consecución del objetivo previsto de Mejorar la igualdad de acceso al Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía:

- Difusión del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA). La difusión del SAVA a través de carteles y dípticos en instituciones y órganos donde acuden las víctimas de delito, permite dar a conocer el servicio entre aquella población que vive alejada del lugar donde se encuentra. Se distribuirán en juzgados, servicios sociales, centros municipales de información a las mujeres, cuerpos y fuerzas de seguridad, centros de salud... Por otro lado, la existencia en la página web de la consejería del folleto del SAVA traducido a otros idiomas (árabe, rumano, inglés, francés y ruso) facilita la difusión y con ello el acceso al servicio.
- Elaboración de Memorias anuales. De forma anual se analizan las fuentes de remisión de las víctimas al servicio, así como la procedencia de las víctimas, obteniendo resultados que permiten planificar medidas de actuación para anualidades futuras.

Respecto a la adaptación de herramientas de información por parte del programa para la recogida de la información relativa a personas desagregada por sexo, en los sistemas informáticos de justicia juvenil (Intra y Media) la información de los y las menores registrada en los expedientes aparece desagregada por sexo, pero cuestiones técnicas no permiten explotar los datos. No obstante, se encuentra en proceso de elaboración un nuevo sistema informático que permitirá la explotación de datos de forma desagregada.

Por su parte, SISAVA, aplicación para la gestión de la atención a las víctimas, facilita la información desagregada por sexo, además de otras variables.

En lo relativo a la formación al personal del programa en materia de igualdad de género, se dará prioridad a la asistencia a acciones formativas del Instituto Andaluz de Administración Pública, con el objeto de profundizar en las políticas de igualdad en la gestión de los centros y servicios de justicia juvenil, así como en los servicios de asistencia a víctimas.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La situación de las mujeres en el mundo ha ido evolucionado progresivamente, sin embargo, las desigualdades entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo persisten, siendo la violencia de género la manifestación más grave de esta desigualdad.

La eliminación de la violencia contra las mujeres es un reto de toda la sociedad. Una tarea conjunta, que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación, colaboración y cooperación entre las instituciones implicadas, desde un enfoque transversal y multidisciplinar.

Se ha producido un avance extraordinario en materia de erradicación de la violencia de género con la promulgación de leyes como la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, en el plano nacional; y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral en el ámbito andaluz*, que responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género y su prevención y que viene a dar cobertura legal y a consolidar las políticas públicas que nuestra comunidad autónoma viene desarrollando desde hace 20 años, siendo una de las regiones europeas que cuentan con mayor trayectoria y experiencia en este ámbito.

La pluralidad de objetivos que persigue la Ley andaluza, dirigida a la investigación, prevención y sensibilización, así como a la protección y atención a las mujeres y a su recuperación final, implica para su desarrollo una labor de actuación coordinada desde cada ámbito de actuación competencial por parte de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, bajo el prisma de la cooperación y coordinación institucional. Sin embargo, a pesar del claro compromiso político al máximo nivel, y de los esfuerzos presupuestarios que el Gobierno ha hecho en estos años, la violencia contra las mujeres y contra sus hijos e hijas sigue siendo una insoportable realidad, que está dejando cifras de agresiones y muertes inasumibles en un Estado democrático.

El programa presupuestario 31T Protección contra la violencia de género, gestionado por la Dirección General de Violencia de Género, establece el marco económico que da cobertura a las actuaciones que se desarrollen por esta Dirección General en el ejercicio de sus competencias, tanto las recogidas en el Estatuto de Autonomía de Andalucía, en la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, como las derivadas del *Decreto 142/2017, de 29 de agosto, por el que se modifican los Decretos 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local; 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales; 213/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura; y 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior*.

La transversalidad de género exige que los poderes públicos potencien que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Para esta Dirección General es fundamental no sólo la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, sino también y muy especialmente la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, ya que la violencia de género supone la manifestación más extrema de la desigualdad y el sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo y representa una clara conculcación de los derechos humanos como se indica en la exposición de motivos de la citada Ley 13/2007.



La finalidad del programa 31T es actuar contra la violencia de género adoptando medidas para su erradicación a través de la prevención y protección integral de las mujeres víctimas y de sus hijas e hijos, así como de la planificación, impulso y establecimiento de directrices para la coordinación y cooperación entre las administraciones públicas e instituciones, especialmente en el ámbito jurídico y de seguridad en aquellas actuaciones destinadas a la prevención y protección integral contra la violencia de género, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el capítulo de Realidad de este informe, concretamente en el apartado 3.9 dedicado al Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género, en los epígrafes 3.9.4, 3.9.5 y 3.9.6 se analiza la realidad de esta situación. Los datos referentes a la violencia ejercida contra las mujeres reflejan la pervivencia de esta injusticia y esta lacra en la sociedad española y andaluza del siglo XXI. Así, el número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y no muestra indicios claros de disminución. Desde el año 2001 y hasta 2016, 974 mujeres fueron asesinadas de manos de sus parejas o exparejas en el territorio nacional, 195 de las cuales lo fueron en el andaluz.

Los objetivos han sido determinados teniendo en cuenta las competencias asumidas y los valores que centrarán el trabajo diario de la Dirección General de Violencia de Género, poniendo a su disposición todos los recursos humanos y económicos orientándolos a su ejecución.

Los **objetivos** estratégicos de la Dirección General de Violencia de Género son:

Objetivo 1. Contribuir a la erradicación de la violencia de género.

Este objetivo pretende orientar las actuaciones a acometer por la Administración autonómica propiciando medidas que favorezcan la erradicación de la violencia de género, que abarcan la sensibilización de la sociedad ante dicha violencia, creando una conciencia social de rechazo de los actos violentos, de reprobación a quien los ejecuta y de apoyo a quien los padece; la investigación, la detección precoz de los casos de violencia de género, el diagnóstico de las diferentes situaciones de violencia, la formación de los y las profesionales que trabajan en esta materia, así como la protección, el acompañamiento y la recuperación integral de las víctimas.

Para alcanzar este objetivo estratégico, se han establecido una serie de objetivos operativos anuales, que se exponen a continuación, así como las actuaciones que los desarrollan:

Objetivo 1. Informar y sensibilizar contra la violencia de género.

- Desarrollar una campaña de información y sensibilización en el marco de las competencias de la Dirección General encaminada a la prevención de conductas violentas.
- Edición y fomento de guías, documentales y otros materiales para el conocimiento de los recursos y actuaciones para la erradicación de la violencia de género.

Objetivo 2. Impulsar el crecimiento del número de procedimientos registrados en el punto de coordinación en un 5%.

- Reuniones de coordinación con letradas y letrados judiciales para favorecer el registro de las órdenes de protección en el punto de coordinación.
- Acciones encaminadas a impartir programas de formación y sensibilización de los y las profesionales que operan en sede judicial con relación al punto de coordinación.

Objetivo 3. Incrementar la respuesta institucional transversal de la administración ante la violencia de género.

- Diseñar el alcance y contenido de las actuaciones de coordinación y colaboración con las Consejerías de la Junta de Andalucía y otras instituciones en materia de violencia de género.
- Continuación del proyecto de creación de la ventanilla única comprensiva del diseño de los procedimientos de gestión transversales de las actuaciones que procedan en el tratamiento integral contra la violencia de género.

Objetivo 4. Propiciar la mejora continuada en las actuaciones dirigidas a favorecer la erradicación de la violencia de género.

Este objetivo viene a definir las actuaciones orientadas a facilitar que la prestación de los servicios se realice con los máximos niveles de calidad, eficiencia, eficacia y con garantías para la ciudadanía, avanzando y profundizando en la mejora de la respuesta institucional ante la violencia de género, a través de la investigación, del conocimiento y de la formación y especialización de las y los profesionales.

- Organizar, gestionar y evaluar el IX Congreso anual para el estudio de la violencia de género.
- Impulso y realización de investigaciones y estudios sobre la prevención de la violencia de género y protección integral a las víctimas con las universidades y otras instituciones.

Por otra parte, los indicadores del programa 31T hacen referencia al ámbito de la violencia de género y, por tanto, todos ellos están afectados por el género. Se ha realizado un esfuerzo importante de revisión y ampliación de los indicadores de impacto, de resultado y de realización para que puedan medir los objetivos estratégicos, los objetivos operativos o las actuaciones a las que hacen referencia.

Respecto a la adaptación de herramientas de información, para el desarrollo de las políticas del programa 31T, se cuenta como principal sistema de información con el Punto de coordinación de las órdenes de protección de violencia doméstica y de género en la Junta de Andalucía. Aunque se realizan mejoras continuas en la herramienta, así como en la plataforma que analiza estadísticamente la información contenida en ella (OBI), estando ambas herramientas ya adaptadas para recoger los datos relativos a personas desagregados por sexo.



Finalmente y relacionado con la formación al personal del programa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Dirección General de Violencia de Género tiene como objetivo que todas las personas que trabajen en el centro directivo tengan la formación y la sensibilización suficiente ante la igualdad de género, dada la especial sensibilidad del contenido del programa 31T Violencia de Género y Asistencia a Víctimas. Para ello, se planifica formación interna y externa constante a todo el personal de la Dirección General en materia de igualdad y violencia de género, mediante reparto de artículos especializados, facilidades para participar en cursos del IAAP o la celebración de reuniones periódicas de formación internas.

Se sigue, no obstante, contemplando la necesidad de una formación más completa en otras formas de violencia contra las mujeres como es la prostitución, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la violencia económica, sexual, las violaciones, las mutilaciones genitales femeninas, los matrimonios forzados o el acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, es importante la asistencia y participación del personal en todas las actividades de formación y difusión emprendidas por la Dirección General, como el Congreso anual para el estudio de violencia de las mujeres o los Foros para la gobernanza en materia de violencia de género. De esta manera, se facilita que el personal, además de formarse sobre la violencia de género, conozca a los colectivos que coordina y a los que va dirigida la formación que desarrolla (judicatura y fiscalía, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de los servicios de apoyo a la justicia, etc.).

15.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

El Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio delimita, en concordancia con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, las competencias que se atribuyen a esta consejería, entre las que cabe destacar las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, la seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de actuación de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, fijados por el mencionado Decreto de la Presidenta, entre las que merecen especial mención las siguientes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (artículo 22), seguridad y salud laboral (artículo 29), empleo en el sector público andaluz (artículo 31) y nuevas tecnologías (artículo 51).

Las competencias de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio son desarrolladas mediante la ejecución de diez programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y Servicio Andaluz de Empleo. Estos programas presupuestarios inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su relevancia de género: empleo, seguridad y salud laboral, relaciones laborales, formación para el empleo, ordenación comercial y artesanía, industria y minas, energía, tecnologías de la información y telecomunicaciones. Ello se traduce en el alto rango en la escala G+ que tienen asignados los programas de la consejería, de ellos cuatro tienen la máxima relevancia, G+, y cinco la clasificación con rango G.

Los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2018 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios de la consejería se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES), como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo que se ejercen una serie de funciones que consisten, de forma resumida, en la emisión de dictámenes e informes sobre las materias normativas de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias, en la realización de estudios a iniciativa propia y en elaboración de su Memoria anual de actividades, según lo preceptuado en los puntos 1, 2, 3 y 4 del artículo 4 de la Ley 5/1997, de 26 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Andalucía. El CES a lo largo de su andadura, ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género, tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en todas en las que colabora, por el carácter transversal de las políticas de género.



Dado que el Consejo Económico y Social de Andalucía tiene una relevancia de género medio–alta (rango G en la escala G+), en la elaboración del presupuesto para el ejercicio 2018 se ha incorporado un objetivo operativo específico de género y un objetivo operativo, que supone la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal a otras actividades del órgano. Son los siguientes:

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo.

Objetivo 2. Contribuir a la divulgación y fomento de la investigación y formación en materia socioeconómica y en igualdad de género.

En concreto, el objetivo relativo a incorporar la perspectiva de género a las actuaciones del Consejo, implica contribuir a la igualdad de género en el ejercicio de las funciones que legalmente tiene encomendadas el CES de Andalucía, incorporando la perspectiva de género en el análisis de las normas que le sean remitidas para su dictamen. Ello obligará a llevar a cabo un análisis de las normas a dictaminar desde la perspectiva de género, comprobando que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres y hacer propuestas de observaciones, para la mejora en el tratamiento de género en la futura normativa andaluza, mediante la introducción de cláusulas o artículos en los que se propongan medidas o se eliminen comportamientos, con lo que refuerce la igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la distribución por sexo del personal del CES, en la última renovación de los miembros del Consejo llevada a cabo en 2014, y siguiendo lo regulado en el artículo 11 apartado 2 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, cabe señalar que se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de los setenta y dos miembros del mismo, entre personas titulares y suplentes, el 47,2% de las mismas son mujeres frente al 52,8% de hombres.

En la distribución de las diferentes publicaciones, así como la difusión de información relativa a convocatorias de jornadas y actos externos, se continúa con la integración de la dimensión de género, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para una distribución equilibrada por sexo, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones.

En cuanto a las convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (Memoria anual e Informe socioeconómico), se ha seguido utilizando una base de datos que, en cifras globales, contiene alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres, compuesta por personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

Para el ejercicio 2018, las líneas de actuación que el CES de Andalucía pretende llevar a cabo en materia de género serán las siguientes:

- Se harán recomendaciones y observaciones en los dictámenes que se emitan, en relación con los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos y, concretamente, se procurará incluir un análisis pormenorizado desde esta perspectiva de aquellos anteproyectos o proyectos de normas que por su contenido se presten a ello.

- Se aportarán los datos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital del Consejo.
- Se propondrá la elaboración de Informes periódicos sobre la situación de la mujer en la Realidad sociolaboral de Andalucía, si así lo estima la Comisión Permanente del Consejo, como órgano ordinario de gobierno del mismo.
- Se propondrá la organización de jornadas de reflexión y debate, si lo estima la Comisión Permanente, sobre el análisis de la perspectiva de género y que aporten conclusiones para lograr avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito socioeconómico.
- En cuanto a la participación en las Jornadas que anualmente se organizan, se obtendrán datos desagregados por sexo, tanto a nivel de personas asistentes como de aquellas que lleven a cabo las conferencias, ponencias o mesas redondas, y las que participan en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.
- En cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando, se propondrán temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo.
- Se procurará la coordinación de las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la unidad de igualdad de género del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Finalmente, se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la unidad de igualdad de género, colaborando con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo, así como en las jornadas o conferencias de economía y presupuestos con la perspectiva de género, y fomentando la participación del personal del Consejo a este tipo de acciones.

En resumen, se continuará el compromiso de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, a la vez que se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, órgano gestor del programa presupuestario 31C, desarrolla competencias orientadas de forma específica a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, el *Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio*, atribuye a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, las siguientes competencias tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

- El fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la consejería competente en materia de igualdad.



- La promoción y sensibilización para la conciliación de la vida personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas y acciones de formación que faciliten dicha conciliación.
- La investigación, formación, difusión y fomento sobre los aspectos laborales de la responsabilidad social corporativa.

El análisis de las desigualdades de género en el ámbito de actuación del programa se realiza en el capítulo de Realidad del presente Informe.

En virtud de estas competencias, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral viene desarrollando en los últimos años actuaciones tendentes a posibilitar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, con ello, contribuir a que desde las empresas se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y que se integre el enfoque de género en los distintos aspectos de su actividad. Asimismo, desde la Dirección General se apuesta por romper el denominado techo de cristal en las empresas, que dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, desde el convencimiento de que la incorporación de las mujeres, tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada para aumentar la competitividad.

En cuanto al ámbito de la negociación colectiva, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, trabaja en colaboración con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva.

En el actual contexto económico, en el que las empresas se han de adaptar a velocidad vertiginosa a las nuevas necesidades demandadas por los mercados y en el que la mejora de la productividad es uno de los factores clave para conseguir aumentar la productividad, la incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, constituye una gran oportunidad que ha de ser aprovechada en toda su dimensión. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar con representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Para el ejercicio 2018, a través de los créditos del programa presupuestario 31C, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por todo lo señalado se ha marcado, entre otros, el objetivo estratégico Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para su seguimiento y valoración se tiene previsto analizar la variación en el número de acciones desarrolladas para apoyar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en el mercado laboral. Partiendo de este objetivo estratégico, el programa establece tres objetivos operativos que son los siguientes:

Objetivo 1. Incrementar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El objetivo se llevará a cabo prestando apoyo a proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad. Y fomentando la realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello se analizará la variación en el número de entidades beneficiarias de acciones de fomento de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Objetivo 2. Incluir Planes de igualdad en pymes.

En este sentido, se trata de fomentar, apoyar y asesorar a empresas privadas con menos de 250 trabajadores y trabajadoras para el diseño, implantación y ejecución de planes de igualdad, midiendo la variación en el número de ayudas a pymes para fomentar el desarrollo de planes de igualdad.

Estos objetivos operativos se instrumentarán mediante las siguientes actuaciones previstas para 2018:

- Creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante el desarrollo de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, otorgando subvenciones para la conciliación.
- Realización de estudios, acciones innovadoras y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, otorgando subvenciones que tengan en cuenta estos criterios.
- Fomentar la elaboración de planes de igualdad en la pequeña y mediana empresa, mediante la concesión de ayudas.

Por otra parte, la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio ha desarrollado una política propia en materia de seguridad y salud laboral, que se viene traduciendo en la puesta en marcha de programas de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, el asesoramiento a las empresas para mejorar el control de los riesgos laborales, el control y la vigilancia de las condiciones de trabajo y la investigación de las causas de los accidentes laborales.

Como novedad, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral trabaja en la tramitación de una nueva *Estrategia Andaluza de Seguridad Laboral para el periodo 2017–2022*, que vendrá a mejorar los instrumentos actuales para la lucha contra la siniestralidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en un esfuerzo constante por evaluar y comprobar la eficacia de los principales programas de control de la siniestralidad.

Así, el objetivo estratégico: “Garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

Dicho objetivo tiene una doble vertiente en la que, por una parte, tratará de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas trabajadoras de Andalucía, mediante instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como a través



de mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales, y por otra, garantizar la seguridad y salud laboral del personal empleado público de la Junta de Andalucía. Esta obligación trae causa en el artículo 14.2 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, que hace referencia a la obligación de la Administración de la Junta de Andalucía de garantizar la seguridad y la salud de sus empleadas y empleados en todos los aspectos relacionados con el desarrollo de su trabajo. Para realizar el seguimiento del cumplimiento de este objetivo, se analizará la variación porcentual del índice de incidencia en Andalucía respecto al ejercicio anterior y la variación porcentual del índice de incidencia normalizado de enfermedades profesionales en Andalucía respecto al ejercicio anterior.

Partiendo de este objetivo estratégico, se establecen dos objetivos operativos, para el ejercicio 2018, que son los siguientes:

Objetivo 3. Mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas.

Apoyar la gestión de la prevención en las empresas andaluzas para facilitar su desarrollo, bajo criterios de sencillez, eficiencia y eficacia, prestando un adecuado tratamiento a las pequeñas y medianas empresas y a las personas trabajadoras autónomas, y considerando además las actividades que desarrollan los servicios de prevención como modalidad organizativa más habitual en Andalucía, mediante el desarrollo de acciones de sensibilización y formación en prevención de riesgos laborales.

Objetivo 4. Práctica de la vigilancia de la salud de las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales tienen la competencia de actuación directa en materia de vigilancia de la salud del personal de las consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en el *Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía*. Y ello a través del desarrollo de actuaciones de vigilancia de la salud y procedimientos de adaptación de puesto de trabajo a personas empleadas públicas.

Estos objetivos se instrumentarán mediante las siguientes medidas o actuaciones:

- Desarrollar acciones de formación e información y sensibilización sobre las empresas andaluzas, concretamente, con acciones de sensibilización en prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- Reconocimientos médicos en los centros de prevención de riesgos laborales a personas empleadas públicas de la administración de la junta de Andalucía, mediante pruebas analíticas y pruebas radiodiagnósticas al personal empleado público.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) es un órgano colegiado de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, creado por la *Ley 4/1983, de 27 de junio*, de naturaleza tripartita, que está conformado por las organizaciones

empresariales y sindicales más representativas en nuestra comunidad autónoma y la propia administración.

Es, por tanto, un órgano de diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales, cuyas funciones están orientadas a dinamizar las relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras en el ámbito andaluz, impulsando la negociación colectiva mediante la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a la nueva realidad sociolaboral, fomentando la formación y divulgación en este campo, y canalizando de manera dialogada y pacífica la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación.

De manera específica, es misión del CARL perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva para tratar de evitar cualquier tipo de discriminación en materia de género, promoviendo la inclusión en los convenios colectivos de recomendaciones en orden a preservar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para ello, se han perfilado determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas, tendentes a la promoción de la igualdad en el empleo y en las condiciones de trabajo en general.

En este sentido, el programa 31M dispone de un objetivo operativo de igualdad de género en el anteproyecto del presupuesto 2018, vinculado al objetivo estratégico de impulsar la fluidez y seguridad jurídica de los procesos de negociación y fomentar la renovación de los contenidos:

Objetivo 1. Incrementar en un 5% la participación de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales que se negocien en el año.

Para ello, se desarrollará una actuación consistente en la formulación de recomendaciones para lograr el incremento de la presencia de las mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que se firmen en cada anualidad. Y ello cuando en la composición de la comisión se aprecie un desequilibrio por razón de género, es decir, tanto si las mujeres no han estado presentes en la anterior comisión negociadora como cuando su presencia fue inferior al 40%.

La citada actividad dispone de dos indicadores, el primero de los cuales está destinado a conocer el número total de recomendaciones cursadas a las comisiones negociadoras (de los convenios que se negocien en el año) para el logro de la paridad en las mismas y el segundo está orientado a reflejar el porcentaje global de convenios colectivos que contienen cláusulas de género. Mide, por tanto, el grado de implantación en dichos convenios de las recomendaciones realizadas por el CARL sobre los contenidos propios de la negociación colectiva, en especial los relativos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de género.

Asimismo, para el análisis del grado de consecución del objetivo operativo, se han incorporado dos indicadores de resultados, uno sobre la presencia de las mujeres en las comisiones de negociación de convenios, orientado a medir la presencia de las mujeres en las actas de constitución de las comisiones negociadoras que formalicen sus convenios en el ejercicio 2018. Para la operatividad de este indicador con respecto a la consecución del objetivo, la referencia de partida es el porcentaje de presencia femenina constatado en los



convenios negociados en 2017, que es de un 37%. Y un segundo indicador sobre las recomendaciones atendidas en materia de composición igualitaria, que mide las atendidas por las comisiones negociadoras en materia de composición igualitaria, con respecto al total de las enviadas por el CARL para la corrección de situaciones de desequilibrio por razón de género.

Por otra parte, se ha incluido la perspectiva de género de manera transversal a través de algunos de los indicadores de las actuaciones previstas, cuya desagregación por sexo está orientada a detectar las posibles brechas de género existentes.

Objetivo 2. Reducir en un 5% la negociación colectiva vencida.

La actuación vinculada a este objetivo consiste en la celebración de reuniones entre la comisión técnica del CARL y la comisión negociadora de los convenios y tiene asociado un indicador que recoge el número de presidencias (femeninas o masculinas) de convenios ofrecidas a las comisiones negociadoras para la agilización y/o desbloqueo de los procesos de negociación.

Objetivo 3. Potenciar la divulgación e investigación en materia sociolaboral.

Una de las actividades asociadas a este objetivo, consistente en la realización de actuaciones de formación para las personas que conforman las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales andaluces adheridos al Plan anual de apoyo a la negociación colectiva y tiene asociado un indicador sobre el número de personas asistentes a jornadas de formación CARL, desagregadas por sexo. Además, de manera transversal, en dichas actuaciones de formación se resaltarán la temática de género en la negociación colectiva.

Objetivo 4. Incrementar la eficiencia del Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

Los indicadores de género vinculados al objetivo se orientan a detectar posibles brechas en el número de mujeres y hombres que participan en las actuaciones de mediación (número de hombres y mujeres mediadores), y conocer si los servicios ofrecidos por el sistema SERCLA se valoran por igual entre mujeres y hombres, mediante la realización de encuestas de calidad.

32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Bajo la responsabilidad de la Secretaría General Técnica, el programa presupuestario 32A, con un carácter claramente instrumental, tiene por finalidad proporcionar servicios de carácter general, necesarios para el funcionamiento de los servicios comunes que dan apoyo a las secretarías generales y centros directivos adscritos a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, mediante la prestación de soporte en materia jurídica, de personal, presupuestaria, informática, de contratación y de administración general.

Para el presupuesto 2018, el programa incluye los siguientes objetivos pertinentes al género:

Objetivo 1. Aumentar la eficiencia de los recursos humanos, económicos y materiales adscritos al ámbito de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Objetivo 2. Impulsar la gestión presupuestaria y gestión del gasto con criterios de eficacia y eficiencia en el marco de austeridad.

Objetivo 3. Asesorar jurídicamente, coordinar e informar actividades normativas, tramitar recursos y resoluciones administrativas.

Objetivo 4. Planificar, gestionar, coordinar, formar y fomentar la conciliación familiar y laboral del personal.

Objetivo 5. Conseguir máxima eficiencia en la gestión de los recursos de la Unidad de igualdad de género, Unidad estadística y cartográfica, Unidad de transparencia y Unidad de información y atención ciudadana y biblioteca.

Objetivo 6. Proveer un servicio integral TIC a la consejería.

Objetivo 7. Coordinación de la contratación administrativa y patrimonial de la consejería.

Para llevar a cabo cada objetivo, las actuaciones específicas previstas son las siguientes:

- Seguimiento, control del presupuesto y gestión del gasto e ingreso.
- Tramitación de recursos, resoluciones administrativas y expedientes de responsabilidad patrimonial y contencioso-administrativo así como la elaboración de informes jurídicos y tramitación de normas de carácter general de la Junta de Andalucía y otras administraciones públicas.
- Cursos de formación y perfeccionamiento del personal y conciliación de la vida familiar y laboral, así como protocolos de acogida al empleado público, su presentación y formación.
- Gestión de las unidades de igualdad de género y transparencia, atención a la ciudadanía y biblioteca.
- Desarrollo, gestión y mantenimiento de los sistemas de información así como la dotación, gestión y mantenimiento de infraestructuras soporte de los sistemas de información y del puesto de trabajo.
- Tramitación de contratos administrativos y patrimoniales.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo es responsable del programa presupuestario 32D que se trata de un programa clasificado con el máximo rango G+, por contar con un mayor impacto positivo en la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Para el ejercicio 2018, el programa 32D establece como objetivo estratégico mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas a través de las acciones formativas de la formación profesional para el empleo.

Desde el punto de vista de género se trata de un objetivo pertinente, por tanto, siguiendo con lo estipulado en la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la*



elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018, es necesario incorporar al menos un objetivo específico en materia de igualdad de género y sus indicadores asociados, así como las actuaciones que se implementarán.

Las convocatorias vigentes en la actualidad, que tienen como bases reguladoras de la *Orden de 3 de junio de 2016*, regulan el acceso a la oferta formativa de cursos dirigidas a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas. Las beneficiarias de estas ayudas son las entidades que imparten los cursos (inscritas y, en su caso, acreditadas en el Registro de centros y entidades de formación para el empleo) que se encuentran obligadas, entre otras cosas, a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como objetivos operativos para el ejercicio 2018, el programa 32D dispone de los siguientes:

Objetivo 1. Incrementar la formación y la empleabilidad de personas trabajadoras desempleadas.

Objetivo 2. Favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas.

Objetivo 3. Fomentar la empleabilidad a través de experiencias mixtas de formación y empleo.

Objetivo 4. Incrementar el análisis, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo.

Objetivo 5. Promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la formación profesional para el empleo. Este último, se incluye como objetivo operativo de igualdad de género. Para implementar este objetivo, se llevarán a cabo actuaciones en las acciones formativas vigentes en la actualidad, asegurando el acceso igualitario a la oferta formativa por parte de hombres y mujeres.

La *Resolución de 11 de abril de 2017, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo*, establece el procedimiento para la selección del alumnado participante en las acciones formativas de formación profesional para el empleo, dirigidas, en este caso, a personas trabajadoras desempleadas. Entre los criterios de baremación, se valora preferentemente a las mujeres o la pertenencia a colectivos prioritarios, entre los que se incluye al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. Además, en caso de empate, se considerará la puntuación obtenida por pertenencia a colectivo prioritario.

Por último, el enfoque de género se transversaliza en todos los objetivos, actuaciones e indicadores del programa presupuestario, dando cumplimiento a los principios de la *Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, a través del programa 44J, lleva a cabo la gestión de programas de tiempo libre, que comprende las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en las residencias que componen la Red de

tiempo libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado a los grupos descritos en el *Decreto 15/1999, de 2 de febrero, por el que se regula el uso, la participación y la gestión de la Red de residencias de tiempo libre pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía*, modificado por el *Decreto 27/2007, de 6 de febrero*.

Las plazas disponibles de estas residencias se distribuyen en dos grupos: un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares (reserva para personas trabajadoras); y otro grupo destinado a determinados colectivos de especial atención (reserva general). A través de esta última se lleva a cabo el programa social “Conoce Tu Tierra”, destinado a proporcionar estancias vacacionales gratuitas a determinados colectivos considerados de especial atención, entre los que se encuentran las personas perceptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, personas jubiladas, personas mayores de 65 años, personas con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Entre las actuaciones previstas del programa presupuestario 44J, destacan las siguientes:

1. Reserva general: programa “Conoce Tu Tierra”. Este programa social destinado a los colectivos de especial consideración puede ser solicitado en su representación, por ayuntamientos andaluces, asociaciones, fundaciones y/o organizaciones sindicales. En cada ejercicio se fomenta una participación equitativa de hombres y mujeres entre los distintos colectivos beneficiarios del programa.
2. Grupo de reserva para personas trabajadoras. El 95% de las plazas de estos centros están destinadas a personas residentes en la comunidad autónoma, reservándose el 5% restante para personas residentes fuera de la comunidad. Asimismo, dentro de la temporada alta de verano, se mantiene un turno preferente para familias numerosas que manifiesta un alto nivel de participación (975 solicitudes en 2017) y gran aceptación, todo ello, con objeto de facilitar el acceso al ocio y descanso en condiciones económicas más favorables a un colectivo con mayores cargas familiares.

A finales del ejercicio 2017, las Residencias de tiempo libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía habrán alcanzado una ocupación cercana a las 25.000 personas, de las cuales, al igual que en 2016, seguirá siendo mayor la presencia femenina que la masculina dentro del primer grupo de procedencia en una proporción del 52% mujeres y 48% hombres, mientras que en el segundo grupo de procedencia ha disminuido la presencia femenina en una proporción del 45% de mujeres frente al 55% de hombres.

Trasladando esta estimación a los distintos colectivos de personas residentes en estos centros, los resultados estimados del ejercicio 2017 son los siguientes:

1. Personas trabajadoras y familiares: alrededor de 15.800 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancias en las Residencias de tiempo libre en 2017, continuando la tendencia manifestada en los anteriores ejercicios de ser mayoritaria la participación masculina, 51% de hombres, frente a la femenina, 49% de mujeres, porcentajes que guardan relación con los datos estadísticos de personas ocupadas proporcionados por el IECA según la Encuesta de Población Activa del INE, conforme al cual, 43% son mujeres, frente al 57% de hombres.



2. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: unas 7.500 personas de este colectivo habrán participado dentro del programa social “Conoce Tu Tierra”, superando aquí la participación de mujeres, de un 58%, a la de los hombres, del 42%, incremento que se explica por la mayor presencia de personas perceptoras de pensiones de viudedad y de pensiones no contributivas, prevaleciendo en ambos casos la población femenina y con menores ingresos, como muestran los datos del INSS, según los cuales, las mujeres perceptoras de pensiones contributivas por importe inferior al SMI roza el 70%, aunque su presencia ha sido menor que en 2016.
3. Personas con discapacidad: alrededor de 1.500 personas de este colectivo habrán disfrutado de estancia en las residencias de tiempo libre a través del mismo programa social, manteniéndose la misma representación que en 2016 de mujeres, del 54%, frente al de los hombres, 46%.

Para el ejercicio 2018 se ha introducido en este programa presupuestario el objetivo operativo:

Objetivo 1. Asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres dentro de los colectivos de personas jubiladas, pensionistas, con discapacidad (programa Conoce Tu Tierra).

De esta manera se plasman las medidas adoptadas en ejercicios anteriores encaminadas a facilitar el ocio y descanso en sectores de la población donde resulta menor la presencia femenina, como es el caso de las personas perceptoras de pensiones contributivas, así como facilitar la conciliación familiar en el colectivo de personas con discapacidad, donde su presencia es mayor, para lo que se tomará en cuenta la variación de solicitudes de este programa social y de plazas de hombres y mujeres. Asimismo, continuará ofreciéndose un turno preferente para familias numerosas y fomentándose entre las entidades solicitantes el ofrecimiento de plazas al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, cuya participación sigue siendo muy escasa.

72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

Este programa presupuestario 72A tiene como fin el desarrollo de la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de nuestra comunidad autónoma y la promoción, el fomento y el seguimiento de los sectores, industrial, energético y minero de la comunidad, así como la seguridad minera, industrial y del sistema energético. Dichos ámbitos dotan de un carácter estratégico a este programa, en aras a alcanzar los objetivos de actuación fijados por la Unión Europea para la próxima década.

En relación con las actividades de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, la mayor parte de las actuaciones que desarrolla dentro de este programa presupuestario tienen un impacto limitado desde la perspectiva de género ya que la mayoría de ellas están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración industrial y minera. Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden tener un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se

han realizado y se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos sectores.

En la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, el desarrollo de la sociedad de la información y los servicios tecnológicos en la ciudadanía, la empresa y la administración constituye un pilar estratégico fundamental en el que debe basarse el cambio hacia un nuevo modelo económico y social, que permita la creación y el fomento de un empleo sostenible de calidad.

En cuanto a nuestra situación de partida, aunque se trata de un proceso que no puede considerarse culminado, la sociedad de la información es hoy ya una realidad presente en Andalucía. El significativo impulso y desarrollo de los últimos años ha permitido que la comunidad autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la sociedad de la información. Por otro lado, las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito, con el objeto de eliminar las brechas digitales, esencialmente las derivadas de los desequilibrios de género, que si bien es cierto disminuyen en las generaciones más jóvenes persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguientes objetivos y actuaciones en materia de género:

Objetivo estratégico 1. Promoción del desarrollo inteligente de Andalucía mediante un sector TIC sólido, como elemento generador de innovación y de competitividad para el conjunto de la economía andaluza, que actúe como catalizador y favorezca la renovación del modelo productivo a través del incremento de la productividad y la competitividad de las empresas y emprendedores, incrementando su incorporación al mercado digital (comercio electrónico, presencia online, facturación electrónica). Fomento del desarrollo de la innovación social y capacitación en el ámbito de las TIC; mejora de las infraestructuras de telecomunicaciones de forma integral, vertebradora y sostenible. Promoción de la seguridad y confianza digital en el ámbito de la ciudadanía, las empresas y la administración andaluza. Incremento de la eficiencia y accesibilidad de la administración pública andaluza a través de las TIC aplicadas a la mejora de los servicios públicos y al gobierno abierto.

Objetivo 1. Promoción del acceso sociedad de la información en igualdad de oportunidades e incremento de la competitividad y productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y uso de las TIC con especial atención a la perspectiva de género.

Dentro de las competencias de la Dirección General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, en lo relativo al apoyo en proyectos estratégicos de innovación, la implantación de la sociedad de la información y el conocimiento y la inclusión digital e-igualdad, se contempla para el 2018 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores.

En relación con el impulso al emprendimiento de base innovadora y fomento de empresas de nueva creación en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, destacan los programas *Minerva* y *Andalucía Open Future*, dos iniciativas de colaboración público-privada que tienen como fin el impulso de la innovación y el emprendimiento de base



tecnológica para el apoyo a mujeres y hombres emprendedores. En estos programas, de especial referencia en la comunidad autónoma como motores de un empleo de calidad, del desarrollo económico y del progreso de Andalucía, se aprecia una escasa participación de mujeres. Es por ello que en el ejercicio 2018 se comenzará a realizar la medición con el fin de identificar posibles brechas. Para ello, se incluirán indicadores de impacto relativos al “porcentaje de hombres/mujeres con cargo directivo (CEO) en startups tecnológicas”, “porcentaje de hombres/mujeres empleados o socios en startups tecnológicas”. En base a esta prospectiva inicial, se comenzará el estudio de actuaciones encaminadas a potenciar la presencia de mujeres en ambos perfiles y a la inclusión de la perspectiva de género en los indicadores previstos en el presupuesto de 2018.

A través de los distintos proyectos y programas de acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía, se pondrán en marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género, así como para la eliminación de la brecha digital existente entre otros colectivos y grupos de personas.

Para el impulso y desarrollo de proyectos de innovación social que contribuyan a disminuir esta diferencia entre hombres y mujeres, una de las principales iniciativas es la Red de acceso público a Internet. Se aglutinan en torno a esta red un conjunto de centros que ofrecen servicios con el objeto de incorporar y acercar las nuevas tecnologías a las mujeres y los hombres, contribuyendo a disminuir la brecha digital y promover y facilitar su e-inclusión y capacitación TIC. Para ello se registran el número de hombres y mujeres que asisten a los centros, actividades ofertadas en los centros dirigidos a mujeres, así como las mujeres que finalizan dichas actividades. Aunque en este último año las nuevas altas de personas registradas ha sido menor en el caso de las mujeres, se ha visto incrementada su participación en las actividades, siendo el número de hombres registrados de un 50,3% y el de mujeres del 49,7%. Sin embargo, entre las personas que finalizan la actividad el número de mujeres es de un 54,8% mientras que entre los hombres es de un 45,2%. En cuanto a las actividades registradas en los centros que van dirigidas a mujeres, éstas han supuesto en el último año un 43,3%, habiendo disminuido en 4,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Desde la Red de acceso público a Internet en 2018 se continuará desarrollando estas actividades que contribuyen a disminuir la brecha de género en el uso de las nuevas tecnologías promoviendo la capacitación TIC de las mujeres.

El proyecto Andalucía Compromiso Digital focaliza su acción en los municipios andaluces de población superior a 20.000 habitantes, donde la incidencia de otros programas de desarrollo de la sociedad de la información es menor, y presta servicios de información, sensibilización, asesoramiento y capacitación en las TIC como elemento indispensable para la mejora de la empleabilidad, la incorporación al mercado laboral, la integración social y, en definitiva, la mejora de la calidad de vida. Este proyecto de innovación social contempla entre sus objetivos la eliminación de la brecha digital de género como muestra la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa en el caso de personas beneficiarias. Las mujeres participan activamente en los servicios ofertados desde el proyecto, el 61,4% de personas activas son mujeres frente al porcentaje de hombres que es 39,1%. No obstante, la participación como personas voluntarias del mismo sigue siendo menor entre las mujeres (46,6%) que entre los hombres (53,4%).

Entre las actuaciones TIC específicas dirigidas a mujeres para combatir la brecha digital de género se encuentran las siguientes:

- “Concurso Niñas y TIC”, en colaboración con el IAM y la Consejería de Educación, para promocionar las vocaciones TIC entre las niñas andaluzas.
- Colaboración activa en el “Plan de actuación para el impulso del talento y las vocaciones STEM en las niñas andaluzas” a través de acciones formativas y de sensibilización en centros escolares y centros ACD.
- Jornadas de sensibilización TIC para la mejora de la empleabilidad de las mujeres, en colaboración con las empresas mecenazas digitales y ayuntamientos adheridos al proyecto.
- Colaboraciones con asociaciones de mujeres que han sufrido violencia de género.

La iniciativa Andalucía es Digital tiene como objetivo unificar la presencia en Internet de todas las políticas, iniciativas y servicios que se ofrecen en relación al desarrollo de la sociedad y la economía digital en Andalucía. Pretende promocionar una nueva forma de relación administración–ciudadanía a través de Internet, fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general y, en particular, de las mujeres. Con el objeto de valorar el impacto de género de los programas mencionados de fomento del acceso a la sociedad de la información de la ciudadanía y del uso de las TIC entre mujeres y hombres, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- La recogida de datos que se lleven a cabo de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Se recopilará la información que exista en los proyectos sobre el impacto de género que se prevé que tengan las actuaciones vinculadas a los mismos, incluyendo la igualdad de oportunidades como objetivo transversal al programa.

En cuanto al sector empresarial, el impulso del sector TIC en Andalucía, el fomento de la innovación y modernización en las pymes andaluzas, la incorporación de las tecnologías de la información a sectores estratégicos de la economía andaluza y el crecimiento del mercado digital en Andalucía son objetivos que incluyen la perspectiva de género en el desarrollo de todas sus actuaciones e iniciativas.

La Estrategia de impulso del sector TIC Andalucía 2020 (Estrategia TIC2020) constituye el planteamiento estratégico de la Junta de Andalucía para favorecer el desarrollo y consolidación del sector de las tecnologías de la información y la comunicación en nuestra región, con la que se pretende conseguir un sector TIC andaluz consolidado y competitivo, significativo en la economía regional, y elemento generador de innovación y de competitividad para el resto de sectores productivos de la economía regional.

Esta estrategia, además de contemplar de manera concreta en todos sus planes y acciones la perspectiva de género a través de indicadores con esta dimensión, de la búsqueda de paridad en todas sus actividades y grupos de trabajo o de la utilización del lenguaje inclusivo, tiene un programa de actuación con el objetivo específico de disminuir la brecha de género



existente en el sector TIC andaluz, eliminar los estereotipos y roles de género existentes, desarrollar las capacidades de las mujeres en dicho entorno y conseguir la participación activa de las mujeres para aprovechar su capacidad, talento y creatividad. Dicho programa se extiende temporalmente hasta 2020 (se inició en 2017) y se financia completamente con el programa presupuestario 72A.

Durante el 2017 se han puesto en marcha dos proyectos para definir las actuaciones de este programa en dos áreas diferenciadas por el colectivo sobre el que se incide:

En el área de la necesidad empresarial, analizándose la situación en cuanto a iniciativas públicas y privadas, indicadores, redes de asociacionismo, eventos y premios relacionados con la promoción de la igualdad de género en el sector TIC andaluz, y definiéndose mecanismos para su implantación y promoción en Andalucía. En el ámbito de las vocaciones de las mujeres andaluzas en estudios técnicos, pilotando un posible programa de actuaciones.

Derivados de esos planes de actuación, durante el 2018 destacan las siguientes acciones:

- Puesta en marcha dentro de los programas de voluntariado gestionados por la consejería de un plan de actuación para el fomento de las vocaciones en estudios técnicos, aportando el material y la formación al voluntariado.
- Actuaciones de apoyo a los servicios de orientación de los centros de enseñanza para fomentar vocaciones en estudios técnicos, aportando directrices y material de soporte.
- Organización de jornadas de sensibilización para empresas sobre las posibilidades, beneficios y márgenes de mejora que aportan a su estructura la puesta en marcha de políticas eficientes de integración de las mujeres y la aplicación de los planes de igualdad en la empresa, siendo un indicador y factor de crecimiento económico de la misma.
- Organización de jornadas de encuentro con empresarios y empresarias internacionales del sector TIC donde la incorporación de las mujeres está mucho más avanzada, así como empresas reconocidas por haber vinculado la noción de crecimiento económico y rentabilidad con la noción de diversidad y bienestar en el trabajo.
- Reconocimiento al papel de las mujeres en el sector TIC a través de diversas actividades (premios y sesiones informativas entre otras).
- Incentivación de la participación de las mujeres en las actividades formativas puestas a disposición del sector TIC en el ámbito de la Estrategia TIC2020.
- Búsqueda de la paridad en todos los comités y grupos de trabajo derivados de la estrategia TIC2020 y del Plan de Acción de Empresa Digital.
- Facilitación e incentivación de la participación de mujeres andaluzas en las redes de mujeres del sector TIC.
- Promoción de las redes de mujeres y asociaciones de empresarias del sector TIC.

- Al amparo del artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, priorizar a las empresas de menos de 250 personas empleadas que posean un Plan de igualdad, como beneficiarias de las actuaciones de la estrategia.
- Promover la participación de las mujeres en los espacios de decisión en el ámbito del sector (colegios y asociaciones principalmente) con el objetivo de incrementar su presencia.
- Actuaciones de mentorización de mujeres TIC para ayudar a las mujeres del sector a tener visibilidad y alcanzar puestos de liderazgo.

En el ámbito del fomento de la inversión empresarial, la creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros que redujeran las barreras al desarrollo empresarial.

En la actualidad, la Agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad–Innovación–Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta dos órdenes para la concesión de subvenciones a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y creación de empleo en Andalucía así como para la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas Órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.
- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, la *Orden para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y creación de empleo en Andalucía*, determina la



discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

Por cuanto los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido...), se ha determinado como objetivo para el ejercicio 2018 la elaboración de un informe de diagnóstico de los sistemas, de tal manera que permita que, en los ejercicios 2019 y siguientes, se puedan definir indicadores y objetivos adecuados, que permitan una correcta evaluación futura de la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la agencia, así como de su aportación a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la agencia IDEA ha establecido una serie de actuaciones en materia de igualdad de género tales como el uso de un lenguaje no sexista en sus actuaciones de comunicación, adopción de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar o la igualdad retributiva y de acceso y selección de personal. Como objetivo específico en el PAIF se incluirá la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.

Objetivo 2. Desarrollo de la administración inteligente e impulso de las comunicaciones electrónicas en otras administraciones y fomento e implantación y desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones y red corporativa de la junta de Andalucía. Este objetivo contempla a su vez distintas finalidades, que pretenden integrar de modo efectivo la perspectiva de género mediante las actuaciones que lo desarrollan.

En el contexto de la innovación y modernización de las administraciones públicas a través de las TIC, 2018 supondrá el punto de partida de la ejecución del “Plan de acción Andalucía smart 2020”, a través del cual se avanzará en el objetivo de “smart region” con el que se pretende una Andalucía conectada y un desarrollo inteligente de sus ciudades y municipios. Este plan, que tiene como uno de sus objetivos la participación de las mujeres y los hombres en un modelo sostenible de ciudades inteligentes, contempla la utilización de indicadores de impacto y de realización para medir de forma fiable y sistemática el estado de avance del documento. En cualquier caso, la relación de indicadores a utilizar para el plan incluye su desagregación por sexo en los casos que proceda.

La plataforma de tramitación MOAD (Modelo Objetivo de Ayuntamiento Digital) se ha constituido en un modelo sostenible de gobierno electrónico de la administración local de Andalucía. En 2018 se tiene previsto poner en marcha la acreditación de nuevas empresas TIC y su incorporación al Registro administrativo de empresas acreditadas. Sobre estas empresas inscritas se iniciará análisis y diagnóstico desde la perspectiva de género para identificar posibles brechas de género.

En cuanto al impulso de seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, durante el 2017 se aprobó el nuevo Plan de seguridad y confianza digital Andalucía 2020 para el período 2017–2020. Entre las acciones encaminadas a identificar posibles desigualdades en materia de género, se van a realizar

acciones de diagnóstico aprovechando la encuesta anual sobre el estudio del estado de la seguridad TIC en la Junta Andalucía. De forma adicional, se realizarán acciones de diagnóstico aprovechando la realización de distintas actividades formativas y divulgativas. El diseño y la planificación de las actuaciones necesarias en materia de formación tendrán en cuenta la perspectiva de género, tanto en su dimensionado como en el análisis de los resultados obtenidos, contribuyendo de esta forma a la obtención de indicadores parciales orientados a género.

La Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía se configura como un referente en cuanto a gestión integrada de las telecomunicaciones a nivel autonómico, tanto por el elevado número de organismos que abarca como por su magnitud en cuanto a servicios contratados.

Dentro de la tarea de revelar posibles brechas digitales de género en este ejercicio, la encuesta para la evaluación de los servicios ofrecidos por la Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía de 2016 arrojó como resultado la existencia de un mayor porcentaje de hombres entre las personas que intervienen en la gestión de los servicios de telecomunicaciones en los distintos organismos de la Junta de Andalucía (74,5% de hombres frente a un 25,5 % de mujeres). Por su parte, el grado de satisfacción general de los servicios prestados por la Red corporativa entre los hombres es de 7,69 puntos sobre 10 y entre las mujeres de 7,08. Estos resultados ponen de manifiesto la menor presencia de mujeres entre los responsables de las telecomunicaciones en los diversos organismos, lo que tendría que llevar a un estudio de las causas que lo provocan y a la adopción en toda la Junta de Andalucía de políticas que promuevan la igualdad de género entre dichos puestos de responsabilidad.

Durante el próximo ejercicio se llevarán a cabo actuaciones que permitan identificar y poner de relieve posibles brechas de género adicionales en la Red corporativa de telecomunicaciones y las causas que las puedan generar, fomentando la mayor participación de la mujer.

Objetivo estratégico 2. Convertir la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía.

Objetivo 3. Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, internacionalizar las empresas industriales.

Objetivo 4. Garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace varios años en un proyecto muy ambicioso de administración electrónica de la consejería, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. Este proyecto no se ha limitado a posibilitar la tramitación electrónica, sino que está suponiendo una revisión completa de los procedimientos y normativa actual, en cuanto a plazos, documentación, etc., en línea con lo establecido en la directiva de servicios y con el *Acuerdo del 27 de enero 2009, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó un Plan de medidas de simplificación de procedimientos administrativos y agilización de trámites.*



La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres; la brecha de género sigue existiendo actualmente ya que, tomando los datos del año 2016 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtienen este resultado.

Respecto a los instaladores eléctricos, que tramitan certificados de instalación de baja tensión, en el sistema TECL, de los datos obtenidos a 31 de diciembre de 2016, de un total de 5.628 personas instaladoras, el 95,62% (5.382) de ellas tienen un titular o representante masculino frente al 4,35% de mujeres (245). Por otra parte, el personal técnico está integrado por 6.052 personas, de las que más del 98,05% (5.934) son hombres, mientras que se sitúa en un 1,93% (117) el número de mujeres.

El 6,66% (174) de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas durante el año 2016 en el tramitador HAPR (Habilitaciones profesionales) lo han sido por mujeres frente al 75,14% (1.962) presentadas por hombres. En el mismo tramitador y en el mismo período de tiempo, el personal instalador registrado está formado por 0,76% (48) de mujeres y 92,74% (5.841). En 2015 este personal estaba constituido por un 0,59% (30) de mujeres y el 99,41% de hombres (5.110).

Los datos obtenidos del tramitador Puesta en marcha de instalaciones (PUES) ofrecen un total de 20.410 instalaciones industriales, de las cuales han sido firmadas por mujeres el 4,58% (960) y por hombres el 92,79% (19.450). Existen 552 (2,63%) en los que no figura el sexo.

Los datos del tramitador de Formación sectorial y examen (FOSE), de las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2016 es de un 97,54 % (3.458) hombres frente a un 2,45 % de mujeres (87).

El número de personal de inspección de Organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, es de 489, siendo 133 mujeres (27,20%) y 356 hombres (72,80%).

Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria, energía y minas, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que puede realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos.

Esta modernización telemática en la medida que permiten facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad.

En cuanto al fomento de la competitividad, desarrollo tecnológico e innovación empresarial, la Secretaría General de Innovación, Industria y Energía, una vez aprobado el Programa operativo FEDER de Andalucía 2014–2020, ha aprobado la *Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante*

el período 2017–2020, que introduce elementos de discriminación positiva a favor de la modificación del rol de género.

La orden establece una forma de cuantificación de la subvención a conceder, determinando un porcentaje sobre la inversión total que plantea la empresa para su proyecto. El cálculo de este porcentaje se realiza en función, por un lado, de la tipología del proyecto que se plantea, más un porcentaje adicional que varía en función de una serie de características adicionales.

En una de estas características adicionales es donde se encuentra la respuesta a esa desigualdad detectada, apoyándose de forma preferente a empresas participadas mayoritariamente por mujeres. Además también se podrá acceder a esta característica adicional si se cuenta con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.

Por otra parte la orden apoya con subvenciones la edición e implantación de planes de igualdad en las empresas. Otras medidas de apoyo a la conciliación familiar y las certificaciones en responsabilidad social corporativa y de empresa familiarmente responsable son también tenidas en cuenta.

Por otro lado, la Estrategia industrial de Andalucía 2020, aprobada por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2016*, tiene en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

Objetivo estratégico 3. Situar la minería andaluza en un referente nacional e internacional.

Objetivo 5. Actualizar los sistemas de información y facilitar el acceso a los mismos, mejorar los registros y modernizar la gestión administrativa.

Objetivo 6. Mejorar la integración ambiental de la actividad minera e impulsar la investigación en esta materia.

Por Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno, se aprobó la Estrategia minera de Andalucía 2020, en la que se incluye la perspectiva de género y se establecen acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

En cuanto a los datos referidos a empleo en el sector minero, las estadísticas mineras, confeccionadas a partir de los datos obtenidos de los Planes de labores, arrojan los siguientes resultados, para el último año completo registrado (2016): 6.962 hombres y 718 mujeres.

A la vista de estos se comprueba que la presencia de la mujer (9,35% del total) sigue siendo aún escasamente representativa respecto a la del hombre, ocupando principalmente puestos administrativos, siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos y menor aún en puestos de operario.



Por su parte, la puesta en producción del Portal andaluz de la minería, que engloba y acoge varias grandes herramientas de trabajo, como es el Sistema de información geológico-minero de Andalucía (SIGMA), el Registro minero de Andalucía (RMA), tiene como objetivo una gestión más eficaz y eficiente de la información y con ello de la administración minera. Continúa en desarrollo la ampliación de los contenidos y la mejora del SIGMA, adecuando, reforzando y ampliando la información ofrecida, y su optimización como herramienta informática para la actualización de la información en tiempo real y su conexión con la plataforma común de tramitación.

Para las personas usuarias registradas en el Portal andaluz de la minería se adaptó la herramienta informática permitiendo la segregación de datos por sexo. Los datos relativos a número de personas usuarias registradas están a su vez segregados en las categorías generales y directores/as facultativos (DF), cada uno con roles diferentes dentro de dicho Portal.

Analizando los datos registrados en 2016 se constata una presencia activa de mujeres usuarias generales que alcanza el 24,34% del total de personas usuarias generales con datos desagregados por sexo. En el caso de la categoría Directores/as Facultativo registrados figura un 13,04% de mujeres. Como se ve, el porcentaje de mujeres en ésta última categoría es inferior al obtenido para las personas usuarias generales del mismo sexo, algo que viene motivado por la escasa presencia de mujeres en titulaciones universitarias relacionadas con los campos de la minería o la geología; sin embargo, se observa un ligero incremento del porcentaje de mujeres directoras facultativas (1,52% más que en el año 2015).

La modernización telemática de la tramitación administrativa en este ámbito permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo también a la consecución de la igualdad.

Objetivo estratégico 4. Alcanzar un sistema energético bajo en carbono, democrático, competitivo, seguro y de calidad con uso de recursos energéticos limpios y autóctonos.

Objetivo 7. Mejorar la eficiencia energética, calidad suministro, reducir consumo energética; aumentar el aporte procedente de fuentes renovables.

Objetivo 8. Mejorar los sistemas de información asociados al sistema energético y sus operadores.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014–2020, tras lo cual se ha publicado la *Orden de 23 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía en el período 2017–2020*, financiada con los créditos del eje 4 del Programa operativo.

Las bases reguladoras tienen tres líneas de incentivos dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la aplicación de recursos renovables en el ámbito de la edificación y de distintos sectores de actividad, así como la movilidad sostenible y la implantación de redes inteligentes en el ámbito energético, y no incluye ninguna medida discriminatoria entre hombres y mujeres.

Respecto al consumo de energía, toda la población andaluza es consumidora potencial de energía y en función del sexo, su distribución es un 50,65 % de mujeres y un 49,35 % de hombres, según los datos publicados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (Fuente: IECA. Sistema de información multiterritorial de Andalucía 2016) y no se detectan desigualdades por razón de sexo en el acceso a estos recursos.

Sí establece como una de las prohibiciones para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En las solicitudes y formularios que se acompañan a la convocatoria de los incentivos se incorpora, la identificación de hombres y mujeres tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como en el caso de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia energética de Andalucía 2020, aprobada el 27 de octubre de 2015 por el Consejo de Gobierno, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Este programa tiene entre sus principales objetivos, favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales, la creación y el mantenimiento de empleo estable en el sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano a través de la cooperación empresarial y el apoyo a la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

Por primera vez en 2018, el presupuesto del programa 76A “Ordenación y promoción comercial” cuenta con un objetivo estratégico de género: “Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector comercial”. Por consiguiente, a las tradicionales medidas que se vienen aplicando en los instrumentos de gasto de este programa, fruto de las previsiones contenidas en el Plan integral de fomento del comercio interior de Andalucía, en el Plan integral de fomento de la artesanía de Andalucía y en el Plan de activación del comercio ambulante en Andalucía, se sumarán las actuaciones específicas en materia de igualdad que se llevarán a cabo para la consecución de los objetivos de género.

Estas nuevas actuaciones específicas en materia de igualdad de género en el sector comercial están dirigidas principalmente en la concienciación de los agentes para aumentar la presencia de las mujeres en las posiciones relevantes del sector comercial y, sobre todo, a la realización de estudios que nos aporten un diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector comercial que permita la fijación de una agenda por la igualdad de género en dicho sector.



Así, el presupuesto 2018 cuenta con dos objetivos estratégicos. El primero de ellos, “Favorecer el aumento de la competitividad del sector comercial y la creación de empleo”, si bien no es un objetivo específico de género, tiene vinculados objetivos operativos cuyas actuaciones contribuyen a fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el sector comercial.

Objetivo 1. “Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales”, y

Objetivo 2. “Apoyar la promoción de la calidad y modernización de la artesanía en Andalucía, así como la potenciación del sector congresual y ferial”.

Concretamente, y dentro del objetivo operativo de “Favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales”, está prevista una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad del sector comercial. Una de las líneas estará destinada directamente a las pymes con establecimiento comercial, para las que se prevén dos medidas. En primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas. En segundo lugar, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquellas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la creación de puestos de trabajos femeninos o de menores de 35 años en los 12 meses anteriores al inicio del plazo de presentación de las solicitudes. Asimismo, toda la información recogida para los indicadores debe ir desagregada por sexo.

Esta actuación cuenta con un indicador en materia de igualdad, que es el “porcentaje de pymes que puntúan en criterios de igualdad”, fijado en el 10%.

También está prevista la convocatoria de ayudas para la modernización y fomento del comercio ambulante con la finalidad de ponerlo en valor dentro del conjunto de la economía de la comunidad, aumentando la profesionalidad de las personas comerciantes ambulantes, mejorando sus condiciones de trabajo y logrando mayor calidad en esta actividad comercial. Esta línea de subvenciones también cuenta con la misma condición para ser beneficiaria de no haber sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas. Así mismo se valora positivamente que el proyecto de inversión o las actuaciones a subvencionar contengan medidas que impulsen desde el municipio el acceso de mujeres emprendedoras al comercio ambulante. Por último, se establece como obligación que en toda la recogida de datos se desagreguen por sexo.

Asimismo, está prevista la convocatoria de subvenciones para revitalizar los centros urbanos y otras asociaciones de comerciantes, cuya normativa de aplicación prevé también varias medidas. Por una parte la prohibición de obtener la condición de persona o entidad beneficiaria a las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas y las asociaciones que en su proceso de admisión o en su funcionamiento discriminen por razón de sexo. Por otra parte prevé como actuación subvencionable la realización de campañas de promoción de ventas, animación comercial y publicidad, siempre que el contenido de dichas campañas y promociones tenga en cuenta la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de

la igualdad de género en Andalucía. Se contempla asimismo como criterio de valoración la inclusión en el proyecto cuya subvención se solicita de actuaciones de efectiva consecución de igualdad de género, como planes de igualdad o medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para sus empleadas y empleados.

Por otro lado, dentro del objetivo operativo “Apoyar la promoción de la calidad y modernización de la artesanía en Andalucía, así como la potenciación del sector congresual y ferial” contempla un indicador desagregado por sexo: variación anual del número de inscripciones en el Registro de Artesanos, consistente en la identificación de la dedicación de mujeres y hombres a los distintos oficios artesanos a través del Registro de artesanos y artesanas de Andalucía. Debe además destacarse que este operativo se concreta en una actuación consistente en la convocatoria de ayudas que favorezcan la competitividad de las pymes artesanas, en cuya normativa reguladora se ha previsto valorar positivamente que la empresa cuente con mayor número de trabajadoras que de trabajadores en el momento de presentación de la solicitud.

Por otro lado, en el sector de la artesanía se continuará trabajando en actuaciones dirigidas directamente al fomento de la igualdad, como son:

- impulsar convenios con organismos públicos y privados para el asesoramiento a mujeres emprendedoras artesanas;
- la articulación de colaboraciones para que las personas jubiladas y prejubiladas con gran trayectoria profesional y empresarial apoyen y asesoren a mujeres jóvenes o desempleadas sobre los diversos oficios artesanales;
- impulsar cursos de formación específica en materia de artesanía, incluida la encaminada a la inserción laboral de mujeres jóvenes o desempleadas,
- así como la mentorización de maestras artesanas a jóvenes con vocación de artesanas.

El presupuesto 2018 también cuenta, como se ha señalado anteriormente, con otro objetivo estratégico específico en materia de género: “Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector comercial”. Se trata de impulsar medidas que contribuyan a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en términos de empleo como de titularidad de los negocios, así como en cuanto a su representatividad en los órganos de asesoramiento y participación del sector. Para ello resulta indispensable contar con un diagnóstico de las desigualdades de género en el sector que permita hacer una planificación adecuada a medio plazo, de modo que se pueda contar con una agenda por la igualdad en el sector comercial.

Como indicadores de impacto de este objetivo estratégico se han señalado, en primer lugar, el aumento de la presencia femenina en posiciones relevantes dentro del sector comercial. En 2016, el porcentaje de participación de mujeres en órganos de representación fue del 46% frente al 54% de hombres. Se espera alcanzar en 2018 el 50%. Como segundo objetivo estratégico se ha previsto la variación del porcentaje de negocios cuyo titular es una mujer. En 2015, las titulares de establecimientos comerciales eran el 16,7%.

Este objetivo estratégico cuenta con dos objetivos operativos:

Objetivo 3. “Fomentar la concienciación de los agentes implicados sobre la necesidad de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector comercial”, cuyos



indicadores de resultado son la variación en el porcentaje de participación de mujeres en órganos de representación en 2016 de 54% hombres y 46% mujeres, en donde se espera alcanzar al 50%, y la variación en el número de publicaciones dirigidas al sector comercial en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, habiéndose previsto un mínimo de dos publicaciones.

Para la consecución de este objetivo, se ha previsto una actuación consistente en la concienciación y fomento de la participación y la representación de la mujer en posiciones relevantes del sector comercial, cuyo cumplimiento se medirá con los siguientes indicadores: Mujeres en el Consejo Andaluz de Comercio 50%; Mujeres en la Comisión de Artesanía 50%, Publicaciones realizadas en materia de igualdad 2.

Objetivo 4. “Conocer la realidad de partida de hombres y mujeres en el sector comercial para la fijación de una agenda por la igualdad en el sector”, cuyos indicadores de resultado son la variación del número de estudios específicos en temas de igualdad en el sector comercial y la variación del número de datos desagregados por sexo en el sector comercial, teniendo en cuenta que los valores de partida son cero en el primero por no contar con estudios de este tipo, y que en el segundo los datos desagregados por sexo disponibles son únicamente los del Registro de artesanos, los candidatos a Premios Andalucía de comercio interior, y los proporcionados en materia de empleo por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Se espera aumentar a 4 el número de datos desagregados por sexo.

Para la consecución de este objetivo, se ha previsto una actuación consistente en la realización de estudios específicos y encuestas en materia de igualdad en el sector comercial, cuyo cumplimiento se medirá con los siguientes indicadores: Estudios realizados en materia de igualdad 1; Encuestas realizadas en materia de igualdad 1. En la actualidad el valor de ambos indicadores es cero.

15.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La función del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, es profundizar y desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza, y de manera más específica en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención de riesgos laborales (PRL) en todos nuestros hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos. Fue creado en 2006 fruto del consenso con los agentes sociales y económicos. Se ocupa igualmente del análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores autónomos y a los sectores de mayor riesgo.

La integración de la perspectiva de género ha sido, desde la creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, un principio transversal de actuación. En el ámbito de las competencias del Instituto, las encuestas de condiciones de trabajo muestran las mayores desigualdades entre hombres y mujeres. En estas encuestas es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones en que desempeña su labor, y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, y muestra su grado de satisfacción con las mismas. Se obtiene igualmente información desagregada por sexo sobre los riesgos psicosociales y otros factores emergentes, percibidos por las personas encuestadas.

Objetivo. Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral en relación con la gestión preventiva y con las condiciones de trabajo, incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género.

Para la consecución del objetivo de igualdad de género, se prevé llevar a cabo las siguientes actuaciones en 2018:

- Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, incluyendo, entre otras acciones, la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades en materia de género en las referidas materias objeto de análisis.
- Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.
- Acciones formativas en seguridad y salud laboral orientadas a colectivos específicos: componentes de los Comités de seguridad y salud laboral y delegados de prevención de empresas andaluzas, profesionales de la PRL en ejercicio, y agentes de promoción de la cultura preventiva. Se contemplarán como indicadores diferenciados por sexo las personas asistentes a las acciones, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.
- Acciones de difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general. Igualmente se contemplarán como indicadores diferenciados por sexo las personas asistentes a las acciones, con el objetivo de aumentar la asistencia de mujeres.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través de la página web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión, como las redes sociales o publicaciones en formato papel.

15.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

La Agencia Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como órgano gestor de las políticas activas de empleo de orientación, intermediación y fomento, contribuye al acceso al mercado de trabajo, mediante instrumentos que faciliten las transiciones al empleo (desde la educación, desde otro empleo o desde el desempleo), la permanencia de la población trabajadora en dicho mercado, favoreciendo el empleo estable y de calidad, y la mejora del capital humano



de las empresas, aportando nuevos perfiles que incorporen conocimientos y técnicas nuevas. Esta contribución se realiza desde la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos públicos disponibles.

Los estatutos del SAE, aprobados por *Decreto 96/2011, de 19 de abril*, definen, en su artículo 5, los objetivos y funciones de la agencia, determinando como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y en particular, el fomento del empleo, la orientación e información, prospección y registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo. Todos estos objetivos redundan en la consecución del objetivo estratégico principal que persigue la agencia, la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía andaluza en el contexto de la actual coyuntura económica.

Así, la agencia SAE gestiona su presupuesto con el fin de mejorar de la empleabilidad de los andaluces y andaluzas, generando nuevas oportunidades para que las personas desempleadas accedan al empleo, reduciendo las brechas, desajustes y desiguales existentes, tanto para determinados grupos poblaciones como las personas jóvenes o para colectivos específicos como las personas con discapacidad o aquellas que se encuentran en situación de exclusión o con mayores dificultades para la inserción (como puede ser el caso de las personas desempleadas de larga duración). Se presta especial atención a la igualdad de género, cuya consecución es pretensión del Gobierno de la comunidad como objetivo transversal en todas sus políticas, y que es particularmente relevante en las políticas activas de empleo por cuanto ésta es un instrumento eficaz de lucha contra la desigualdad.

Los objetivos estratégicos de la agencia Servicio Andaluz de Empleo para 2018 son los siguientes:

Objetivo estratégico 1: Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza.

Objetivo estratégico 2: Mejorar la calidad de los servicios.

Por otra parte, y como **objetivo** transversal incluido en el Objetivo estratégico 1, en todas las actuaciones, se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía. Dada la trascendencia de este objetivo de equidad, se ha definido para este año un objetivo operativo centrado en un sector económico que debe ser motor en la región, la industria, y en el que se han constatado diferencias, en las posibilidades de acceso y en la participación, en el empleo entre hombres y mujeres.

Los objetivos estratégicos son desarrollados por una serie de objetivos operativos anuales. En el caso del objetivo estratégico 1 “Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza”, se establecen cinco objetivos operativos:

Objetivo 1. Gestionar de forma integral la demanda de empleo y las necesidades de información y orientación profesional. Este objetivo se concreta en dos acciones fundamentales:

- Inscripción y clasificación de la demanda: el alta como demandante es el paso necesario para poder acceder al conjunto de servicios que el SAE pone a disposición de las personas tras su inscripción. Se realiza de forma personal e intransferible, para posibilitar la verificación de los datos aportados. Por su parte, la correcta clasificación de la demanda constituye el pilar fundamental para los procesos de intermediación de

las personas inscritas en el SAE, por cuanto no sólo supone disponer de información actualizada y veraz respecto al potencial humano de la región, sino que, además, es pieza clave para los procesos selectivos tanto para ofertas de empleo como para acceder a otros servicios y programas.

- Gestión de itinerarios personalizados de inserción: el itinerario personalizado de inserción (IPI), es la herramienta base de los procesos de orientación. Se define como un conjunto secuencial de acciones que se diseñan y desarrollan para mejorar la empleabilidad de la persona desempleada inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. Un IPI se inicia siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional desarrollada por personal técnico de una unidad de orientación de la red “Andalucía Orienta”. En estas unidades se cuenta con personal profesional de la orientación, que atiende de manera individual o grupal a las personas demandantes, siempre desde un enfoque respetuoso con la diversidad y que tiene en cuenta las diferentes realidades a la hora de prestar sus servicios de orientación. Todas las acciones de los IPI se registran según los procedimientos establecidos por el SAE en el Servicio Telemático de Orientación (STO).

Objetivo 2. Atender las necesidades de las empresas en materia laboral y de recursos humanos. Este objetivo comprende diferentes actuaciones o servicios:

- Gestión de la intermediación en el empleo: la casación de oferta y demanda es una de las actuaciones que desarrolla la Agencia SAE; se trata, en definitiva, de lograr que las ofertas de empleo que presentan las empresas se cubran con las personas candidatas que reúnan los requisitos buscados o demandados. Así no sólo se consigue el resultado de la inserción de la persona desempleada sino que también se logra satisfacer las necesidades de la empresa que acude al servicio público de empleo en busca de personal. Como todos, este servicio se ofrece por el SAE de manera gratuita, y garantizando la igualdad de oportunidades y la total transparencia en sus procesos de captación, gestión, selección y envío.
- Agentes de empresa: para lograr un mayor acercamiento al tejido productivo andaluz, y dar una respuesta más personalizada a sus demandas en materia de personal, la Agencia SAE cuenta con el dispositivo de agentes de empresas. A través de una planificación anual de sus tareas, este dispositivo ofrece los servicios del SAE al empresariado andaluz, para definir y encontrar el perfil más adecuado para los puestos de trabajo que ofrecen. Además, apoyan la búsqueda de las personas candidatas más idóneas para dichos puestos entre las inscritas en el SAE, conciertan las entrevistas de trabajo e intentan cerrar en el menor tiempo posible la casación de oferta y demanda. Este personal técnico también informa a las empresas de los recursos que les ofrece la agencia, realizan una labor de investigación y prospección del mercado de trabajo para un mejor conocimiento del tejido empresarial y del mercado laboral, de tal manera que sus actuaciones se ajusten más a las necesidades territoriales y poblacionales, teniendo en cuenta las diferencias y diversidad poblacional en general, y las de género en particular.
- Actuaciones en relación a las agencias de colocación: el Real Decreto 1796/2014, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, establece que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que en coordinación



y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo de Andalucía realicen actividades de intermediación laboral, que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más adecuadas a sus requerimientos y necesidades. Además podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. Se precisa disponer de un marco de regulación de la actividad de estas entidades que actúan en el mercado de trabajo regional, de manera que se garantice el respeto al principio de igualdad en el acceso al empleo.

Objetivo 3. Posibilitar la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas en general. El objetivo se concreta en distintos programas y proyectos:

- Programas de inserción: prácticas en empresas y prácticas transnacionales. Disponer de experiencia profesional puede ser el punto diferencial y determinante para la inserción. A través de este recurso se busca adquirir dicha experiencia profesional de manera tutorizada, y proporcionar el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que la persona demandante aspira. Cuando estas prácticas se desarrollan en otros países, además se adquiere una serie de competencias y conocimientos que pueden favorecer la inserción. La mejor adecuación de estos programas a las realidades de las mujeres, mediante diseños específicos para potenciales personas beneficiarias procedentes de familias monoparentales o de colectivos en situación de exclusión, tiene incidencia directa en las políticas de igualdad de oportunidades.
- Promoción de la movilidad sectorial, funcional y geográfica. Red EURES: la red EURES, organismo de colaboración entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo de los estados miembros del espacio económico europeo y otras organizaciones asociadas, facilita orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo y de profesionales.
- Incentivos a la contratación: en las diferentes líneas que se proponen para fomentar el empleo de calidad y estable (bono empleo, incentivos a la ampliación de la jornada laboral, incentivos al empleo estable,...) se recogen medidas especiales para el caso de la contratación de mujeres de cara a incrementar su presencia en el mercado laboral.
- Promoción de las políticas activas locales de empleo: se pretende promover la generación de empleo local mediante la adecuación de los territorios y mercados, planificando estrategias integrales o implementando medidas concretas de actuación, que tengan en cuenta la diversidad de la población.

Objetivo 4. Favorecer la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.

Las actuaciones contempladas en este objetivo se enfocan a grupos de población que presentan especiales dificultades para su inserción. En ellos, además las mujeres suelen contar con un elemento de dificultad añadido, por lo que la promoción de la igualdad se hace aún más necesaria. Este objetivo comprende las siguientes actuaciones o servicios:

- Programa de orientación profesional y acompañamiento a la inserción: este programa tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo en las fases de orientación e inicio de la actividad profesional a personas con especiales dificultades para la inserción y el desarrollo de la actividad laboral. Se requieren metodologías específicas para este acompañamiento dependiendo de las características específicas de estas personas, por lo que el tratamiento personal y diferenciado en busca de la normalización laboral es elemento fundamental de la igualdad.
- Integración laboral a través de empresas de inserción: esta línea busca la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de su contratación en empresas de inserción. El objetivo es incentivar el mantenimiento de los contratos de las personas en situación de exclusión que desarrollen un itinerario personalizado que las capacite para su inserción en empresas ordinarias. Además de dar el apoyo para que estas empresas cuenten con personas especializadas en su tutorización y acompañamiento profesional. Se trata de favorecer la integración (laboral y social) a través del entrenamiento laboral, teniendo además en cuenta las características personales, a la vez que se valoriza socialmente a esta población.
- Planes integrales para colectivos en riesgo de exclusión social: a través del desarrollo de planes integrales y personalizados que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas profesionales que den respuesta a las necesidades específicas de la persona para mejorar su empleabilidad como un proceso holístico. Esta manera de actuación integral de las políticas activas de empleo se enmarca en las tendencias actuales y de futuro de los servicios públicos de empleo, en los que la atención personalizada y diferenciada es elemento de calidad y mejora.
- Incentivos a la contratación de personas con discapacidad: se incluyen aquí un conjunto de incentivos destinados a la integración laboral de las personas con discapacidad, tanto en centros especiales de empleo como en empresas ordinarias. Si las personas con discapacidad encuentran dificultades para la inserción, en el caso de las mujeres la inserción es aún más complicada debido a la doble discriminación, por lo que disponer de una serie de incentivos tanto en el mercado ordinario como en el protegido puede favorecer su situación para acceder a empleos estables y de calidad.

Objetivo 5. Incrementar el uso de las TIC por parte de las personas demandantes de empleo. Las actuaciones de esta línea se ven afectadas por la brecha digital que aún existe, por lo que en la medida en la que se desarrollan pueden favorecer a su disminución. Se compone de las siguientes líneas:

- Área de gestión de demandantes de empleo y área de gestión de empresas: estos espacios virtuales y diseñados de manera personalizada, están integrados en el Portal de empleo de la Junta de Andalucía, posibilitando que la ciudadanía pueda relacionarse y acceder a los servicios y programas del SAE.



- Dinamización zonas TIC en oficinas de empleo: con el fin de mejorar los servicios a la ciudadanía, minimizando tiempos y evitando y simplificando trámites, el Servicio Andaluz de Empleo cuenta con zonas TIC modernizadas y reforzadas en las oficinas de empleo. Estas zonas se constituyen como espacios reservados, claramente indicados y delimitados, donde se ofrecen herramientas que permiten resolver los trámites más comunes por medios telemáticos.
- Red de puntos de empleo: los puntos de empleo (PPEE), ubicados principalmente en localidades sin oficinas de empleo, permiten renovar, emitir documentación, consultar ofertas y realizar modificaciones de la demanda, además de contribuir a la reducción de los tiempos de espera para demandantes de empleo y facilitar una atención rápida y eficaz.
- GESCONTRAT@: gescontrat@ es la aplicación informática que el SAE pone a disposición de las empresas, de forma completamente gratuita, para gestionar y comunicar las contrataciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras a través de Internet, desde su lugar de trabajo, evitando así desplazamientos a las oficinas de empleo.

El **objetivo 6**. Desarrollar actuaciones integradas de empleo que fomenten el empleo en sectores de actividad específicos y el **objetivo 7**. Apoyar la reducción de la subrepresentación de las mujeres en el sector industrial, están ligados, ya que para 2018 el sector de actividad sobre el que se va a actuar de manera intensiva es el industrial. La menor participación de las mujeres en el mercado laboral industrial ha conducido a la agencia a fijar una estrategia de intensificación y especialización de acciones para el empleo femenino en las empresas o proyectos a ejecutar en dicho sector. En definitiva, sobre las medidas recogidas en el objetivo operativo 1.7 (innovación y mejora de empleo en el sector industrial de Andalucía; mejora de la empleabilidad en el sector industrial; acciones de formación profesional para el empleo en el sector industrial; fomento del empleo en el sector industrial; desarrollo local en el sector industrial; y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sector industrial), se intensificarán las actuaciones que se destinen a las mujeres.

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA (IDEA)

La agencia IDEA es una agencia pública empresarial de las previstas en el Anexo VII de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*.

La creación de empleo estable y de calidad es el principal reto de la sociedad andaluza actual. La consecución de este objetivo se logrará a través del crecimiento de la actividad económica, generada por más empresas y más competitivas, induciendo este crecimiento de actividad la creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad. La administración pública autonómica ha de mejorar a través de los instrumentos que le son propios las condiciones para el desarrollo de la actividad económica y empresarial, con la certeza de que esto contribuirá a la reducción del desempleo.

La dificultad en el acceso a la financiación empresarial sigue siendo un obstáculo manifiesto para el desarrollo de los planes de inversión de las empresas andaluzas, especialmente para las pymes. En este sentido, la Junta de Andalucía ha ejecutado en los últimos años instrumentos de apoyo para facilitar incentivos financieros para reducir las barreras al desarrollo empresarial. Sin olvidar la validez de los apoyos a la innovación y al desarrollo, la coyuntura actual aconseja reforzar los instrumentos de fomento empresarial para la reducción de barreras a la inversión generadora de empleo y actividad, primando de manera clara la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, y apoyando la innovación industrial y la especialización productiva, máxime aquella orientada dentro de las directrices de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2014–2020 RIS3 Andalucía.

En la actualidad, la agencia IDEA actuando como organismo intermedio de la subvención global de Andalucía Competitividad–Innovación–Empleo FEDER Andalucía 2014–2020, gestiona y ejecuta, tanto la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020, como la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía, con el objetivo común de facilitar el acceso a las empresas andaluzas de los mencionados incentivos financieros.

En la elaboración de ambas órdenes, de conformidad con el mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, las mencionadas órdenes, entre los requisitos que deben reunir las empresas solicitantes para la obtención de las subvenciones, establecen que no podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones reguladas en dichas órdenes las personas o entidades en quienes concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- Haber sido sancionadas por resolución firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Haber sido sancionadas con la prohibición de concurrir a los procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, la Orden de 5 de junio de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva a las empresas para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y la creación de empleo en Andalucía durante el período 2017–2020,



determina la discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas. El punto 4 del artículo 6 de la citada orden establece que “el porcentaje de ayuda se calcula como un tipo mínimo en función de la tipología de proyecto solicitado, según los tipos de proyectos indicados en el artículo 2, al cual se le sumarán los porcentajes señalados en la tabla del presente artículo en función de las características adicionales que reúna el proyecto, según se detalla en Anexo III”. El precitado anexo III determina que “los proyectos que puedan encuadrarse en las tipologías establecidas en el artículo 2 de esta Orden y que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional en los términos previstos en la tabla del artículo 6”. Entre las distintas características adicionales, el punto 5 de dicho anexo refleja las siguientes:

- b) Proyectos de colectivos prioritarios: son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios cuya edad sea inferior a 35 años y/o por mujeres y/o por parados de más de 45 años de edad, que lleven más de 2 años sin trabajar y/o por egresados o doctores retornados del extranjero cuya estancia formativa y/o laboral en el extranjero haya sido superior a 6 meses continuados. Se entenderá participación mayoritaria cuando alguno o ambos de los colectivos tengan la mayoría del capital social, siempre y cuando exista una vinculación real y efectiva con la empresa, ya sea como trabajadores o como administradores. Se incluirán en este epígrafe las «empresas de inserción» o «empresas protegidas».
- c) Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- d) Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable. La persona solicitante podrá obtener por esta característica adicional una puntuación tope del 6%: bien porque satisface el criterio d), o bien porque se acredita cumplir dos o más de los criterios a), b), c) de este apartado”.

Por cuanto los sistemas de información vinculados a la tramitación y gestión de las órdenes de incentivos generan un gran volumen de información susceptible de parametrización y análisis (solicitantes, empleo comprometido, empleo mantenido...), se ha determinado como **objetivo** para el ejercicio 2018 la elaboración de un informe de diagnóstico de los sistemas, de tal manera que permita que, en los ejercicios 2019 y siguientes, se puedan definir indicadores y objetivos adecuados, que permitan una correcta evaluación futura de la aportación en materia de igualdad de género de los incentivos concedidos por la agencia, así como de su aportación a la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas.

En el ámbito interno de la entidad, en referencia a las relaciones con su personal por cuenta ajena, la agencia IDEA ha establecido las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Sensibilización y difusión del compromiso de la agencia en relación a la comunicación y lenguaje no sexista.
- Mantenimiento y desarrollo de protocolos en materia de acoso laboral por razón de sexo.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas para la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Asegurar la igualdad retributiva.
- Garantizar la igualdad en la promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Garantizar la igualdad de acceso y selección de personal.
- Mantenimiento y desarrollo de medidas de igualdad en materia de salud laboral.

Como objetivo específico en el PAIF se incluirá la elaboración de un informe anual relativo al cumplimiento de las actuaciones internas aprobadas en materia de género.



16.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa presupuestario 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, gestionado por la Secretaría General de Vivienda y por la Dirección General de Vivienda, Rehabilitación y Arquitectura, el objeto de las actuaciones va encaminado a facilitar el acceso a una vivienda digna mediante ayudas a adquirentes o mediante el ejercicio del derecho de adquisición preferente, también mediante la concesión de ayudas a inquilinos, priorizando a personas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia sociales incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a aquellas con determinados umbrales de ingresos. En el programa 43A también se incluyen diversas actuaciones dirigidas a entidades y personas jurídicas. En este sentido cabe señalar los programas destinados a facilitar el acceso a una vivienda digna, mediante las ayudas a promotores públicos o privados; los destinados a la rehabilitación sostenible de edificios residenciales, destinados a personas jurídicas (comunidades de propietarios fundamentalmente); los destinados a la rehabilitación de edificios públicos de destacado interés patrimonial y regeneración del espacio público; así como las acciones de cooperación internacional en materia de vivienda y rehabilitación.

Dentro de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma, el derecho a la vivienda se considera uno de los ejes fundamentales atendiendo al Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda, la Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía y la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo. Todo ello se plasma a su vez en el instrumento encargado de concretar la política de vivienda en la Comunidad Autónoma de Andalucía, constituido actualmente por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, regulado por el Decreto 141/2016, de 2 de agosto.

Hay que destacar que uno de los sectores económicos más vinculados con la vivienda, como es el de la construcción, se caracteriza por su extremada masculinización, ya que el 95,8% de las personas empleadas son hombres, y éstos suponen igualmente el 77,6% en la industria y el 72,6% en la agricultura.

Ciñéndonos al empleo cualificado en dicho sector de la construcción o en la conducción y operación de maquinaria móvil, se contabilizan sólo un 1,7% y un 1% de mujeres respectivamente, mientras que en los servicios de salud y el cuidado de personas o en el sector del empleo no cualificado en servicios se invierte esta situación, siendo mujeres el 76,6% de las personas ocupadas en el primer caso y el 80,5% en el segundo.

El programa presupuestario define como objetivo estratégico y principal en materia de igualdad de género:

Mejorar la igualdad de la inserción laboral por género mediante el fomento de la recuperación económica del sector de la construcción para reactivar la creación y mantenimiento del empleo estable en el mismo.

Recaerá sobre las obras a acometer en el parque público residencial de la comunidad autónoma, gestionado por la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía.

El desarrollo de la propuesta pasa por establecer los siguientes criterios en la licitación de las obras correspondientes a los programas de Renovación Urbana, de Rehabilitación, Reforma o Nueva Planta, de Mantenimiento y Limpieza y de Conservación y Mantenimiento del Parque Público de Vivienda:

- Será obligatorio el establecimiento de una cláusula de inserción sociolaboral contenida en la condición especial de ejecución del contrato para aquellos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria, para mano de obra, en los programas indicados de 2.350.000 euros.
- El porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio-laboral se establecerá en un 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 235.000 euros.
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción sociolaboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiéndose por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 60% ni sea menor del 40%.
- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:
 - Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
 - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
 - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
 - Tenga un Plan de Igualdad.

La actuación para alcanzar este objetivo operativo es la siguiente:

- Adecuación del parque público residencial, cuyas principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:
 - Garantizar los fines sociales del Parque Público Residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía, mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad, incluyendo los programas de intervención social en el citado Parque. Sobre esta línea de actuación recaerá el objetivo específico antes aludido referido a la mejora de la igualdad de la inserción laboral por género.
 - En el marco de la financiación europea remarcar, finalmente, que el presente objetivo recoge las propuestas a incluir en la Iniciativa Territorial Integrada de la provincia de Cádiz, que en el ejercicio 2018 pretende, entre otros, la rehabilitación



y renovación del parque público residencial en ámbitos urbanos de la provincia de Cádiz sujetos a procesos de segregación social y graves problemas habitacionales: mejora de las condiciones de habitabilidad de las viviendas, y mejora de las dotaciones y condiciones de sus espacios públicos. También hay que destacar que aunque en 2017 termina la vigencia de la prórroga del Plan Estatal de Vivienda, los compromisos respecto de las Áreas de Regeneración y Renovación Urbanas, suscritas mediante Acuerdo de la Comisión Bilateral Junta de Andalucía y Ministerio de Fomento, pueden continuar en 2018 su ejecución hasta su terminación respecto a la financiación no estatal.

Dentro del objetivo estratégico Hacer real y efectivo el derecho a una vivienda digna y adecuada, base fundamental para el ejercicio del resto de derechos constitucional y estatutariamente consagrados, existe como objetivo específico en materia de igualdad de género el siguiente:

Facilitar el acceso a la vivienda a la ciudadanía en condiciones asequibles y evitar la exclusión social.

Con este objetivo operativo se pretende hacer real y efectivo el derecho a la vivienda mediante los programas de ayudas contemplados en el vigente Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, encaminadas a facilitar a la ciudadanía una vivienda en condiciones asequibles y evitando la exclusión social.

Las principales líneas de trabajo y medidas consistirán en:

- Facilitar el arrendamiento de viviendas mediante la concesión de ayudas a personas inquilinas, priorizando a aquellas en situación de especial vulnerabilidad, a las que se encuentren en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a las personas con determinados umbrales de ingresos.
- Mantener, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020, aprobado por Decreto 141/2016, de 2 de agosto, las ayudas a personas adquirentes de vivienda protegida.
- Ejercicio de los derechos de adquisición preferente consagrados en la Ley de Tanteo y Retracto en Desahucio de Viviendas en Andalucía, actualmente en tramitación parlamentaria.
- Desarrollo de las medidas de fomento del alquiler de viviendas deshabitadas previstas en la Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda y desarrolladas por el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016–2020.
- Apuesta por la planificación municipal como instrumento de diagnóstico y ejecución, mediante la ayuda económica a las entidades locales para la implantación de los planes municipales de vivienda y suelo.

- Favorecer el acceso a la vivienda desde la autoconstrucción, que tiene por objeto la construcción de viviendas protegidas por sus futuras personas usuarias mediante aportación de trabajo personal, con la colaboración de la Administración Local en el proceso, consiguiendo con ello una importante reducción de los costes.
- Entrada en vigor de un nuevo Plan Estatal de Vivienda 2018–2021, actualmente en redacción y en el que se contemplan ayudas a personas inquilinas para el fomento del alquiler de viviendas.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO Y VIVIENDA

Los créditos asignados al programa presupuestario 51A son gestionados por la Secretaría General Técnica, la cual tiene un carácter eminentemente horizontal dedicado a impulsar, supervisar y contribuir al buen funcionamiento de los distintos órganos y unidades de la Consejería.

En la Secretaría General Técnica se desarrollan las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, la cual coordina e integra la perspectiva de género en el ámbito competencial de la consejería y vela por la aplicación de la transversalidad de género en todas sus actuaciones.

Se marca como objetivo fomentar la igualdad de género a través de la Unidad de Igualdad de Género de esta consejería, garantizando que todas las publicaciones que se realicen integren la dimensión de género.

Durante el ejercicio 2016 se han tramitado siete órdenes y un decreto, contando todas ellas con el Informe de Impacto de Género elaborado por el centro directivo proponente, así como el correspondiente informe de observaciones emitido por la Unidad de Igualdad de Género.

Dentro del ámbito de actuación de este programa, se puede destacar la actualización de los servicios de información que se llevará a cabo con criterios de igualdad por el Servicio de Información Geográfica y Estadísticas, siendo responsabilidad de este servicio velar para que se incluya la perspectiva de género en los nuevos sistemas de información que se desarrollen en la consejería. En los Programas estadísticos y cartográficos de los últimos años se ha realizado un importante esfuerzo para realizar actividades estadísticas que incorporen la variable sexo. En este sentido, las actividades que incorporan la variable sexo son:

- En materia de transporte profesional: certificado de competencia profesional para el transporte, títulos de consejero de seguridad, certificado de aptitud profesional para el transporte y centros de formación de capacitación profesional.
- En materia de movilidad: transporte público interurbano de Andalucía.
- En materia de vivienda: Programa andaluz en defensa de las viviendas, demandantes de viviendas protegidas y actuaciones protegidas en materia de vivienda de Andalucía.



A lo largo del ejercicio 2017 se ha conseguido la desagregación por sexo de las estadísticas del Programa andaluz en defensa de las viviendas y de los demandantes de viviendas protegidas.

A través del Servicio de riesgos laborales, se implantará y aplicará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, como instrumento para la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad de las unidades y centros de trabajo y el desarrollo y coordinación de todos los organismos implicados. En el diseño y aplicación de dicho Plan se integrará la perspectiva de género como estrategia para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva. Para el desarrollo y gestión del Plan de Riesgos Laborales se establecerán procedimientos documentados que determinen la forma de integrar de una manera efectiva la prevención en todas las unidades administrativas. Dichos procedimientos se recogen en un documento denominado “Manual de procedimientos de gestión de PRL”, que destaca la existencia del procedimiento de adaptación de los puestos de trabajo a las personas empleadas públicas especialmente sensibles y de protección a la maternidad.

En materia de contratación, en los pliegos propios que son los referentes a contratos de obra, se recoge como criterio de admisión la obligación para las empresas que tengan más de 250 trabajadores de aportar el Plan de Igualdad. En dicho Plan se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las personas licitadoras deberán aportar dicho Plan así como los acuerdos adoptados en relación al mismo. A efectos de la aplicación de la preferencia en la adjudicación, las y los licitadores podrán presentar otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad.

En los contratos de servicios y de suministros, los pliegos de cláusulas particulares (PCP) que se utilizan con carácter general son los que se encuentran publicados en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, los cuales, como no podría ser de otro modo, también recogen dicha obligación.

Dada la heterogeneidad de la documentación aportada en relación con la aplicación del Plan de Igualdad y para facilitar la labor de las mesas de contratación, se ha solicitado recientemente a la comisión consultiva de contratación pública un informe sobre la propuesta de medios para acreditar y aplicar dicho Plan.

Por otra parte, para garantizar la integración de la dimensión de igualdad de género se tiene como objetivo prioritario la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades formativas que se organicen en la consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado. Para ello está prevista la realización de un estudio de la representación de mujeres y hombres en las actividades formativas.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

Son responsables del programa la Dirección General de Movilidad, órgano de planificación, gestión y desarrollo en materia de transportes y movilidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y la Dirección General de Infraestructuras, órgano de planificación, gestión y desarrollo de las competencias en materia de carreteras y las demás infraestructuras viarias.

En el sector de la construcción se siguen detectando importantes desigualdades en cifras de ocupación entre mujeres y hombres. Según los datos publicados en la Encuesta de Población Activa, después de que se observara una mejora durante varios años en la evolución del porcentaje de puestos desempeñados por mujeres en este sector en Andalucía, pasando de representar el 3,7% en 2007 al 9,7% en 2012. Se produjo un descenso en la representación de mujeres en los siguientes años, pasado a situarse la presencia de mujeres en un 4,1% en 2015. Esta tendencia cambia en 2016, elevándose el porcentaje al 5,2%.

En el ámbito de la Dirección General de Movilidad, las actuaciones van destinadas a beneficiar a la ciudadanía en general recogiendo la idea de igualdad de género mediante la promoción de las necesidades de transporte para toda la ciudadanía en condiciones idóneas de igualdad social, de solidaridad territorial, de seguridad y accesibilidad para todas las personas y a la vez se promueven los transportes públicos como medio preferente para los desplazamientos cotidianos. Sin embargo, los patrones de comportamiento son claramente distintos entre hombres y mujeres en lo que se refiere a movilidad en transportes públicos. Las encuestas sociales de movilidad en las regiones urbanas de Andalucía publicadas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía recogen que las mujeres realizan más desplazamientos de menor distancia que los hombres, y que estas son las principales usuarias y beneficiarias del transporte público colectivo cuando los viajes se realizan en los servicios urbanos de autobús y de metro, seguidos de los interurbanos y por último de los viajes en ferrocarril. El resultado de este seguimiento es que las mujeres son las principales usuarias del transporte público.

Así, la movilidad es un resultado donde entran en juego la situación laboral, el ciclo de vida, la presencia de personas dependientes y otras variables sociodemográficas. Las diferencias en las pautas de movilidad desde la perspectiva de género no se vislumbran tanto cuando se analiza el número de viajes realizados, sino cuando se analizan los motivos que los promueven, la localización de los mismos, y la forma de moverse, marcando todo ello la diferencia. Así, los resultados en el número de personas usuarias de transporte público en su conjunto en 2017 es de aproximadamente un 55% de hombres frente un 45% de mujeres.

Por tanto, la Dirección General de Movilidad, en su programa presupuestario para 2018, y dentro del objetivo general de desarrollo de las actuaciones relacionadas con la movilidad sostenible tiene un **objetivo** estratégico destinado a fomentar la igualdad de género: mejorar la demanda de transporte público colectivo y transporte no motorizado en Andalucía. Este objetivo pretende incrementar la demanda de transporte público colectivo en metros y tranvías, aumentando en un punto porcentual la participación de las mujeres en la movilidad pública mediante estas acciones de fomento del transporte público colectivo urbano y acciones de publicidad orientadas a ellas.



Las actuaciones previstas son:

- Aprobación de la Ley de Movilidad Sostenible, que introduce en todo su articulado la perspectiva de género, y es la primera de España que supeditará las infraestructuras y los servicios a su rentabilidad social y ambiental y recoge el diseño de toda la planificación de la movilidad a escala autonómica, territorial y urbana. Esta política de transporte público, donde las mujeres son principales usuarias, con previsión de inversiones y todo el marco de medidas para fomentar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público, y en tren, favorece la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Destaca la transversalidad de la igualdad de género en las actuaciones en materia de movilidad.
- Garantizar durante la formulación de cada Plan de Transporte Metropolitano, la participación de la ciudadanía y tendrá en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad de género en el desarrollo de todas sus actuaciones, a la vez que contribuirán a fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Para conseguir, desde la perspectiva de género, un cambio en la cultura empresarial y dentro del sector del transporte, en el caso de los contratos de gestión de servicio público regular de viajeros por carretera se ha establecido en los pliegos de licitación de estos que cuando se produzcan nuevas contrataciones de personas, estas deberán ser de mujeres hasta alcanzar los criterios de paridad.
- Realizar encuestas de movilidad desagregadas por género sobre número de personas que realizan viajes. Los consorcios de transporte metropolitano analizan los resultados de estas encuestas (viajes, número de hombres y mujeres, frecuencia, destino, etc.) para garantizar que los objetivos se cumplen en la línea de igualdad propuesta.
- La Dirección General de Movilidad con el fomento de las inversiones en transporte público multimodal, facilita en las áreas urbanas y metropolitanas el acceso al mismo. Estos desplazamientos en autobús, tren, tranvía, metro, bicicleta y a pie favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación de las mujeres en la movilidad pública mediante acciones de fomento del transporte público colectivo urbano, a pie y en bicicleta y acciones de publicidad orientadas a ellas.

AGENCIA DE LA VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA – AVRA

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, incluida en el anexo VII de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, propone el siguiente objetivo presupuestario con incidencia en materia de impacto de género:

Objetivo: Alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres a través del cumplimiento de las cláusulas que establecen las condiciones especiales de ejecución del contrato de obra

correspondiente a los programas de renovación urbana, de rehabilitación, reforma o nueva planta, de mantenimiento y limpieza y de conservación y mantenimiento del parque público de vivienda.

- Será obligatorio el establecimiento de cláusula de inserción socio–laboral contenida en la condición especial de ejecución del contrato para todos aquellos contratos cuyo presupuesto de licitación sea igual o superior a 300.000 euros. Esto supone una previsión presupuestaria para mano de obra de los programas indicados de 2.350.000 euros.
- El porcentaje mínimo de reserva para las personas trabajadoras de inserción socio–laboral se establecerá en un 10% del número total de horas de trabajo de la obra. Esto supone una previsión presupuestaria de 235.000 euros
- Además, para estos contratos, el porcentaje de reserva para la inserción socio–laboral deberá distribuirse entre mujeres y hombres, de tal manera que se garantice el equilibrio entre ambos sexos, entendiendo por tal aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el 70% ni sea menor del 40%.
- Se dará preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:
 - Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
 - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
 - Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
 - Cuenten con un Plan de Igualdad.



17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE

Corresponden a la Consejería de Turismo y Deporte, en virtud del *Decreto 212/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería*, las competencias relativas al turismo y al deporte, mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

Los ingresos por turismo en Andalucía ascendieron a 19,2 miles de millones de euros en 2016, representando, añadiendo los ingresos por excursionismo, el 13,9% del PIB de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en una proporción superior al año 2015 (13,2%). Por lo que se refiere al empleo turístico, la distribución por sexo de la ocupación en la industria turística de Andalucía del año 2016 se compone de un 56,6% de varones (210,7 mil ocupados) frente a un 43,4% de mujeres (161,4 mil ocupadas). Esta distribución de la ocupación según el sexo es más parecida a la que presenta la economía andaluza en su conjunto. Puede encontrarse un análisis más amplio del sector turístico y deportivo en los correspondientes epígrafes del capítulo de Realidad.

Resulta de gran importancia la *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía*, que incorpora una visión social del deporte en la norma mediante el reconocimiento expreso del derecho de la ciudadanía a la práctica deportiva y el acceso al mismo de los distintos colectivos sociales. Además se basa en la apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de hombres y mujeres y que fomente la participación de las mujeres en los órganos decisorios de las entidades deportivas.

Respecto a la estructura y organización de las federaciones deportivas, hay que destacar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres que se recoge en el artículo 59 de la citada Ley, a la hora de nombrar a los miembros de las juntas directivas de las mismas. A ello se añade que en el artículo 6, dedicado al principio de igualdad efectiva, se establece que la Administración Pública de Andalucía fomentará e integrará la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente y que, como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la Consejería de Turismo y Deporte promoverá el deporte femenino mediante el acceso de las mujeres a la práctica deportiva, a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles y, especialmente, en los de responsabilidad y decisión.

Además entre las obligaciones de los y las profesionales del deporte contempladas en el artículo 96, se determina la de promover las condiciones que favorezcan la igualdad efectiva de las mujeres en la práctica deportiva, evitando todo acto de discriminación de cualquier naturaleza.

Por otra parte, el artículo 22 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas

de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

En desarrollo de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía*, establece en el objetivo 1 de la línea de actuación 3 dedicada al empleo que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. Entre las medidas de dicho objetivo se establece que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

A través del programa 46A Infraestructuras, Centros y Ordenación Deportiva, la Secretaría General para el Deporte gestiona los créditos necesarios para acometer las políticas de la Consejería de Turismo y Deporte competente en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

En el ejercicio 2018 las actuaciones a acometer por la Secretaría General para el Deporte con los créditos consignados en el programa presupuestario 46A se focalizan, principalmente, en la ejecución de las competencias atribuidas de planificación y organización de la red de infraestructuras deportivas andaluzas, tanto en las instalaciones de titularidad de la Junta, como en cuanto a la coordinación y cooperación en la ejecución de actuaciones en instalaciones de otras Administraciones, principalmente en las correspondientes a entes locales.

Para el ejercicio 2018, las actuaciones irán dirigidas, fundamentalmente, a mejorar la cualificación de la red de infraestructuras deportivas andaluzas.

La política que se lleva a cabo en materia de infraestructuras deportivas tiene como finalidad contribuir de manera relevante a la vertebración del sistema deportivo andaluz mediante la consecución de espacios deportivos y la dotación de instalaciones que acerquen el deporte a la globalidad de la población andaluza y que garanticen que la práctica deportiva sea asequible a todos los habitantes de la Comunidad Autónoma andaluza.

La perspectiva de género, en el programa presupuestario 46A, por la propia naturaleza de las actuaciones descritas, implica una implementación tangencial de la misma, materializándose, no obstante, en medidas como la adoptada en la convocatoria de subvenciones que la Secretaría General para el Deporte pretende llevar a cabo en el ejercicio 2018 para el fomento de equipamiento deportivo para clubes, en la que se prevé incorporar la perspectiva de género en el trámite de la valoración de los proyectos a presentar, incluyendo, entre los criterios que puedan determinar una mayor puntuación del proyecto, la adopción de medidas que fomenten la igualdad de género.

Asimismo, en los expedientes de contratación de obras tramitados con cargo a los créditos del programa presupuestario 46A, en los correspondientes pliegos de cláusulas



administrativas particulares, se incluye ente los criterios de adjudicación, como medida de fomento de la política de igualdad de género, que cuando dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se establece entre otros criterios de preferencia, que las empresas tengan la marca de excelencia o que desarrollen otras medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

En primer lugar, es preciso hacer referencia a las competencias asignadas en la *Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía* a la Junta de Andalucía, entre otras, las relativas a la planificación y organización del sistema deportivo andaluz, la planificación, ordenación, coordinación y fomento de la construcción de las instalaciones deportivas, garantizando el equilibrio territorial, el fomento e impulso del asociacionismo en todos los niveles del deporte, y la tutela de las entidades deportivas, la definición de las directrices y programas de la política de fomento del deporte, la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía, así como la promoción y tutela del deporte de rendimiento en Andalucía.

Por otro lado, destacar que, según los datos extraídos de estudios, la realidad sobre la que actúa el programa muestra, entre otros datos, que en 2016 se expidieron un total de 411.480 licencias deportivas, de las cuales se observa que 352.851 corresponden a hombres (85,7%) y 58.629 (14,3%) a mujeres. Teniendo en cuenta que el deporte en Andalucía tiene la consideración de actividad de interés general que cumple funciones sociales, culturales, educativas, económicas y de salud, el programa presupuestario 46B se fundamenta en créditos destinados a paliar el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector deportivo andaluz, a contribuir al mantenimiento de la estructura federativa andaluza en el ejercicio de las funciones públicas delegadas, al mantenimiento y fortalecimiento del tejido asociativo andaluz y, en general, de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza. Además se apuesta por la inversión en trabajos de investigación científica.

Los objetivos de igualdad fijados para 2018 son los siguientes:

Objetivo estratégico 1. Fomentar la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza.

La Dirección General de Actividades y Promoción del Deporte pretende llevar a cabo mediante las distintas líneas de subvenciones y ayudas públicas, algunas de nueva incorporación, atender las necesidades de la población andaluza en materia de actividades y práctica deportiva, así como mantener y fortalecer el tejido asociativo andaluz. Singularmente, en lo que respecta a las federaciones deportivas andaluzas, se prevé contribuir al fomento del deporte de rendimiento y alcanzar la ordenación, la organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía. Para la consecución de este objetivo se han previsto, entre otros, los siguientes objetivos operativos y las actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a disminuir la brecha de género:

Objetivo 1. Mantener el ejercicio de las funciones públicas delegadas establecidas en la *Ley del Deporte de Andalucía*.

Se fomenta el ejercicio de las funciones públicas delegadas en las federaciones deportivas andaluzas, según se establece en la *Ley del Deporte de Andalucía*, tratándose de entidades deportivas cuya finalidad es la práctica, desarrollo y promoción de las modalidades deportivas propias. En las nuevas Bases Regulatoras, establecidas mediante *Orden de 12 de mayo de 2017, para la concesión de subvenciones en materia de deporte*, en régimen de concurrencia competitiva, para el Fomento de la Organización y Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF) y para la Tecnificación y el Rendimiento Deportivo (modalidad TRD), se recogen una serie de medidas para fomentar la igualdad de género, entre ellas, incluir la perspectiva de género en los criterios de valoración.

Las actividades previstas para el ejercicio 2018 son las siguientes:

- Concesión de subvenciones públicas a las Federaciones deportivas andaluzas.

Incrementar el número de clubes deportivos con presencia en las ligas nacionales. Dado el interés público de las actividades realizadas por los clubes deportivos andaluces, se hace necesario colaborar económicamente con ellos, en la participación en aquellas competiciones de mayor relevancia en el ámbito nacional, que contribuyen decisivamente a fomentar las correspondientes modalidades deportivas en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza y, por consiguiente, al fomento de la práctica deportiva entre la ciudadanía.

- Subvenciones a Clubes deportivos. Participación en Ligas nacionales, incorporando la perspectiva de género en los criterios de valoración contemplados en las Bases Regulatoras. Mediante las mismas se persigue:

Incrementar la práctica del deporte en el ámbito del deporte base y del deporte de rendimiento, cumpliendo con la obligación de la Junta de Andalucía de fomentar y tutelar el deporte de rendimiento, en los diferentes niveles y estamentos deportivos, con el fin de alcanzar estándares de calidad y excelencia, como uno de los pilares básicos mencionados tácitamente en la nueva *Ley del Deporte de Andalucía* y más específicamente, con el establecimiento de mecanismos de apoyo al deporte de rendimiento de Andalucía a quienes tengan reconocida la condición de deportista de alto nivel y alto rendimiento, para la mejora de su rendimiento. Igualmente, mediante este objetivo se persigue la consecución de la ordenación, la organización y programación del deporte en edad escolar en Andalucía.

Incrementar la formación e investigación deportiva. Se persigue el incremento de la formación, producción e investigación científica (tesis doctorales, trabajos y estudios de investigación) en materia deportiva que desde las distintas Administraciones Públicas, centros docentes o centros universitarios se vienen realizando, contribuyendo al conocimiento y difusión de las Ciencias de la actividad física y del deporte, desde una perspectiva de género.

Y mantener el número de deportistas de alto rendimiento atendidos en el CAMD. Se pretende mantener los estándares de calidad en la atención de las deportistas de alto rendimiento, y consolidarse como un centro de referencia en lo que a la medicina del deporte se refiere contemplando en todas las actuaciones la perspectiva de género.



Objetivo estratégico 2. Avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competencias deportivas.

La Dirección General de Actividades y Promoción del Deporte, apuesta por un deporte igualitario que fomente la práctica deportiva de las mujeres, permitiendo que el acceso de la ciudadanía a la práctica del deporte se realice en igualdad de condiciones y oportunidades. En cuanto a las licencias deportivas del año 2016, se observa que se está produciendo un aumento progresivo del número de licencias femeninas, un 0,9% de aumento con respecto a 2015.

Se tiene previsto para el presupuesto 2018 un incremento del número de mujeres con licencias deportivas del 2%.

Para la consecución de dicho objetivo, se ha previsto el siguiente objetivo operativo y una actuación, orientado a contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector deportivo.

Objetivo 2. Incrementar el número de mujeres deportistas.

Incrementar la participación de las mujeres en las actuaciones y competiciones deportivas, la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, y el impulso de su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte. Desde el deporte base hasta el deporte de rendimiento, se pretende alcanzar una mayor presencia femenina, incrementando con ello el número de licencias deportivas femeninas.

La actuación prevista es la inclusión de la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones en materia de deporte que se publiquen en el ejercicio 2018.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO Y DEPORTE

Este programa presupuestario 75A comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería de Turismo y Deporte, coordinando la actuación de los servicios centrales y las delegaciones territoriales para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la consejería.

Cabe señalar que entre los órganos directivos horizontales de la Consejería de Turismo y Deporte se integran la Unidad de Igualdad y los y las vocales de la Comisión de impacto de género en los Presupuestos, de ahí que el funcionamiento del programa tenga especial importancia para la implantación de políticas de igualdad en el conjunto de la consejería.

Los objetivos y las actuaciones del programa 75A para el presupuesto 2018 son los siguientes:

Objetivo 1. Incrementar la proporción de informes de género que se remiten a la Unidad de Igualdad y que contiene datos desagregados por sexo.

Como medida para concienciar de la importancia de integrar el enfoque de género, de forma que permitan realizar un análisis efectivo de los efectos que en materia de igualdad tienen las actuaciones desarrolladas.

Para ello se tendrá previsto el desarrollo de actividades como medio para concienciar al conjunto de la Consejería de Turismo y Deporte de la importancia de la inclusión de datos desagregados por sexo en los informes que realizan sobre las normas que tramitan, para poder realizar una adecuada evaluación de los efectos que las mismas tienen sobre mujeres y hombres. Se prevé incluir en todos los informes de observaciones que realiza la Unidad de Igualdad de la consejería una mención sobre esta cuestión.

Objetivo 2. Evaluar con enfoque de género, dentro del proceso de seguimiento del Plan de subvenciones 2017–2020 de la Consejería de Turismo y Deporte, aprobado por *Orden de 29 de mayo de 2017*, el 50% de las subvenciones incluidas en dicho Plan, bien sean regladas o nominativas.

La reciente aprobación del Plan de Subvenciones de la consejería constituye una oportunidad para avanzar en la aplicación de forma transversal de las políticas de género, dicho objetivo permitirá conocer el grado de implantación de las medidas de igualdad en las subvenciones de la Consejería de Turismo y Deporte.

Para el ejercicio 2018 se prevé como actuación del programa 75A para el desarrollo de dicho objetivo realizar evaluaciones de las diferentes subvenciones que se conceden en la Consejería de Turismo y Deporte.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

El programa presupuestario 75B de la Consejería de Turismo y Deporte, para el presupuesto 2018, establece como objetivos estratégicos de medio–largo plazo los siguientes:

Objetivo 1. Fortalecer el sector turístico de Andalucía, conforme a los principios de sostenibilidad, innovación y excelencia, contribuyendo con ello a la diversificación y desestacionalización del sector turístico.

Objetivo 2. Contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector turístico.

Para cada uno de ellos se han planificado una serie de objetivos y actuaciones en las que se adoptan medidas tendentes a reducir la brecha de género en el empleo en el sector turístico.

El segundo objetivo, supone una novedad que va a permitir transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones de los restantes objetivos, de manera que se valoren las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, y tal y como quedó definida la transversalización de la perspectiva de género en julio de 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

Mediante este objetivo estratégico, contribuir a la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector turístico, se persigue promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico, con el objetivo de minorar la brecha de género en el empleo. Para ello los indicadores asociados son dos, la variación en las actuaciones con enfoque de género en relación con el período 2011–2015, así como el porcentaje de las actuaciones con enfoque de género, que se prevé para 2018 alcanzar un 75% del total.



Para el desarrollo del mismo en 2018 se ha definido un objetivo operativo:

Objetivo 1. Contribuir a mejorar la contratación de mujeres en el sector turístico mediante la inclusión de criterios de valoración vinculados al género en las bases reguladoras de subvenciones.

Mediante el desarrollo del mismo, se prevé que las variaciones en el empleo en el sector turístico en relación con el ejercicio anterior alcancen el 2% y mejoras del empleo femenino en aquellos proyectos que han acreditado su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres (40%).

Como actuación para 2018 se prevé introducir criterios de valoración, donde se pondrá positivamente aquellas empresas que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y cuenta con un indicador relativo a la variación del número de empresas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al ejercicio inmediatamente anterior.

Cabe señalar que el diagnóstico de género en el sector turístico identificó como problema la brecha de género en el empleo, agudizada durante la crisis económica, situación de desventaja que se traduce tanto en las dificultades de acceso y el mantenimiento del empleo, como a una mayor precariedad y persistencia de la brecha salarial de género.

Gracias a esta actuación del programa presupuestario 75B se introducen criterios de valoración contando con una mayor puntuación a aquellas empresas que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que ayudan a reducir la brecha de género en el empleo del sector turístico.

Se tiene previsto incluir en determinadas líneas de actuación estos criterios de valoración desde una perspectiva de género, con ello se busca incentivar el número de contrataciones de mujeres en el sector turístico, de tal manera que aquellas empresas que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres se vean favorecidas en la baremación por esta circunstancia. Concretamente, se desarrollarán las siguientes líneas de actuación: Subvenciones TIC a pymes de destinos maduros, contando con un indicador relativo al número de empresas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres y, por otra parte, Subvenciones TIC a pymes de destinos de interior, con un indicador similar relativo a empresas beneficiarias que acrediten su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.

En otras actuaciones que integran el programa 75B, se analizará el enfoque de género de forma que permita hacer un diagnóstico de la realidad en aras de determinar la existencia de posibles brechas, tal y como se especificó en DOE G+. Concretamente, se tendrá en cuenta en las siguientes actuaciones: Subvenciones a los Municipios Turísticos de Andalucía; Subvenciones patrimonio turístico-cultural destinos del interior y Planes en grandes ciudades.

Por último, en la línea de actuación relativa a la promoción, se va a desarrollar en cumplimiento de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, garantizando que en la promoción de la imagen de calidad de la región de Andalucía se utilice una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad entre sexos.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

El programa 75D desarrolla actuaciones dirigidas a avanzar en la implantación de los sistemas de calidad en el sector turístico, a impulsar la innovación tecnológica en materia de turismo, el desarrollo de la prospectiva y de los análisis estadísticos en materia de turismo, así como actividades de fomento de la calidad de los servicios turísticos y el fomento de la cualificación de los profesionales del turismo.

En materia de igualdad, este programa se ha fijado los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como apostar por su calidad.

Para el desarrollo de este objetivo se prevén las siguientes actuaciones para el ejercicio 2018:

- Desarrollar acciones de difusión entre entidades asociativas de mujeres empresarias y/o emprendedoras sobre las actividades de transferencia del conocimiento desarrolladas por el Centro de Innovación Turística de Andalucía (Proyecto Andalucía Lab) que fomenten su participación.
- Desarrollar programas formativos a través de la Fundación Real Escuela de Arte Ecuestre, integrándose en los mismos la perspectiva de género.
- Fomentar la cualificación de los y las profesionales del sector turístico, mediante becas para la formación.

Objetivo 2. Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a pymes turísticas.

Para el cumplimiento de este objetivo se tiene prevista la siguiente actuación:

- Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando que, en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por pymes turísticas, se tengan en cuenta el número de trabajadoras de la empresa, o la acreditación de sus avances en materia de igualdad de género en los últimos 3 años. Ello se realizará mediante la aportación de un compromiso claro y documentado en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo), o mediante la aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género, que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Se espera que para 2018 haya 20 empresas que puntúen en criterios de igualdad.

Objetivo 3. Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a entidades locales. Para ello se realizará la siguiente actuación:



- Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo, garantizando que en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por entidades locales, se tengan en cuenta que el proyecto introduzca medidas o acciones positivas para las mujeres, entendiendo que fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aquellas entidades que puedan acreditar sus avances en materia de igualdad de género en los últimos 3 años. Y ello se materializará aportando documentación acreditativa de sus compromisos claros y documentados en materia de igualdad (plan de igualdad, estructura de plantilla equilibrada, equilibrio por sexo del equipo directivo); o mediante la aportación de un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Se prevé para 2018 que 20 entidades locales puntúen en criterios de igualdad.

EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y EL DEPORTE DE ANDALUCÍA

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía, S.A. define, para el presupuesto 2018, los siguientes objetivos y actuaciones:

Objetivo 1: Fomento de la participación femenina en el deporte.

Fomentar valores de igualdad en la práctica deportiva, en general, y especialmente en la práctica deportiva de las mujeres, impulsando el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para la consecución de este objetivo, la entidad instrumental tiene previsto el desarrollo de programas y actuaciones específicas destinadas a la promoción del deporte entre las mujeres, que fomentarán la práctica deportiva de las mujeres en condiciones de igualdad y la compatibilización de la vida familiar y laboral y el rendimiento deportivo.

Objetivo 2: Incremento de la formación femenina en el sector turístico.

Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia del empleo turístico en el sector privado, así como fomentar su calidad. Todo ello relacionado con la actividad formativa turística desarrollada por el Hotel Escuela Convento Santo Domingo.

Para el año 2018, la actuación programada para este objetivo consiste en desarrollar programas formativos en el sector de la hostelería para mejorar la empleabilidad que integren la perspectiva de género.

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA

El Decreto 213/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Cultura, dispone que corresponde a esta consejería de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno andaluz en materia de cultura, en particular las competencias relacionadas con:

- a) La promoción, fomento, protección y difusión de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones tales como el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.
- b) La proyección internacional de la cultura andaluza.
- c) La gestión, innovación y modernización de las instituciones culturales.
- d) La investigación, fomento y divulgación de las artes plásticas, de las artes combinadas, del teatro, la música, la danza, el flamenco y la cinematografía y las artes audiovisuales.
- e) El fomento del libro, la lectura y el estímulo a la creación literaria.
- f) La defensa y protección de la propiedad intelectual.
- g) El apoyo, impulso e innovación de las industrias creativas y culturales.
- h) El impulso y coordinación de las políticas culturales en colaboración con las instituciones públicas y privadas.
- i) El impulso a las acciones de cooperación cultural y la promoción y coordinación del voluntariado cultural en Andalucía.

La Consejería de Cultura desarrolla estas competencias mediante la gestión de los programas presupuestarios correspondientes, en los que se tiene en cuenta el mandato de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que dispone que las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la comunidad autónoma.

Por ello, la consejería establece entre sus objetivos estratégicos, la mejora de la visibilidad de las mujeres en los ámbitos culturales y define en esa línea objetivos operativos y actuaciones a emprender en el ejercicio 2018, así como los indicadores establecidos para su medición, en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.



45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

El objetivo general de este programa es servir de apoyo jurídico, administrativo y técnico al resto de centros directivos de la consejería, en la gestión de recursos humanos, en la contratación administrativa y la gestión patrimonial, en la elaboración y gestión del presupuesto, en la asistencia jurídica y el apoyo administrativo, en el apoyo técnico en materia de igualdad de género y en la gestión de los sistemas de información, siendo el órgano responsable la Secretaría General Técnica.

En línea con el objetivo estratégico del programa y continuando con el apoyo técnico en materia de igualdad de género, se plantean como objetivos operativos:

Objetivo 1: Mejorar la coordinación y el apoyo técnico en igualdad de género.

Objetivo 2: Impulsar dicha igualdad a través de la contratación pública o en otras materias. Se marcan las siguientes actuaciones:

- Mejorar el apoyo técnico en materia de igualdad de género, difundiendo información, material documental y recursos de apoyo en el apartado asignado a la Unidad de Igualdad en la intranet y en la página web de la consejería, así como de las actividades formativas que sean convocadas en relación con la materia.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la contratación pública y en otras materias. Se pretende promover la igualdad entre mujeres y hombres a través, principalmente, de la contratación pública, mediante la inclusión de cláusulas con perspectiva de género dentro del marco normativo que rigen los contratos del sector público e impulsar otras actuaciones dentro de las materias competencia del programa.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa 45B Planificación y Tutela del Patrimonio Cultural, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos de la Consejería de Cultura, tiene como objetivo estratégico la tutela, protección, conservación y difusión de nuestro patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico, etnológico y el patrimonio bibliográfico y documental.

El desarrollo de este programa para el presupuesto 2018 se ha centrado en establecer objetivos operativos relacionados con la conservación y restauración del patrimonio y el impulso sobre su difusión mediante publicaciones, el repositorio de difusión e investigación, así como en la labor de catalogación e inventario de dicho patrimonio, habiendo considerado como objetivo con perspectiva de género el siguiente:

Objetivo: Promover y fomentar en condiciones de igualdad la realización de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

Este objetivo se realizará mediante la toma de datos sobre las personas autorizadas para dirigir actividades arqueológicas, con el objetivo de dar continuidad a los análisis iniciados

en materia de género sobre colectivos profesionales directamente vinculados a la realización de actividades arqueológicas.

En el marco de las actuaciones desarrolladas para potenciar el análisis y diagnóstico del colectivo de profesionales de la arqueología en Andalucía, se continuará desagregando por sexo los datos relacionados con las diferentes autorizaciones de las citadas actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación.

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE.

La finalidad última del programa presupuestario 45D Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte es el impulso de las instituciones museísticas, mejorando e incrementando el desarrollo y la innovación cultural de nuestra comunidad, propiciando la colaboración entre las instituciones públicas, la iniciativa privada y la sociedad civil con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que redundará en la calidad de vida de la ciudadanía para lograr una sociedad más igualitaria.

Este programa se presupuesta desde la perspectiva de género, y está calificado como G+. Asimismo este programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas G+ (DOE G+) con motivo de la auditoría de presupuesto y género realizada por la Dirección General de Presupuestos. El diagnóstico de género contenido en este documento, relativo a las áreas competencia del programa, ha sido trasladado a la planificación presupuestaria para el año 2018. Conforme a este diagnóstico, a los objetivos también incluidos en el documento DOE G+ y a los objetivos estratégicos fijados para el presupuesto 2018, se han concretado objetivos operativos, actuaciones e indicadores para este programa 45D.

En el diagnóstico de dicho programa y en lo relativo al enfoque de género, se señala que en las colecciones de nuestras instituciones museísticas, su núcleo y razón de ser, se parte del conocimiento de la posición predominante de hombres en las autorías tanto de obras individuales como de las exposiciones que se programan en nuestras exposiciones. Esta situación es reflejo de la posición predominante de la que ha disfrutado el hombre tanto en la Historia del Arte, de la que se nutren nuestros museos de Bellas Artes, como en las culturas antiguas, cuyos vestigios y registros custodian nuestros museos arqueológicos. Y esa desigualdad se hace patente en los discursos expositivos de gran parte de nuestras instituciones, donde predomina la puesta en valor de la actividad humana desde el punto de vista del género masculino. Sin embargo, aunque esta desigualdad sea sobrevenida por el peso de la historia, el papel de la Dirección General de Bienes Culturales y Museos es fomentar, en la medida de sus posibilidades, instrumentos de divulgación de esas colecciones que cumplan con dos objetivos: poner de manifiesto ese carácter dominante masculino que tiene el pasado, como consecuencia directa de la forma en la que se ha creado el discurso histórico patriarcal, y contextualizar y hacer más visible el papel y la importancia de la mujer en los distintos órdenes de esa misma historia. Sin embargo, si nos atenemos a las cifras de visitantes de nuestras instituciones museísticas, en 2015 el número de mujeres supera al de los hombres, tanto en el caso de los museos como en el caso de los conjuntos culturales y enclaves.



Como objetivo estratégico el programa se fija el tutelar y gestionar los museos, conjuntos culturales, colecciones museográficas y enclaves, e introduciendo la perspectiva de género en este programa, entre los objetivos operativos se establece uno de género:

Objetivo: Impulsar la investigación científica en museos desde la perspectiva de género, fomentando la investigación en relación con las colecciones de las instituciones gestionadas y su implementación en los discursos expositivos.

La actuación definida para su consecución es la implementación de acciones desde la perspectiva de género (actividades y exposiciones), consistente en impulsar la perspectiva de género en los discursos expositivos y en incrementar las actividades que incidan en el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos. Así pues, se fomentarán los trabajos conducentes a la revisión de los discursos expositivos desde la perspectiva de género, y la realización de exposiciones y actividades de difusión que acerquen el patrimonio cultural a la ciudadanía desde la perspectiva de género.

45E PROGRAMAS E INSTITUCIONES CULTURALES

Los objetivos fundamentales de este programa, del que es responsable la Secretaría General de Cultura, son la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de inversiones en materia de infraestructuras culturales de manera que se obtenga una adecuada vertebración territorial de Andalucía. También es de su competencia el fomento y la dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural que es llevado a cabo por la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, mediante el desarrollo de un amplio programa de actuación en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales.

Siendo un programa presupuestario con calificación g1, ha avanzado en la integración de la perspectiva de género en el presupuesto y se introduce un objetivo operativo, en línea con el objetivo estratégico de la Sección y dentro del objetivo estratégico propio del programa denominado "Fomento y apoyo a la industria creativa y cultural".

Objetivo: Aumentar el número de proyectos subvencionados en la Industria Cultural con criterios inclusivos de género.

Esto constituye un elemento muy importante para la dinamización y desarrollo del sector profesional de la citada industria. Por otro lado, y no menos importante, las bases reguladoras de la agencia han incorporado criterios inclusivos de género con el objetivo de incidir en las desigualdades que se han detectado.

La actuación definida para la consecución de este objetivo es la concesión de subvenciones al sector Audiovisual y de la Cinematografía, propiciando la participación de mujeres en los equipos técnicos. La agencia cuenta con distintas líneas de subvenciones en concurrencia competitiva a la Industria Audiovisual y del Cine, que permite a las personas beneficiarias realizar sus proyectos de largometraje, cortometraje, documentales, distribución y promoción. Como criterio inclusivo de género se ha propiciado la participación de mujeres en los

equipos técnicos de los proyectos otorgando mayor puntuación a aquellos proyectos que cumplan los siguientes requisitos:

- Dirección realizada por mujeres.
- Guión realizado por mujeres.
- Producción ejecutiva realizada por mujeres.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H Industrias Creativas y del Libro, siendo responsable de su gestión la Dirección General de Innovación Cultural y del Libro, se plantea como objetivo estratégico tutelar, proteger, conservar y difundir el patrimonio histórico, artístico, monumental, científico, industrial, arqueológico y el patrimonio bibliográfico y documental. Sus competencias posibilitan la realización de actuaciones para la ejecución de políticas de acción y promoción cultural, así como las relacionadas con el fomento de la lectura y la promoción del libro y con la gestión de los archivos, bibliotecas y centros de documentación.

En este programa presupuestario, clasificado como G en la Escala G+, plantea un objetivo operativo con enfoque de género:

Objetivo: Acercar el libro y la lectura a la ciudadanía fomentando valores igualitarios y no discriminatorios por razón de sexo. Se pretende fomentar, entre otros, los valores igualitarios y no discriminatorios a través del libro y la lectura, especialmente en la infancia y la juventud.

La actuación asociada a este objetivo, que incluye la perspectiva de género, es la promoción e incremento de actividades que incidan en el papel mujer en la cultura, mediante la realización de programas (talleres, exposiciones, actividades didácticas) que contemplen la perspectiva de género, que tengan a las mujeres como temática de la actividad o que sean desarrollados por autoras femeninas. Para la consecución de este objetivo se fomentará el incremento de la presencia femenina como ponentes, conferenciantes o participantes en la programación de actividades y exposiciones de los archivos, bibliotecas y centros de documentación (visitas guiadas, conferencias, cursos, mesas redondas, etc.) incluyendo la perspectiva de género. En concreto, se programarán actividades y exposiciones con este criterio en el Centro Andaluz de la Fotografía y en la Filmoteca de Andalucía, centros adscritos a la Dirección General de Innovación Cultural y del Libro.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

La misión de este programa, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales y Museos, es avanzar en la sostenibilidad social y territorial a través del patrimonio cultural, planteando objetivos en apartados como el avance de la ciencia pública en el patrimonio cultural aportando actuaciones como la normalización metodológica y la asistencia técnica; objetivos en la innovación en la gestión del patrimonio y en la mejora de sus recursos técnicos para la I+D+I, así como en la transferencia de los resultados de la investigación y en la formación y capacitación de especialistas.



Se plantea para el presupuesto 2018 como objetivo estratégico la tutela, protección, conservación y difusión de nuestro patrimonio histórico, artístico, monumental y científico. De acuerdo a la escala G+, es un programa presupuestario calificado como g1, no obstante se incorpora la perspectiva de género a través de los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Avanzar en la igualdad de género en la trasmisión de conocimiento y de resultados de la investigación difundiendo el papel de la mujer en la gestión del patrimonio histórico.

Esto se llevará a cabo mediante las publicaciones del patrimonio histórico, promoviendo aquellas cuyas autoras sean mujeres.

Objetivo 2: Promover la formación y cualificación de las mujeres como profesionales en relación con el patrimonio cultural.

Se promoverán los programas de formación especializada con perspectiva de género, impulsando en el profesorado la integración en la materia impartida. También se mantendrá el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio.

18.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45 F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2018 los siguientes objetivos y actuaciones en materia de igualdad:

Objetivo 1. El acceso en condiciones de igualdad al disfrute del Patrimonio Histórico y de los eventos culturales que se celebren en el Conjunto Monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia, constituyendo un objetivo estratégico en materia de igualdad de género.

Para la consecución de este objetivo, actualmente el Patronato de la Alhambra y Generalife sigue trabajando en el desarrollo de sus líneas estratégicas que se formularon en el Plan director de la Alhambra y que se extienden hacia el 2018. En estas líneas estratégicas tienen cabida las distintas políticas en materia de igualdad de género, de tal modo que se viene trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del Monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En este sentido se han creado programas especializados tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre la mujer y la Alhambra o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Por otro lado, se trabaja en la comercialización específica de visitas al monumento a colectivos como asociaciones de mujeres, Instituto Andaluz de la Mujer, etc., prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al monumento.

Objetivo 2. Promover el uso de un lenguaje no sexista, así como evitar el sexismo en la imagen pública en los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos del Patronato de la Alhambra y Generalife.

Desde el Patronato de la Alhambra y Generalife, con su dirección al frente, se ha trabajado en los últimos años en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, en este sentido se han utilizado términos neutros tales como ciudadanía, jefatura, etc., que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos.

Asimismo, en la revisión y actualización de la normativa de funcionamiento interno, se tiene en cuenta de manera permanente el lenguaje no sexista. Del mismo modo, el plan de señalización está realizado desde esta perspectiva de género.

En lo referente a la imagen pública del monumento, se trabaja desde el Servicio de Vista Pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente. Del mismo modo se crean descuentos especiales destinados a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al monumento de una forma más favorable.

Objetivo 3. Realización de estadísticas e investigación con enfoque de género.

Mediante los estudios que el monumento realiza, concretamente:

- Estudios de público, gestión turística y repercusión económica.
- Estudio de satisfacción de visitantes.
- Estudio de satisfacción de los usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra.

En todos estos estudios, se aplica la perspectiva de género siempre que es posible, diferenciando entre hombres y mujeres. En el análisis final de los datos, actualmente se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva en cada estudio.

Objetivo 4. Promoción de la transversalidad de género e igualdad en el empleo.

En materia de contratación, se incluye dentro de los criterios de adjudicación en los procedimientos de contratación que, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, se aplica el apartado 2 del artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Por otra parte, el Patronato vela por las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el organismo autónomo.

Los procedimientos de selección de personal propio (bien de personal funcionario o bien de personal laboral) se realizan conforme a la normativa vigente, por lo que están dotados de la mayor objetividad e igualdad de oportunidades posibles. Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras han permanecido constantes con lo que podemos observar que los procedimientos de contratación están dotados de una plena igualdad de oportunidades aplicada a todas las categorías profesionales de la RPT (Relación de Puestos de Trabajo).



18.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, como en años anteriores, continúa prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas.

Los objetivos y actuaciones en materia de igualdad para el año 2018 son los siguientes:

Objetivo 1. Aumentar la participación de las mujeres en el arte contemporáneo.

Para promover la visibilización de las mujeres en el arte contemporáneo, se programarán exposiciones y actividades en las que estas sean el centro de interés y se continuará con aquella programación en las que las mujeres detenten un papel fundamental, principalmente mediante las exposiciones individuales que este centro organiza.

Destacamos las siguientes muestras retrospectivas o de media carrera que se llevarán a cabo en 2018:

- *Ala Younis*. Artista de origen jordano, que trabaja, entre otras direcciones, en la problemática de las mujeres en el mundo musulmán.
- *Lea Lublín*. Artista argentina y una de las principales exponentes de la corriente conceptual en Latinoamérica.
- *Angela Melitopoulos*. Artista alemana que investiga sobre la crisis de los refugiados en el Mediterráneo.
- *Regina de Miguel*. Exposición de esta artista andaluza en el Centro de Creación Contemporánea de Andalucía.

También en el centro de Córdoba, reconocidas creadoras impartirán talleres, como por ejemplo Esther Ferrer y María Cañas.

Objetivo 2. Avanzar en la igualdad de género a través de la difusión del papel de las mujeres, mediante el desarrollo de actividades didácticas, tanto para el público en general como para el público en edad escolar.

- Se realizarán actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo. Su diseño tendrá en cuenta la paridad en la programación de las mismas y se realizarán nuevas ediciones de actividades ya consolidadas como el curso Transformaciones, las actividades por el Día de Andalucía y el Día Internacional del Museo, los itinerarios a las exposiciones, etc.
- Durante 2018, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el denominado Proyecto BUHO, dirigido al público en general. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación

cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

- Se prevé la continuación de programas didácticos con una nueva edición de Música por juguetes, y otros a lo largo de todo el año, así como actividades específicas en épocas vacacionales, todo ello orientado a la conciliación de la vida laboral y familiar, al fomento de las actividades culturales y artísticas y al uso de la cultura como herramienta de dinamización de la sociedad y de reflexión crítica de la contemporaneidad.

AGENCIA ANDALUZA DE INSTITUCIONES CULTURALES

Entre los objetivos de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales está el fomento y dinamización de las instituciones culturales y del sector cultural mediante el desarrollo de un amplio programa de actuaciones en los distintos ámbitos de producción, formación, exhibición, ayudas e incentivos y asesoramiento, en las distintas áreas de artes escénicas (teatro, música y danza), flamenco, cinematografía y audiovisuales, letras y patrimonio y artes visuales, así como la divulgación, por los diferentes medios, de las actividades culturales generadas, en especial mediante las página web de la Consejería de Cultura y las propias de la agencia, el mantenimiento y potenciación de la “Agenda Andalucía Tu cultura”, y la difusión de las actividades a través de las redes sociales, así como de la gestión editorial, con la finalidad de mejorar las redes de conocimiento y acceso a la información cultural.

Desde la agencia, se sigue avanzando hacia el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduciendo, en el diseño de sus objetivos y actuaciones, las medidas necesarias para alcanzarlo.

Al fijar la atención sobre los datos correspondientes a los indicadores definidos en la agencia se observa que en la mayoría de las actividades desarrolladas por esta no se detectan desigualdades significativas por razón de género.

Sin embargo, en el sector de proyectos audiovisuales y cinematografía sí se detecta que la presencia de mujeres es minoritaria, por lo que se considera necesario en este ejercicio presupuestario establecer medidas para incrementar la participación femenina en este ámbito, valorando de manera más objetiva y positivamente aquellos proyectos que fomenten la igualdad de género en este sector.

Para ello, en el ejercicio 2018, en el ámbito del programa de subvenciones y ayudas en concurrencia competitiva al sector audiovisual y de cinematografía, se propicia la participación de mujeres en los proyectos que se presenten a través de la inclusión en las bases reguladoras de criterios inclusivos de género, otorgando una mayor puntuación, pudiendo conseguir hasta 10 puntos más, aquellos proyectos que cumplan los siguientes requisitos:

- Dirección realizada por mujeres.
- Guión realizado por mujeres.
- Producción ejecutiva realizada por mujeres.



19.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, regula que la consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios siguientes.

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural debe estar presente de forma transversal, no sólo en aquella que tiene su incidencia y reflejo en la ciudadanía, sino muy especialmente en su propia cultura y funcionamiento como organización. Por ello, al margen de las actuaciones concretas que se asuman por los distintos órganos gestores, son fundamentales las que se aborden desde los órganos horizontales que gestionan este programa presupuestario.

El cambio cultural que se requiere entre el personal de la consejería y en la forma de trabajar y abordar las políticas hace indispensable la formación y sensibilización de las personas que prestan servicio con independencia de su categoría y nivel. Por otra parte, es también importante realizar una difusión adecuada de la información, porque en ocasiones los avances en la igualdad se ven obstaculizados por la proyección de una imagen estereotipada de los roles de género y un tratamiento sexista de la información, que no hace sino perpetuar la discriminación y la desigualdad. Por ello, será especialmente relevante la comunicación institucional que se haga desde web y/o redes sociales, ya que el lenguaje y las imágenes que se utilizan pueden influir en la forma de percibir la realidad de mujeres y hombres y contribuir al avance de la igualdad de género. Todas estas cuestiones se abordarán por la Secretaría General Técnica.

Finalmente, la escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera representan un importante obstáculo para evaluar las funciones que éstas desempeñan y su contribución a la economía regional general. Por este motivo, desde la Secretaría General de Agricultura y Alimentación se adoptarán medidas para disponer y difundir información estadística y cualitativa, que permita un conocimiento lo más exacto posible respecto a la realidad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y, de acuerdo a ello, diseñar las políticas correctoras correspondientes.

La consejería ha diseñado un objetivo estratégico específico, Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, que se ha asignado a todos los programas presupuestarios de la consejería, sin perjuicio de que la perspectiva de género imbuya el resto de objetivos estratégicos definidos.

Por su parte, para el programa 71A se han planificado los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1. Avanzar en la sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Este objetivo incluye un conjunto de actuaciones que tienen que ver con un cambio cultural entre el personal de la consejería. En este sentido, es parte fundamental la formación y sensibilización de las personas que en ella trabajan para asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas que el personal tenga asignadas.

Asimismo, se abordarán aspectos más concretos como la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen contratación de servicios externos por parte de la consejería, mejorar la evaluación del impacto de género de normativa y planes o promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, entre otros.

Objetivo 2. Mejorar la información sobre las mujeres.

Resulta difícil conocer la situación laboral actual de las mujeres si los datos se proporcionan de manera no diferenciada por sexo o tipología de actividad laboral y se presta más atención a aspectos como la producción o el valor económico de la misma. Por ello, se hace necesario desagregar por sexo los datos relativos a personas de las estadísticas, la recogida de datos y/o registros oficiales de la consejería, adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible.

Objetivo 3. Difundir y dar visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad.

Paralelamente al desarrollo de estadísticas relativas a personas desagregadas por sexo, es fundamental realizar una difusión adecuada de las mismas así como incorporar la perspectiva de género en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación institucional de la consejería. Por ello, se elaborará un manual de estilo interno en materia de comunicación y publicidad; se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se dedicará un apartado del portal web a materias relacionadas con la perspectiva de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades de mujeres o empresas comprometidas con la igualdad.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica, en el área de contratación pública, la inclusión de la perspectiva de género se puede verificar en diversos aspectos. Distintos órdenes de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural han incluido, a lo largo de 2016, modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros, siendo estos redactados empleando un lenguaje no sexista, tal como establece el artículo 9 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Del mismo modo, en lo que respecta a los pliegos de prescripciones técnicas elaborados por los distintos centros directivos de la consejería, también son adaptados al lenguaje no sexista antes de proceder a su aprobación y aplicación.



Además, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecen la obligatoriedad para las personas licitadoras cuyas empresas tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un plan de igualdad. En dicho plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las personas licitadoras deberán aportar dicho plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

En línea con lo anterior, en la clasificación de las ofertas se han establecido criterios de preferencia para el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas para determinar la oferta económicamente más ventajosa. Uno de esos criterios, en concreto, es aquel que otorga preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

Adicionalmente, en los pliegos de prescripciones técnicas se ha incorporado una serie de exigencias que ha de cumplir la empresa adjudicataria, que incluye:

- El uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- La desagregación por sexo de los datos relativos a personas de informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que aquella sea factible.
- La no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Por otra parte, en la gestión de los recursos humanos, las actuaciones que se desarrollan tienen una doble vertiente: por un lado se gestionan las medidas dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la consejería; por otro, se gestiona la formación del personal en materia de igualdad de género, siendo prioritario el diseño de un itinerario formativo para el personal técnico y directivo de la consejería, y el reforzamiento de la presencia y participación de mujeres profesionales en las actividades de formación que se organicen.

Relacionado con el ámbito de la elaboración de normativa, uno de los trámites es la elaboración del Informe de evaluación del impacto de género, informe que se emite por la unidad de igualdad de género de la consejería, procediéndose a adaptar la redacción de la norma siguiendo las observaciones de dicha unidad. Se asesorarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007 y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En este sentido se vigilará que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Finalizando con las competencias de la Secretaría General Técnica, en el área de informática, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información relativa al sexo de las personas de manera desagregada para facilitar su posterior análisis. Los proyectos de explotación y publicación de datos abiertos incluirán información desagregada por sexo, cuando esté disponible.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, como integrante del Sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, a través de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, lleva a cabo diferentes actividades estadísticas de carácter oficial. Estas son las que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos estadísticos e instrumentales y las necesidades de información incluidas en el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017, prorrogado hasta 2020.

Anualmente, el plan se desarrolla mediante un programa estadístico y cartográfico anual donde están incluidas las actividades estadísticas y cartográficas que reflejan la situación de la agricultura, ganadería, pesca y desarrollo rural en Andalucía. Entre las citadas actividades se realiza una especialmente importante para analizar la pertinencia en género de las ayudas PAC y directas que se gestionan por esta consejería: el estudio de las personas solicitantes de ayudas PAC y ayudas directas en Andalucía, donde la variable sexo es el eje vertebrador del análisis. Además de esta actividad, se realizan otras con datos relativos a personas susceptibles de ser desagregados por sexo, como el Directorio de explotaciones ganaderas de Andalucía, que permite identificar el sexo de las personas titulares de explotaciones ganaderas; el Anuario de estadísticas agrarias y pesqueras, con datos desagregados de población y empleo; y el Boletín de información agraria y pesquera donde se informa de las principales actividades en materia de género que se realizan en la consejería.

Asimismo, en los estudios que se realizan sobre distintos ámbitos se analiza, cuando la temática lo permite, la relevancia de la variable sexo, permitiendo conocer la realidad de mujeres y hombres en el medio rural andaluz, así, en los planes y estrategias que se coordinan e impulsan desde la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, se tienen en cuenta indicadores e información relativa a género, de forma que queden reflejados en cada una de las actuaciones que se diseñan en la planificación estratégica de esta secretaría.

Para el año 2018, la Secretaría General de Agricultura y Alimentación trabajará en la mejora y actualización de los canales a través de los cuales se facilita toda la información estadística, sumándose además a la iniciativa global *open data*.

Finalmente, desde la Viceconsejería se impulsa la implementación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020, aprobado en enero de 2017. Ya se está evaluando la implementación de las actuaciones previstas para 2017 en el Programa anual de actuación 2017, y se continuará en 2018 con nuevas actuaciones.



71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

Este programa ha previsto los siguientes objetivos de género relacionados con sus ámbitos competenciales:

Objetivo 1. Fomentar el acceso de la mujer a la titularidad de las explotaciones y su presencia en el ámbito agrario.

Objetivo 2. Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

Para la consecución de los mismos se han previsto las siguientes actuaciones y medidas:

- Durante el ejercicio 2018, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera continuará desagregando por sexo en la recogida y tratamiento de los datos de titularidades de explotaciones ganaderas. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.
- Desagregar la variable sexo en aquellas líneas de ayudas para poder apreciar la participación de la mujer en la actividad agraria.
- Relacionado con las actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera mantiene el índice de feminización para las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones en la ficha del cumplimiento presupuestario.
- También tiene previsto recoger datos desagregados por sexo de las personas participantes en las actividades de transferencia de conocimientos como la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión y de los seguros agrarios.
- Desde la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Rural 2007–2013, y del actual Plan 2014–2020, se cuenta con la información desagregada por sexo para estas actuaciones.

71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Desde la Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria, se destaca desde hace años, la importancia del sector agroalimentario como un pilar fundamental en la economía andaluza.

Esta dirección ha establecido medidas en las que se integra la perspectiva de género, entre las que se incluyen las siguientes:

- En la redacción del Plan Estratégico para la Agroindustria Horizonte 2020, se establece como **objetivo** segundo el aumento del empleo agroindustrial, promoviendo asimismo una presencia más visible de las mujeres en este sector, así como aumentar el número de mujeres empleadas en la agroindustria para contribuir al porcentaje de mujeres empleadas en total en España. Por otra parte, el objetivo quinto pretende incrementar el capital relacional del ecosistema industrial, aumentando un 20% el número de

mujeres directivas empleadas en las empresas agroindustriales andaluzas y un 20% el número de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas agroindustriales.

Específicamente, se fija dentro de la línea estratégica de Impulso de la sostenibilidad integral de la industria agroalimentaria, la operación consistente en el diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres en el sector agroindustrial y su participación en los diferentes consejos u órganos de decisión. Con ello se pretende estudiar la presencia y el papel de las mujeres en la industria agroalimentaria, en especial su participación en los órganos de dirección de las empresas al objeto de conocer el estado de situación y proponer actuaciones que amplíen su participación y mejoren sus condiciones de igualdad.

La línea estratégica de Gobernanza pretende reforzar el papel de las mujeres en las comisiones, comités, observatorios y órganos de participación tanto públicos como privados. Específicamente las operaciones para Impulsar la creación de redes de mujeres empresarias o cooperativistas agroindustriales a nivel europeo, acercar la información del sector agroalimentario, como medio de empoderamiento y relación del sector con asociaciones de mujeres relacionadas con el sector y para el Impulso de medidas de igualdad en estatutos y reglamentos de funcionamiento de las diferentes entidades ligadas al sector agroindustrial, introducen la perspectiva de género en la normativa reguladora del funcionamiento de las entidades del sector agroindustrial, que garanticen una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución y promuevan el acceso y la participación activa de las mujeres en igualdad de condiciones en la actividad agroindustrial.

- Se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, como las ya realizadas durante el ejercicio 2017, otorgando una mayor puntuación a los proyectos de inversión, en el momento de la concurrencia competitiva, cuyos órganos de decisión de las empresas solicitantes cuenten con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes. Por otra parte, se continúa con la obtención de datos desagregados por sexo para su tratamiento estadístico en los formularios presentados por las personas interesadas, a fin de obtener una información más completa sobre la situación de las mujeres en el sector agroindustrial.
- Respecto a las actuaciones previstas en la redacción del anteproyecto de la nueva Ley de Agricultura y Ganadería de Andalucía, se incluye la perspectiva de la igualdad de género en el desarrollo de cualquier actuación derivada de dicha Ley. Por ello, como principio general, todas las normas, planes, programas, medidas y actuaciones tendrán en cuenta la situación específica de mujeres y hombres, sus prioridades y necesidades, al objeto de eliminar potenciales efectos discriminatorios, incorporando así la transversalidad de género. El anteproyecto de Ley recoge acciones específicas a favor de la igualdad y dedica expresamente un artículo (Art. 8) a la política de igualdad de género. Igualmente, se promueve la aplicación de criterios de paridad en el seno de las organizaciones representativas del sector agrario andaluz (Art. 11). También se establece una medida de acción positiva hacia la igualdad de género mediante la consideración de explotaciones de atención preferentes a aquellas en las que se halle una mujer al frente de la misma ya sea mediante la figura de titularidad compartida o



titular única (Art. 22). Finalmente, se ordena la elaboración de un Plan activo de género en el ámbito de aplicación de esta Ley, entre otras medidas.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El primer pilar de la Política Agraria Común (PAC) está destinado a las ayudas directas a la agricultura que se financian con cargo del fondo FEAGA. Las previsiones estratégicas vinculadas con el desarrollo rural constituyen el denominado segundo pilar.

Ambos pilares comparten tres **objetivos**:

- Fomentar la competitividad de la agricultura.
- Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.
- Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales, incluyendo la creación y conservación del empleo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014–2020 (PDR) ha previsto un importante número de medidas vinculadas a objetivos relativos al cambio climático, al uso eficiente de la energía y a la producción de energías renovables. Entre estas medidas previstas en el Programa de desarrollo rural de Andalucía 2014–2020 que tienden a paliar la dificultades y necesidades anteriormente expuestas, algunas se incluyen dentro del Programa 71F Apoyo al sector productor agrícola y ganadero y son gestionadas por el mismo.

En el ámbito de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, el programa presupuestario 71F comprende los siguientes objetivos estratégicos susceptibles de acoger actuaciones tendentes a favorecer la igualdad entre personas de distinto sexo:

Objetivo 1. Favorecer la sostenibilidad de la actividad agraria, ganando en estabilidad y haciendo de aquélla una actividad respetuosa con el medio ambiente.

Para alcanzar este objetivo, el programa 71F apuesta por una gestión ambiental sostenible de las explotaciones agrarias y la conservación de la biodiversidad mediante las convocatorias de ayudas previstas en el Plan de desarrollo rural de Andalucía. Estas ayudas formaron parte del citado plan para el periodo 2014–2020, el cual contiene un análisis de género en cuanto a los titulares de explotaciones agrarias. Desde la puesta en marcha de este plan se han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en la mayoría de sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres en el acceso a las mismas.

Objetivo 2. Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el sector agroalimentario y en las zonas rurales.

Con relación a este objetivo, para el programa 71F tiene especial relevancia la mejora de la aplicación del criterio de género a través de las ayudas a la apicultura en el marco del Programa apícola nacional. Estas ayudas están destinadas a mejorar las condiciones de producción y comercialización de los productos de la apicultura en la Comunidad Autónoma de Andalucía, estando los esfuerzos dirigidos, entre otros, a potenciar la participación activa

de las mujeres en las actividades apícolas contempladas en dicho plan.

El Plan apícola nacional contempla priorizar a las mujeres en caso de igualdad entre otros criterios. Teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región andaluza, se acuerda expresamente que la consideración específica de personas en situación de desventaja social o riesgo de exclusión, forme parte de la finalidad y contenido de las estrategias de desarrollo, buscándose muy especialmente la incorporación de las mujeres a la actividad económica en las zonas vinculadas a dicho sector. Actualmente, el número de mujeres aproximadamente representa un 30% del total del sector.

La *Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2017, 2018 y 2019*, contempla entre los criterios de priorización aplicable a todas las líneas de esta ayuda, uno relativo a la igualdad de género. Así establece que se asignará 1 punto para titulares de explotaciones apícolas que sean mujeres, siempre y cuando se cumpla alguno de los siguientes requisitos:

- Disponer de una resolución favorable de ayuda a jóvenes 1ª instalación conforme a los Programas de desarrollo rural (PDR) de Andalucía.
- Formación:
 - I. Curso incorporación empresa agraria.
 - II. Capataz Agrícola/Formación Profesional.
 - III. Título Ingeniero/a Agrónomo/a /Montes/Téc. Agr/Téc Forest/Veterinaria.
- Capacitación: Ejercicio de la actividad agraria como titular o cotitular de la explotación durante al menos cinco años ininterrumpidos, o justificar en los años de no actividad la asistencia a cursos o seminarios de capacitación agraria (mínimo de 30 horas lectivas por año).

Por otra parte, durante el ejercicio 2018, la Dirección General de Ayudas directas y de mercado continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos relativos a personas, lo que permitirá analizar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola.

Al Programa 71F, a través de la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, le corresponden las ayudas encaminadas a la regulación de mercados financiadas con cargo al FEAGA, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrar y estabilizar mercados, no obstante para 2018 se prevé que no habrá beneficiarios personas jurídicas.

En los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los y las titulares de explotaciones solicitan estas ayudas.



71H DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, de la Vicepresidencia y sobre la reestructuración de las Consejerías, en su artículo 12 especifica que le corresponde a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, entre otras y además de las funciones establecidas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la elaboración y ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen.

La mayoría de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el entorno rural suelen ser comunes tanto en las áreas urbanas como en el resto del territorio andaluz, aunque en éste último, las desigualdades son más pronunciadas y difíciles de superar por el arraigo de los roles de género tradicionales que han persistido en hombres y mujeres a lo largo del tiempo.

En las estadísticas existe una importante limitación a la hora de estudiar las áreas rurales y pesqueras por la escasa desagregación de los datos relativos a personas por sexo y municipios. Este aspecto resulta clave porque dificulta analizar, desde una perspectiva de género, las consecuencias o el impacto de determinadas actuaciones en hombres y mujeres. Por otro lado, y como se destaca en numerosos estudios, las fuentes estadísticas tienen la limitación de su marco temporal, provocando que los datos estén desactualizados y no permitan identificar los cambios sociales al ritmo que se producen. Este hecho, junto a que muchas de las actividades que realizan las mujeres –entre otros aspectos centrales en el análisis de las relaciones de género– no se recogen en las estadísticas oficiales, hacen que el conocimiento de la situación y posición en la que estas viven requiera de un análisis cualitativo. Así, aspectos tales como los roles de género, las dificultades a las que se enfrentan en el ámbito laboral, los obstáculos a la participación, los diferentes usos del tiempo, etc., que resultan claves para entender la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, no siempre se reflejan en las estadísticas tradicionales.

Hasta hace unos años en el conjunto de la Andalucía rural se daba una característica demográfica relevante: en las edades intermedias –entre 30 y 50 años– la población estaba relativamente equilibrada y en las cohortes de edad más jóvenes se apreciaba una mayor presencia de varones que de mujeres. De ahí que pudiera predecirse que en un futuro no lejano la “generación soporte” estuviese masculinizada. En efecto, los datos estadísticos ya expuestos confirman que en todos los tramos de edad, los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de más edad (65 años y más).

La desigual situación de mujeres y hombres muestra que el sistema patriarcal sigue muy presente entre la población rural, teniendo una gran influencia en la vida social del medio rural. Aunque se ha avanzado mucho en materia de igualdad de género, sobre todo en igualdad formal, este avance no siempre se traduce en igualdad real, de acuerdo al funcionamiento general del sistema patriarcal, con carácter general.

El Programa 71H gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas

mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

En Andalucía, son los Grupos de Desarrollo Rural (GDRs) los que llevan más de dos décadas ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología LEADER, y también lo serán en el presente Plan de desarrollo rural Andalucía 2014–2020. Estos programas han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal.

Para el actual periodo de programación 2014–2020, cuya ejecución ahora se inicia, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través de su programa Leader, correspondiente a la medida 19 del Programa de desarrollo rural de Andalucía, se propone seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader, comprende un conjunto de 49 estrategias de desarrollo local elaboradas por los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales.

Para la elaboración de estas 49 estrategias de desarrollo local, esta Dirección General ha elaborado un manual de orientaciones para los GDR, que marca las pautas para una eficaz incorporación transversal de la perspectiva de género en las mismas. En este sentido, se han considerado obligatorio incluir en cada una de las 49 estrategias de desarrollo local aspectos como:

- Una adecuada representación femenina en todos los procesos de su diseño, de modo que se garantice que las mujeres rurales, la mitad de la población, estén presentes y participando de forma activa en el diseño, la ejecución, el seguimiento y evaluación de las estrategias de desarrollo local de los GDR andaluces durante todo el período 2014–2020.
- La elaboración de un diagnóstico de la situación y posición de la población rural femenina.
- La formulación de objetivos específicos que contribuyan a la igualdad de género.
- El diseño de una metodología de seguimiento y evaluación específica de género para las intervenciones que se ejecuten.
- La incorporación del principio de igualdad de género a la cultura organizacional de los GDR. Se promueve el trabajo conjunto en igualdad de género entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados, así como una metodología procesual frente a actuaciones finalistas. Es decir, mirar y trabajar de manera sistémica la igualdad en el conjunto de las estrategias de desarrollo local, de modo que se asegure que tanto los proyectos a poner en marcha en el territorio a través de las mismas, así como las personas y entidades implicadas en la metodología Leader, inciden en la igualdad de género de forma consensuada. Este objetivo transversal



debe estar presente en todo el período, generando sinergias entre los mismos y sumando esfuerzos para crear conciencia de género en los agentes presentes en el territorio.

En definitiva, con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2018 se iniciará la ejecución de la medida 19 de desarrollo local Leader del Plan de desarrollo rural–Andalucía 2014–2020, para la que se han establecido medidas que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

El Programa 71H para el periodo de programación 2014–2020, establece entre sus objetivos estratégicos, Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres para reducir la brecha en el sector agroalimentario y en las zonas rurales. Enmarcados en los objetivos estratégicos, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural se plantea una serie de objetivos operativos, entre los cuales se establece uno relativo a la igualdad de género: mantener la ejecución de acciones formativas en materia de igualdad de género.

En tanto que se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantendrán a lo largo del periodo de ejecución.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2018, esta Dirección General establece unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el último trimestre de 2016 y en el ejercicio 2017.

De este modo, para el año 2018, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural se plantea realizar un estudio de análisis de las estrategias de desarrollo local presentadas y aprobadas de los Grupos de Desarrollo Rural, lo cual permitirá:

- Analizar el impacto de género de las actuaciones de los GDR previstas, es decir, programadas para el periodo 2014–2020. Esta actuación permitirá a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural conocer las actuaciones con enfoque de género a desarrollar en el medio rural andaluz para dicho periodo, así como reorientar, en caso necesario, las estrategias de desarrollo local para cumplir con el objetivo de transversalidad de género que se ha establecido.
- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDR de los proyectos y actuaciones que estén diseñados para ponerse en marcha en el año 2018, como herramienta de mejora que son de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural.
- Poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).

- Valorar la capacidad de los GDR, tanto de su equipo técnico como de su órgano de decisión, para garantizar la igualdad de género, estableciendo relación y trabajando conjuntamente con otras entidades del territorio cuyos fines sean la igualdad de género, con el fin de generar sinergias y dotar de coherencia las actuaciones para conseguir un mayor impacto.

De modo que para el próximo 2018, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural continuará trabajando para contribuir a la igualdad de género, siendo consciente de que es un proceso lento pero necesario y fundamental para construir sociedades democráticas y justas que, más allá de las necesarias medidas formales, necesita de las mujeres, de su participación y protagonismo, y que la unión de esfuerzos que se realicen para su consecución, no suma sino multiplica los resultados.

71P PESCA

Para el año 2018, en el contexto del Programa 71P Pesca, la perspectiva de género es una prioridad fundamental, por lo que se va a continuar trabajado por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura. Con ello se pretende lograr una mayor presencia activa de las mujeres en las actividades pesqueras.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen una mínima presencia. Se comprueba la práctica ausencia de mujeres en labores de pesca extractiva, advirtiéndose su presencia en algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde hay una importante participación de mujeres, pero lo hacen desde sus domicilios y de manera muchas veces informal. Es en las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y en las labores de gestión, donde se encuentra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar en esta dirección y con ello lograr un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan a un avance en la dirección indicada, como el de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una cofradía de pescadores, y el de mujeres que ejercen de patrón de un barco de pesca. Como referencia apuntamos que en el procedimiento de selección de los grupos de acción local pesquero, entre sus requisitos se contempla la participación de asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión, así como una composición equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

Dentro del Programa operativo para España 2014–2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), cuya norma principal reside en el *Reglamento (UE) 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014*, se han fijado una serie de medidas específicas que dan respuesta a las necesidades y brechas de género para potenciar las fortalezas existentes en este sentido.

Este Programa operativo para España del FEMP, en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad cuarta, el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. El programa pone en valor el hecho de dar oportunidades para potenciar el papel de las mujeres y los jóvenes, por una parte, y por



otra, promover medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad. Igualmente, se pone de relieve el fomento de igualdad de oportunidades en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto, el Programa 71P ha establecido un objetivo estratégico dirigido a la promoción de la igualdad de género en el sector de la pesca, la acuicultura y las zonas pesqueras en Andalucía, que se pretende conseguir a través de los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1. Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

Objetivo 2. Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

A su vez, estos objetivos operativos son objeto de las siguientes líneas de trabajo:

- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudio de la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- La perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas de pesca.
- La perspectiva de género en el desarrollo de las actividades productivas ligadas a la comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.
- La perspectiva de género en el asociacionismo pesquero y acuícola en Andalucía.

En este marco se desarrollan las siguientes actuaciones destinadas a la consecución de los objetivos:

- Análisis y selección de proyectos objeto de financiación procedente del FEMP que favorezcan el empleo a favor de mujeres.
- Seguimiento de los proyectos financiados y grado de cumplimiento de los indicadores previstos en los proyectos.
- Análisis y seguimiento anual de la evolución del empleo de mujeres en las empresas y actividades de acuicultura, así como en las zonas pesqueras de Andalucía.
- Exigencia de la perspectiva de género en la formulación de las estrategias de desarrollo local participativo de las zonas de pesca.
- Análisis y seguimiento anual del empleo por parte de las mujeres en la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
- Análisis de la presencia de las mujeres u adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

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

El Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, es el organismo público de investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Su objetivo es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de personas agricultoras, pescadoras, técnicas y trabajadoras de esos sectores.

La masculinización y el envejecimiento que definen a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero y las demandas de las mujeres de estos sectores de actividad, han constituido la base para la articulación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que tiene por objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, y que la perspectiva de género forme parte de la cultura organizativa y del trabajo en estos ámbitos de actividad.

El enfoque europeo de transversalidad de género en la política científica establece dos objetivos básicos. Por un lado, incrementar la presencia de las mujeres en la investigación, con el objetivo de alcanzar un 40%–60% de presencia de cada sexo en todos los niveles, lo que implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria. Y, por otro, integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre los vacíos de conocimiento existentes en materia de género.

La Disposición adicional decimotercera de la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, recoge un importante dictado que va a permitir avanzar en esta dirección: la Estrategia española de ciencia y tecnología y el Plan estatal de investigación científica y técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, de investigación, marcos explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

En este sentido, el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, contempla dos ejes estratégicos que afectan a la actividad desarrollada en materia de investigación y formación agroalimentaria y pesquera en Andalucía. Las medidas referidas a la formación y profesionalización, al



empoderamiento y a la participación, contribuyen a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades de investigación y formación agroalimentarias y pesqueras. Asimismo, las medidas de sensibilización y transversalidad de género, el avance hacia los diagnósticos de género en la actividad investigadora y de transferencia y la difusión, comunicación y visibilidad de las actuaciones con perspectiva de género, contribuyen a integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos y en la cultura organizativa de la investigación y transferencia de tecnología agroalimentaria y pesquera por parte del ejecutivo de Andalucía. Actuaciones todas ellas muy relevantes en materia de investigación y formación con perspectiva de género.

Formación

Es competencia del IFAPA elaborar programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IFAPA un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

La aplicación informática INFO recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA. Del estudio de estos datos hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IFAPA va creciendo, ya que este año ha sido del 25,4%, frente al 21,9% del 2015; siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación especializada (26,6%) que en los programas de formación institucional (25%).

Se observa una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera, pertenecientes ambos a la formación institucional. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 27,8%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanza el 4%. Con respecto al año anterior, se produce un aumento en el porcentaje de mujeres participantes en estas actividades formativas pasando de 22,6% en 2015, a 25% en 2016; debido fundamentalmente al incremento de la participación de mujeres en la formación institucional agraria.

Continuando con la formación institucional, destaca la elevada participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personas con titulación universitaria), donde las alumnas suponen el 32,7%.

En el año 2016 se han realizado un total de 125 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.569 personas, de las cuales el 26,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en 3 puntos porcentuales.

La caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral muestra que el alumnado del IFAPA es mayoritariamente hombre (74,6%), con edades comprendida entre 25–45 años (52%), con estudios secundarios (28,5%) y en situación laboral de ocupado (45,1%). Se ha reducido ligeramente el número de personas menores de 25 años, pasando del 20,7% en el 2015 al 17,4% en el año 2016.

En relación con el nivel de estudios, el 44,8% del alumnado tiene un nivel de formación bajo, como máximo de estudios secundarios obligatorios. Respecto a la situación laboral, el 44,2% de las personas asistentes están ocupadas y el 31,7% en situación de desempleo. Estos datos son muy similares a los obtenidos en el año anterior.

Si se realiza este análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IFAPA va creciendo, ya que este año ha sido del 25,4%, frente al 21,9% del 2015. Estas alumnas son mayoritariamente jóvenes, ya que el 73,1% no tienen más de 45 años. Respecto al nivel de estudios, el 27,2% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 17,5% en el caso de los hombres. Se ha reducido el número de universitarias que participan en las actividades formativas, ya que este porcentaje en 2015 era del 39%. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (41,5%) es superior al de mujeres en desempleo (33,2%), aunque el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es superior al de los hombres.

Investigación

El personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en IFAPA se divide en dos grupos: personal investigador y personal técnico especialista.

- Del personal funcionario investigador, 30 son mujeres (46,9%) y 34 hombres (53,1%).
- Del personal funcionario técnico especialista, 28,9% son mujeres y 71,1% hombres, de un total de 45 personas.

Respecto al personal investigador laboral del IFAPA, 55,1% son mujeres y 44,9% son hombres, de un total de 127 personas, datos que reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

El objetivo estratégico de género establecido por el IFAPA consiste en impulsar la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para la mujeres, estableciendo a su vez, un objetivo operativo:

Objetivo: Incrementar en un 3% con respecto al ejercicio 2017 el número de mujeres asistentes a los cursos de formación y divulgación del IFAPA.

Asimismo continúan siendo objetivos específicos los siguientes:

- Facilitar acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y que mejoren sus condiciones laborales.
- Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación.
- Promover el equilibrio de género en las comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras.



- Dotar al IFAPA de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos para ofrecer estudios, memorias e informes que posibiliten la planificación y el seguimiento.

Para la consecución de los objetivos, se han establecido las siguientes actuaciones:

- Detección de las necesidades formativas de las mujeres e incorporarlas al Programa sectorial 2018–2021, impulsando que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres.
- Acercar la información del sector agroalimentario y pesquero a las mujeres, como medio de empoderamiento en relación a estos sectores. Para ello es necesario una mejora de la divulgación de las actividades formativas del IFAPA para garantizar que lleguen a las mujeres.

19.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio general de actuación reconocido en los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera. El compromiso de la agencia con dicho principio se refleja en distintos aspectos de su gestión corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan desplegar plenamente sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en las que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad de dos candidaturas de distinto sexo.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la agencia y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que puedan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

Objetivo Estratégico. Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y pesquero en las zonas rurales al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres.

Objetivo Operativo 1. Todos los recursos tecnológicos introducirán sistemas de registro que permitan recoger la información desagregada por sexo en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

Actuación: Desagregar por sexo e incorporar otras variables pertinentes al género en las bases de datos y sistemas de recogida de información.

Objetivo operativo 2. Diseñar una metodología eficiente para incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos, normativas, planes, etc.

Actuaciones:

- Elaboración de un manual para la realización de informes de impacto de género de normativas, planes, proyectos, etc.
- Formación del personal técnico de las diferentes unidades organizativas para aplicar la perspectiva de género en los proyectos, planes, e informes que tengan que elaborar.

Objetivo operativo 3. Incrementar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias para equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

Actuación: Las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por la agencia, se realizarán a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad favoreciendo el sexo menos representado especialmente en las labores más especializadas.

Objetivo operativo 4. Aumentar la representación de mujeres en el sector pesquero donde aún continúa siendo muy baja.

Actuaciones:

- Reforzar la presencia y participación de mujeres profesionales o entidades en las actuaciones de formación y divulgación que se organicen.
- Identificar asociaciones a nivel regional, con las que colaborar en materia de igualdad de género.

Objetivo operativo 5. Introducir la perspectiva de género en los contenidos y materiales didácticos, así como garantizar la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Actuación: Definir las necesidades de formación en igualdad de género aplicables al desempeño del puesto de trabajo, dentro del Plan de Formación 2018.



20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

En el ámbito de este programa presupuestario se encuadra el ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana y la Dirección General de Urbanismo.

La Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana es el centro directivo responsable de acciones relacionadas con la elaboración, evaluación y seguimiento de estrategias, planes y programas en materia de ordenación del territorio y del litoral, urbanismo e inspección; la integración y coordinación de las políticas de planificación territorial y del litoral, urbanismo e inspección con otras políticas sectoriales, planes y actuaciones de las administraciones públicas con incidencia territorial; la definición y programación general de las actividades en materia de ordenación del territorio y del litoral y de la inspección.

La Dirección General de Urbanismo se encarga, entre otras funciones, del impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente, en el marco de la Estrategia Andaluza de Sostenibilidad Urbana, su desarrollo normativo; el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

El programa 43B está clasificado como G en la Escala G+, planteándose el siguiente **objetivo** operativo: potenciar la paridad en los órganos de participación.

Con ello se pretende corregir las desigualdades de género en materia de representación en los órganos de participación de aprobación de planes urbanísticos, promoviendo la participación real de las mujeres en los citados órganos y dando visibilidad a la misma. Con este objetivo se conseguiría, además, evidenciar y recoger las distintas visiones y percepciones sobre el planeamiento urbanístico en relación con la igualdad de género, como puede ser en materia de seguridad y movilidad; dando así cumplimiento a lo establecido en los artículos 4.8, 11 y 50 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

El objetivo general de este programa es atender los servicios comunes de la consejería, prestando a los órganos superiores y directivos la asistencia necesaria para lograr un eficaz cumplimiento de sus objetivos. Dado el carácter horizontal de este programa económico, las decisiones y políticas en materia de género tienen repercusión directa en el desempeño de las funciones de todos los centros directivos, adquiriendo un carácter transversal en todas las competencias gestionadas y, en concreto, en la gestión de los recursos humanos o en la elaboración del anteproyecto anual de presupuestos, entre otros.

La Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio fue creada por el *Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías* y, de acuerdo con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, en su artículo 13, mantiene las actuales competencias.

Por otra parte, de acuerdo con el *Decreto 304/2015, de 28 de julio, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía*, los servicios periféricos de esta consejería se adscriben a la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

El programa 44A está clasificado como G en la Escala G+ y por ello para el año 2018 tiene previsto profundizar en el ejercicio de las funciones asignadas a la Unidad de igualdad de género por el Decreto 275/2010, de 27 de abril, e incrementará y consolidará las actuaciones destinadas a corregir las brechas de desigualdad que se objetiven.

En concreto, se define el siguiente **objetivo** operativo: Consolidar la perspectiva de género en el ámbito de la contratación administrativa.

Con este objetivo se pretende, en una primera fase, identificar y diagnosticar la posible existencia de desigualdades en cuanto al número de personas trabajadoras según sexo que prestan servicio en la sede de esta consejería, en los contratos de mantenimiento, limpieza, jardinería y seguridad. En la segunda fase, y después de la obtención de resultados, proceder a corregir las desigualdades encontradas, de forma que se favorezca una igualdad real en la contratación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

La actuación prevista, por tanto, será determinar el número de trabajadores y trabajadoras para cada uno de los citados contratos.

Asimismo se pretende dar continuidad a la política de corrección de desigualdades de género en las distintas parcelas del programa ya iniciada en ejercicios anteriores, como es el caso de la comunicación, objetivo de género para el año 2017.

Por otra parte, se han establecido indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos de este programa con el fin de diagnosticar la existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, para posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

La Dirección General de Prevención y Calidad Ambiental tiene como objetivos la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la calidad del aire y actuaciones en materia de cambio climático junto a la inspección ambiental y la fiscalidad ecológica.

Desde este programa se desarrollan las funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; la contaminación acústica y lumínica en el ámbito de nuestras competencias; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación



de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados, entre otras.

Entre las actuaciones que lleva a cabo, se encuentra la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, se mantienen diversos portales web y se realizan publicaciones, teniendo en cuenta en todo caso la utilización del lenguaje y el uso de la imagen no sexista.

Además se aplica el uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa generada por los distintos Servicios de esta Dirección General, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres y se seguirá velando por este cumplimiento.

Las actuaciones concernientes a este programa se centran en la ejecución de obra pública, concesiones y autorizaciones, así como su seguimiento mediante inspecciones y controles asociados con las competencias antes descritas.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Gestión del Medio Natural y Espacios Protegidos y tiene entre sus **objetivos** el desarrollo de actuaciones en materia de equipamiento y uso público en espacios naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que hacen posible su uso y disfrute por parte de toda la ciudadanía. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por otra parte, desde este programa también se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

Asimismo, mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

Este programa está clasificado como g1 en la Escala G+, no obstante se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la formulación de indicadores de los distintos objetivos establecido en el mismo.

Así, en el objetivo de ordenación cinegética y piscícola se establecen todo un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, de forma que puedan contribuir a diagnosticar situaciones de desigualdad que sean necesarias corregir.

En otro de los **objetivos** del programa, promover el uso público en los espacios naturales andaluces, también se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la recogida de datos y en la formulación de indicadores que miden la consecución del mismo.

44F SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN AMBIENTAL

Este programa se gestiona desde la Viceconsejería de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Procede de la división del anterior programa 44F en dos programas: 44F y 44G. Las funciones que se desarrollan son las recogidas en los artículos 5 y 6 del *Decreto 216/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*.

El programa 44F está calificado como G dentro de la Escala G+ y, siguiendo el mandato de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, ha incluido un objetivo de género entre los objetivos operativos del programa.

Objetivo: Promover la educación, sensibilización, formación y el voluntariado ambiental de la ciudadanía fomentando la participación de las mujeres.

A tal efecto, se desarrollarán programas de educación, sensibilización y formación ambiental y voluntariado y participación ambiental.

Asimismo, se han diseñado indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos de este programa para el análisis y diagnóstico de una posible existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, para posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

44G DINAMIZACIÓN SOCIOECONÓMICA Y POLÍTICAS DE FOMENTO EN EL MEDIO NATURAL

Este programa es gestionado por la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático.

Las competencias de este Centro Directivo se recogen en el artículo 7.4 del *Decreto 216/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio*. Entre ellas:

- Gestión y seguimiento de instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos como la Carta europea de turismo sostenible y la marca Parque natural de Andalucía.
- Elaboración y seguimiento de los Planes de desarrollo de los espacios naturales protegidos.
- Coordinación, tramitación y seguimiento de subvenciones y otros incentivos económicos.
- Impulso y coordinación de los órganos colegiados de ámbito regional con competencias en materia de medio ambiente, biodiversidad y agua.

El programa 44G está calificado como G dentro de la escala G+, y siguiendo el mandato de la *Orden de 26 de mayo de 2017, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2018*, se ha incluido un objetivo de género entre los objetivos operativos del programa.



Para 2018, la consejería tiene previsto iniciar varios grupos de trabajo con la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) a nivel de sector, subsector o rama de actividad, a efectos de incentivar la participación de los agentes sociales en el desarrollo reglamentario de la Ley Andaluza de Cambio Climático. Las vías para la participación ciudadana se refuerzan en Ley Andaluza de Cambio Climático que, en su artículo 25.3, crea el Consejo Andaluz del Clima, como órgano de participación ciudadana de los contemplados en el artículo 32 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, adscrito a la consejería competente en materia de cambio climático, para facilitar la participación de la sociedad civil en el diseño y seguimiento de las políticas en materia de cambio climático. En el Consejo Andaluz del Clima estarán representados, entre otros, la Comisión Interdepartamental de Cambio Climático y los agentes económicos y sociales con intereses relacionados con el objeto de la ley. Corresponden al Consejo Andaluz del Clima las funciones de conocer las políticas de lucha frente al cambio climático y el estado de la Comunidad Autónoma en esta materia, así como formular recomendaciones en relación con planes, programas y líneas de actuación.

Asimismo, la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático prevé realizar diversas actuaciones destinadas a impulsar, reorientar y mejorar la eficacia de los órganos de participación de ámbito regional con competencias en medio ambiente, biodiversidad y agua.

Ante lo anterior, se concreta el siguiente **objetivo** operativo: potenciar la paridad en los órganos de participación y mejorar su eficiencia. En particular, con este objetivo prevé detectar la posible existencia de brechas de género en la representación de los órganos de representación de la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático, conociendo previamente el número de participantes y la proporción de hombres y mujeres en dichos órganos para, en su caso, establecer una representación equilibrada y, asimismo, lograr la implementación de la perspectiva de género en las políticas medioambientales de la Junta de Andalucía.

Las actuaciones previstas para la consecución de este objetivo son el impulso y desarrollo de los órganos de participación en materia medioambiental y el análisis de la composición de los mismos.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Planificación y Gestión del Dominio Público Hidráulico y desde la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua.

Las actuaciones concernientes a este programa se centran en concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa presupuestario cuenta con un indicador desagregado por sexo sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, como ente instrumental adscrito a la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades de género en base a las políticas definidas por la propia consejería en su Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2018, en la medida que esta agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios.

Por su importancia cuantitativa, son los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua, sobre los que tienen mayor incidencia las actividades desarrolladas por la Agencia.

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía es partícipe de las actividades orientadas a promover el uso público en los espacios naturales andaluces, desarrollando actividades relacionadas con la dotación y mantenimiento de instalaciones, prestación de servicios y desarrollo de actividades en dichos espacios. Por ello, es relevante la fijación de indicadores que permitan valorar si es necesario fomentar mecanismos que mejoren la participación de las mujeres en estas actividades. En este sentido se plantea el seguimiento desde la perspectiva de género, tanto en el desarrollo de la actividad como en la participación en la misma.

Desde la perspectiva interna de la agencia también se contemplan medidas orientadas a corregir las desigualdades de género. Orientado a contribuir al equilibrio de género, la agencia cuenta con un Plan de Igualdad. La Dirección de la agencia es especialmente sensible a todas las políticas de igualdad que se establecen en la agencia; prueba de ello son los esfuerzos en las políticas de flexibilidad horaria y conciliación con la vida familiar en todos los colectivos de la agencia.

Para el cumplimiento de dichos objetivos, entre los ejes de intervención figura el relativo a promoción interna. Se trata de favorecer el desarrollo profesional de las mujeres en la plantilla y potenciar su acceso a puestos de responsabilidad. Las medidas propuestas en el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Computarán a efectos de tiempo para promocionar, el periodo de baja maternal, el permiso por lactancia, y la reducción de jornada por cuidados de hijo/a o de persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Computará a efecto de promoción el tiempo en el que se disfruta de la excedencia por cuidado de hijo/a o familiares durante el primer año.
- Acción positiva: en caso de vacante, a igualdad de mérito se promociona a las mujeres.

En el objetivo de cobertura de vacantes a igualdad de méritos, se plantea un cumplimiento del 100%, impulsando la mayor promoción de las mujeres en la estructura organizativa de la agencia.

Igualmente se realiza el seguimiento de la participación de las mujeres en las actividades formativas de la agencia, orientado a potenciar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones. Esto permitirá valorar las causas y medidas correctoras necesarias en caso de desigualdad de participación. Esta medida permitirá, cada vez más, la igualdad en formación y méritos para acceder a futuras vacantes en la organización.

