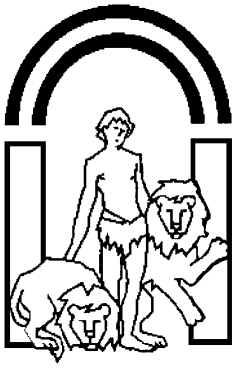


PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA 2016

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Impreso en Sevilla. España

Índice

1. INTRODUCCIÓN 7

2. AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO 13

2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO 16
2.2. LOGROS EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA DURANTE 2014-2015. 21

3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) 25

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN 29
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN 36
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES. 58
3.4. TRIBUTOS 83
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC 89
3.6. EDUCACIÓN 103
3.7. CULTURA Y DEPORTE 114
3.8. SALUD 122
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO . 130
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE 140
3.11. AGRICULTURA Y PESCA 147
3.12. MEDIO AMBIENTE. 151
3.13. TURISMO Y COMERCIO 159

4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 165

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 169
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ 190
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD 205
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 215
4.5 ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS 221

5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 223

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2016 226

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS. 231

01.00 Consejería de la Presidencia y Administración Local. 232

06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía 241

07.00 Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. 246

09.00 Consejería de Economía y Conocimiento. 248
09.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucia 255
09.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía 256

10.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública. 258
10.31 Instituto Andaluz de Administración Pública 267
31.00 Gastos de diversas consejerías 269

11.00 Consejería de Educación 272
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. 282

12.00 Consejería de Salud 284
12.31 Servicio Andaluz de Salud. 292

13.00 Consejería de Igualdad y Políticas Sociales 300
13.31 Instituto Andaluz de la Mujer 328
13.32 Instituto Andaluz de la Juventud 335
34.00 Pensiones Asistenciales 339

14.00 Consejería de Empleo, Empresa y Comercio 341
14.31 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales 353
14.39 Servicio Andaluz de Empleo 354

15.00 Consejería de Fomento y Vivienda 358

16.00 Consejería de Turismo y Deporte 362

17.00 Consejería de Cultura. 368
17.31 Patronato de la Alhambra y Generalife 375
17.32 Centro Andaluz de Arte Contemporáneo 377

18.00 Consejería de Justicia e Interior 379

19.00 Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural 390
19.31 Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera 398

20.00 Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio 400

5.3. INDICADORES POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS. 408

6. ANEXO. INDICADORES 2014 EN RETROSPECTIVA 439

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS 465

1

INTRODUCCIÓN

1

El contexto económico en el que se presenta el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016 da muestras de recuperación y mayor estabilidad que en ejercicios anteriores, algo que se manifiesta en el mercado laboral con un incremento generalizado del empleo.

No obstante, los efectos de la crisis económica y financiera siguen presentes en la sociedad andaluza, por lo que el Presupuesto para 2016 se orienta a incrementar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y de género, y promocionar un crecimiento integrador, sostenible y duradero, basado en la distribución de los recursos y en la creación de empleo.

Aunque son numerosos los avances en igualdad de género alcanzados en los últimos años, en Andalucía persisten desigualdades sobre las que es necesario seguir incidiendo, no sólo por el valor que tiene en términos de justicia social, sino también por las graves consecuencias que los desequilibrios tienen sobre la competitividad y la generación de empleo y riqueza.

De esta forma, las prioridades del Presupuesto 2016 se centran en fortalecer las estrategias basadas en la mejora del capital humano y de la empleabilidad de las personas, en la investigación, la innovación, el emprendimiento y el fomento de la internacionalización. Al mismo tiempo, se apuesta por el mantenimiento de las políticas sociales, que respondan a los nuevos retos y necesidades de la sociedad como el envejecimiento de la población o la conciliación de la vida personal y laboral.

Se necesita, por tanto, movilizar todos los recursos públicos y privados disponibles y esto incluye sin duda al presupuesto de las administraciones públicas como instrumento para garantizar que las políticas públicas tengan como objetivo transversal y común en las actuaciones, la corrección de las desigualdades de género. En un contexto como el actual, en el que persiste la consolidación presupuestaria, el presupuesto debe tener en cuenta también las claves del reparto de cargas entre hombres y mujeres, y contribuir a asegurar que los logros de igualdad conseguidos en las últimas décadas no queden cercenados por una situación coyunturalmente negativa.

Este Informe de evaluación de impacto de género que acompaña al Presupuesto 2016 se presenta en cumplimiento de lo establecido por el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo. En este contexto, el presupuesto con perspectiva de género valora el impacto de las políticas presupuestarias sobre la igualdad de género en la sociedad andaluza, es decir,

de qué manera la distribución de los recursos presupuestarios afecta a las oportunidades económicas, sociales y vitales de mujeres y hombres.

De esta forma, los programas G+, con la máxima clasificación, suponen un 73,9%, del conjunto del Presupuesto 2016, mientras los G, de relevancia media, representan el 19,1% del total. En este Presupuesto, el 74,3% del incremento de crédito (1.016,7 millones de euros) se concentra en los programas clasificados como G+, experimentando un crecimiento interanual del 6,3%. Este incremento tiene una importante repercusión para la igualdad de género porque estos programas contienen las actuaciones presupuestarias de mayor impacto para la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

En el análisis por políticas, destaca en primer lugar el incremento de la política de empleo ya que la máxima prioridad de la Junta de Andalucía es en la actualidad la lucha contra el desempleo, y el avance hacia un empleo estable y de calidad así como la reorientación hacia un modelo productivo más eficiente. Aunque los indicadores muestran cierta recuperación del mercado laboral, persiste una situación de desventaja para las mujeres, que se traduce en dificultades de acceso y mantenimiento en el mismo, así como en una mayor precariedad y en la persistencia de la brecha salarial de género.

En este sentido, destaca el incremento de la política de fomento del empleo en un 25,5% con respecto al Presupuesto 2015, lo que significa 1.140,7 millones de euros. Así, en 2016 tendrán continuidad programas como Emplea@Joven y @Emprende+ orientados a aumentar la empleabilidad de las personas jóvenes. De la misma forma, continuará el Programa Emplea@30+ que incluye dos grandes líneas de ayudas destinadas a personas de 30 o más años.

En coherencia con este objetivo la política de desarrollo económico se incrementa un 32,1%, alcanzando los 505,2 millones de euros poniendo especial énfasis presupuestario en el programa de emprendedores e internacionalización de la economía andaluza. En este ámbito, el compromiso de la Junta de Andalucía es construir un potente sistema de apoyo al emprendimiento, así como la aprobación de una Ley de Emprendimiento de Andalucía. Todas estas medidas tienen un importante impacto en la igualdad de género ya que las personas autónomas, alrededor de 500.000, constituyen en la actualidad uno de los pilares fundamentales de la reactivación económica en la Comunidad Autónoma. La participación femenina ha ido incrementándose en los últimos años en este colectivo hasta alcanzar el 34,3% del total en el año 2014.

Este apoyo al emprendimiento debe ir acompañado del impulso a políticas de investigación e innovación, que cuentan con un presupuesto de 392 millones de euros para 2016 al objeto de mejorar la competitividad empresarial de forma sostenible y duradera.

La educación es otra de las políticas fundamentales para fomentar la cohesión social y la igualdad de oportunidades y de género en la sociedad. De esta manera, el compromiso de la Junta de Andalucía se reafirma en el Presupuesto 2016 con un incremento de un 3,9%, alcanzando un total de 7.074,8 millones de euros. Se refuerza la escolarización en el primer ciclo de Educación infantil, con 3.000 nuevas plazas sostenidas con fondos públicos con lo que el número total de plazas alcanza los 95.000.

En este proceso, resulta fundamental continuar avanzando en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en primer lugar porque incrementan la autonomía personal y financiera de las mujeres pero también porque producen efectos directos e indirectos que dan respuesta a necesidades sociales, con claras implicaciones económicas a medio y largo plazo. Así, la creación de servicios de educación para la primera infancia y de atención de la dependencia facilita la generación de empresas y posibilita la elevación de la tasa de actividad y empleo femenino. En este sentido, es de destacar que las actuaciones del servicio de apoyo a las familias se incrementan este año en un 5,3%.

Por último, en educación superior la financiación de las universidades se incrementa en un 2,9%, alcanzando un total de 1.186,4 millones de euros.

Por su parte, la política de Sanidad también se incrementa en el Presupuesto 2016 en 404,3 millones de euros, de manera que en su conjunto alcanza un total de 8.807,4 millones de euros. Entre las medidas que se continuarán trabajando, destacan las dirigidas a mejorar la accesibilidad de la ciudadanía y medidas para aumentar la transparencia en los procesos sanitarios.

En un contexto, como el actual, en el que las desigualdades sociales se han acrecentado en Andalucía debido a los efectos de la crisis económica y financiera sobre andaluces y andaluzas, las políticas de Dependencia, servicios y prestaciones sociales constituyen un eje fundamental para conseguir fortalecer la cohesión social y progresivamente ir reduciendo las brechas sociales, incluidas las que afectan a hombres y mujeres. De esta forma, en un contexto de restricción presupuestaria como el actual, la Junta de Andalucía aumenta, en un 4,3%, los créditos asociados a dicha política, lo que representa una cantidad total de 1.950,6 millones de euros. Es de destacar por su importancia para la igualdad de género, el aumento en un 3,3% de las actuaciones dirigidas a la Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad.

El compromiso de la Junta de Andalucía con las políticas de Igualdad de género se refleja un año más en el apoyo al Instituto de la Mujer, cuyo presupuesto se incrementa en un 1,6% y en el mantenimiento de los recursos dedicados a la violencia de género.

Por otro lado, la Junta de Andalucía continúa la aplicación del presupuesto con perspectiva de género, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y otros organismos internacionales[1], ya que contribuye a mejorar el conocimiento de la realidad y los resultados previstos y obtenidos por los créditos aplicados a los diferentes programas presupuestarios y por tanto, a aumentar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos. En 2016 se dará continuidad al ejercicio de evaluación que suponen las auditorías de presupuesto y género, cuyo objetivo es valorar en qué medida el gasto presupuestario se ejecuta teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.

La finalidad última de las auditorías es impulsar la integración de la perspectiva de género en el ciclo presupuestario y establecer las nuevas líneas de trabajo en presupuesto y género, definidas en función de los avances logrados, los retos pendientes, y las observaciones y recomendaciones de la auditoría.

1 Council of Europe (2005), *Gender Budgeting*. Estrasburgo.www.coe.int/equality

El presente Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña al Presupuesto 2016 analiza en una estructura de seis capítulos en qué medida las distintas actuaciones de política presupuestaria tendrán impacto en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

El capítulo segundo, tras esta Introducción, contiene los Avances en igualdad de género a través del presupuesto público. Por un lado, se analizan las novedades de la estrategia de presupuesto y género, acaecidas durante el año 2015 en la Junta de Andalucía; y por otro, se expone un resumen de los principales logros en igualdad de género a los que ha contribuido el presupuesto con perspectiva de género durante el último ejercicio.

La Realidad, en el capítulo tercero, incluye un extenso análisis de la situación de hombres y mujeres en Andalucía, para lo que se cuenta con un conjunto de indicadores relevantes desde el punto de vista de género en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía. Estos datos contribuyen al diagnóstico de la realidad, comparándolos y observando la evolución con los datos de años anteriores, aportando información actualizada y pormenorizada para el proceso de planificación y elaboración presupuestaria.

El capítulo de Representación realiza un análisis de la composición por sexo del personal de la Administración de la Junta de Andalucía: Administración General, Sistema Educativo Público Andaluz, Servicio Andaluz de Salud, personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia y equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y de sus entidades asimiladas. Además, con el fin de estudiar la evolución de los diferentes colectivos, cada año se realiza un informe más extenso de uno de ellos que contempla los cambios acontecidos en los cuatro últimos años. En concreto, este año el análisis se lleva a cabo sobre el personal de Administración General para el periodo 2012-2015.

El capítulo quinto se dedica a los Recursos y Resultados, en el cual se exponen en qué medida las actuaciones del Presupuesto 2016 tendrán impacto sobre las desigualdades de género. Este capítulo se divide en tres grandes apartados. Un primer bloque dedicado al análisis de los créditos del Presupuesto 2016 asignados a los programas presupuestarios en función de su clasificación G+. Un segundo bloque, en el que participan la gran mayoría de los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía y en el que los mismos responden a la pregunta sobre qué tiene previsto hacer para disminuir o acabar con las desigualdades de género en su área competencial. Y en tercer lugar, se recogen los indicadores presupuestarios con relevancia de género para 2016, estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario según las previsiones realizadas por las Consejerías.

Finalmente, se abordan los Indicadores presupuestarios en retrospectiva mostrando los resultados de la ejecución de los indicadores del ejercicio 2014.

2

AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO

2

El presupuesto con perspectiva de género es reconocido internacionalmente como un instrumento para mejorar la gobernanza democrática[1], cuyo objetivo fundamental es revelar cuál es el impacto que tienen ingresos y gastos en la igualdad de género, al mismo tiempo que utilizar el propio proceso presupuestario como plataforma para hacer que las políticas públicas se orienten hacia la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

La Junta de Andalucía es pionera en la aplicación del presupuesto con perspectiva de género y en el desarrollo de metodologías y herramientas propias que han inspirado a administraciones e instituciones de ámbito nacional e internacional. Año tras año el proceso de presupuesto y género avanza y se mejoran dichas herramientas al objeto de cumplir con el mandato que establecen, entre otras, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, y el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de marzo.

A este respecto una novedad destacada para el próximo ejercicio es el inicio en septiembre de 2015 de la tramitación del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al objeto de consolidar la transversalidad de género en las políticas públicas y seguir avanzando en la corrección de las desigualdades en ámbitos como la brecha salarial o la discriminación laboral por razón de sexo.

En este apartado del Informe se recogen en primer lugar los avances de la estrategia de presupuesto y género, competencia que reside en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en la que participan todos los centros directivos de la Junta de Andalucía, y en segundo, un resumen de los logros de igualdad entre mujeres y hombres a los que han contribuido los presupuestos responsables con el género en las distintas áreas de política pública sobre las que tiene competencia la Junta de Andalucía.

1 Cengiz, Firat and Beveridge, Fiona (2015), *The EU Budget for Gender Equality.* Estudio encargado por el Comité de derechos de las mujeres e igualdad de género del Parlamento Europeo.
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/490708/IPOL_STU(2015)490708_EN.pdf

2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO Y GÉNERO

El presupuesto con perspectiva de género implica examinar de qué manera la distribución de recursos presupuestarios afecta a las oportunidades económicas, sociales y vitales de mujeres y hombres. Significa también medir el impacto del gasto público en relación con los objetivos de igualdad de género y reorientar las asignaciones para corregir los desequilibrios. Al mismo tiempo, el presupuesto con enfoque de género es utilizado como una herramienta para fortalecer la eficacia de las políticas, aumentar la transparencia y mejorar la calidad de los servicios públicos.

Desde el año 2003, año en que fue promulgada la mencionada Ley 18/2003 de medidas fiscales y administrativas, se aplica una estrategia de presupuesto y género en la Junta de Andalucía, que ha ido ampliándose hasta convertirse en un programa de carácter integral que afecta a toda la Administración andaluza. Tras la publicación de la normativa, se crea la Comisión de evaluación de impacto de género del presupuesto, encargada de elaborar y aprobar el presente Informe, y se elabora un modelo de Informe cuya estructura, en líneas generales, se mantiene estable desde su diseño inicial.

Más adelante, en 2007, se crea una metodología para trabajar con los programas presupuestarios, el Programa G+, cuyo objetivo es identificar los programas con más impacto en el avance de la igualdad de género. Este programa supone un hito en el proceso de institucionalización del presupuesto con perspectiva de género porque implica a todos los estamentos de la Administración y establece rutinas y procedimientos que definitivamente han permeabilizado en el propio proceso presupuestario. El último paso de esta estrategia lo constituyen las auditorías de presupuesto y género iniciadas en 2013.

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, reafirma una vez más el compromiso y el liderazgo de este centro directivo en la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía. De esta forma, establece que la Secretaría General de Hacienda tiene entre sus competencias la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma. Por su parte, la Dirección General de Presupuestos, con relación a su tarea de establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias, tiene encomendada la realización de las auditorías de género. Sobre el desarrollo de estas últimas y de otros elementos que conforman la estrategia se exponen a continuación las principales novedades.

2.2.1. Auditorías de presupuesto y género (APG)

Las actuaciones de auditoría de género en el marco de las políticas públicas tienen un enfoque de seguimiento y evaluación de actividades. Las auditorías de género constituyen una metodología de evaluación diseñada para evaluar la implementación de políticas, estrategias o programas de género dirigidas a lograr objetivos de igualdad de género que fueron asumidas como compromisos internacionales a raíz de la Plataforma para la Acción de Beijing[2].

2 Moser, Caroline (2005), An Introduction to Gender Audit Methodology: its design and implementation in DFID Malawi. London, Overseas Development Institute.

En el año 2013 se iniciaron las Auditorías de Presupuesto y Género (APG) en la Junta de Andalucía como un paso lógico del desarrollo de la estrategia en cumplimiento de la normativa recogida en la Ley 18/2003 de medidas fiscales y administrativas y en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por su parte, el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto, desarrolla este mandato en el ámbito de la Comisión de Evaluación de impacto de género del Presupuesto. Así, establece en su artículo 2 que la Comisión tiene como función "promover la realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía".

Las APG se estructuran en dos fases. La primera fase piloto, desarrollada durante el periodo 2012-2013 y en la que se pretendía valorar el cumplimiento de los objetivos asignados a los programas presupuestarios en el marco del programa G+, medir el grado de incardinación de género en el proceso presupuestario a lo largo del año, analizar la estrategia llevada a cabo por cada centro directivo para aplicar la metodología y, por último, identificar buenas prácticas que pudieran hacer avanzar la presupuestación con perspectiva de género en Andalucía.

Los programas objeto de auditorías en esta primera fase, aprobados en reunión de la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, responden a una serie de criterios comunes: son programas clasificados como G+, tienen dotación presupuestaria significativa y cuentan con un marcado carácter estratégico desde el punto de vista de género.

Dichos programas son: 82B Cooperación para el Desarrollo de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales; 54F Elaboración y Difusión estadística y cartográfica, de la Consejería de Economía, Investigación, Ciencia y Empleo; 42I Educación para la Primera Infancia, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte; 41C Atención Sanitaria del SAS de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y el programa 71H Desarrollo Rural, de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

La fase piloto se desarrolló en tres etapas durante los años 2013-2014: la primera de preparación, planificación y elaboración de instrumentos de auditoría, adaptados a las características de la Administración andaluza, y que posibilitaran la emisión de conclusiones y recomendaciones relevantes para las personas responsables de los programas presupuestarios y para la propia Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Una segunda etapa, la de ejecución, en la que los programas presupuestarios realizaron un primer informe de progreso y se celebraron las reuniones técnicas con el personal responsable de cada uno de los programas. Con esta información de base, la Consejería de Hacienda y Administración Pública elaboró los informes de auditoría de presupuesto y género, que fueron presentados a la Comisión de Evaluación de impacto de género del Presupuesto.

Por último, en la tercera etapa, los programas presupuestarios han llevado a cabo una revisión de la planificación de presupuesto y género, es decir del "Documento de Orientaciones Estratégicas", y lo han actualizado a la luz de los resultados de las auditorías. En estos momentos, se encuentran en la fase final de aprobación de la planificación u hoja de ruta para los próximos años.

De manera simultánea a esta última etapa de la fase piloto de auditoría de presupuesto y género, se inicia la segunda fase de auditorías. El día 1 de diciembre de 2014, la Comisión aprueba el inicio de una segunda fase de auditorías 2015-2016, con un total de 26 auditorías a programas presupuestarios y entidades instrumentales.

Las APG 2016 tienen como objetivo principal evaluar la integración de género en los presupuestos ejecutados en el periodo 2010-2013 en el marco de estrategia de presupuesto con perspectiva de género.

Para cumplir este objetivo, se concretan tres objetivos específicos que permiten abarcar los diferentes elementos que componen la estrategia de presupuesto con perspectiva de género:

OE1. Evaluar si el programa presupuestario o la entidad instrumental ha realizado una planificación con perspectiva de género, si es coherente con los mandatos y directrices que le afectan y si ello se refleja en su documentación presupuestaria.

OE2. Analizar si la ejecución de las actuaciones financiadas con el crédito asignado al programa presupuestario o entidad instrumental ha incorporado la perspectiva de género y si ello se ha trasladado a la documentación presupuestaria.

OE3. Observar la senda desarrollada por el centro directivo para implementar la metodología, identificando buenas prácticas y formular recomendaciones que den un nuevo impulso a la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía.

La finalidad última es impulsar la integración de la perspectiva de género en el ciclo presupuestario y establecer las nuevas líneas de trabajo en presupuesto y género del programa, definidas en función de los avances logrados, los retos pendientes, y las observaciones y recomendaciones de la auditoría.

En cuanto al alcance de la auditoría, éste incluye el análisis de los hechos estructurados conforme a los objetivos específicos de la auditoría de presupuesto y género, observando si los programas y entidades auditadas han presupuestado y ejecutado el presupuesto con perspectiva de género y qué prácticas de implementación para hacer un presupuesto con perspectiva de género han llevado a cabo, en base a lo cual se presentan las principales conclusiones y recomendaciones y se identifican las buenas prácticas llevadas puestas en marcha para lograr mejoras orientadas al logro de la igualdad de género a través del presupuesto público.

Asimismo se valora la realización de actuaciones conforme a diagnósticos de desigualdades entre mujeres y hombres y a la realización de análisis de género tanto desde el punto de vista de la ejecución del gasto que han realizado los programas presupuestarios y entidades instrumentales durante el año 2013 como de la planificación estratégica. También comprende un análisis de género al conjunto de acciones llevadas a cabo por cada centro directivo para aumentar y mejorar las capacidades técnicas y las herramientas que permiten la integración del enfoque de género en el trabajo cotidiano del personal responsable de la gestión y la toma de decisiones.

Finalmente, la auditoría se pronuncia sobre la integración de los requerimientos normativos de igualdad de género en la planificación estratégica de los programas presupuestarios, atendiendo también a si los recursos públicos ejecutados han integrado efectivamente la dimensión de género.

Como se ha mencionado anteriormente, el proceso se ha ampliado a un mayor número de programas presupuestarios y, por primera vez, con las entidades instrumentales.

Los programas y entidades incluidas en el proceso de auditorías 2015-2016 son los siguientes:

Auditorías de Presupuesto y Género 2015-2016

Consejerías	Programas presupuestarios/Entidades instrumentales
Consejería de la Presidencia y Administración Local	52C- Comunicación Social (g1)
	Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión (RTVA)
Consejería de Economía y Conocimiento	42J- Universidades (G+)
	54A- Investigación científica e innovación (G)
	72C- Emprendedores e Internacionalización de la Economía Andaluza (G+)
	Agencia andaluza del conocimiento
	Agencia andaluza de Promoción Exterior
	Fundación Pública Andaluza Andalucía Emprende
Consejería de Hacienda y Administración Pública	61D- Política Presupuestaria (G+)
	61H- Financiación y Tributos (G+)
	12B- Selección y formación de personal de la Administración General (G+)
Consejería de Educación	42C- Educación Infantil y Primaria (G+)
	42D- Educación Secundaria y Formación Profesional (G+)
	Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación
Consejería de Salud	44H- Consumo (G)
Consejería de Igualdad y Políticas Sociales	31R- Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad (G+)
	31T- Protección contra la violencia de género y asistencia a víctimas (G+)
Consejería de Fomento y Vivienda	43A- Vivienda, Rehabilitación y Suelo (G+)
	Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía
Consejería de Turismo y Deporte	75B- Planificación, Ordenación y Promoción Turística (G)
	46B- Actividades y Promoción del Deporte (G+)
	Empresa Pública para Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía
Consejería de Cultura	45D- Museos, Espacios Culturales, Difusión y Promoción del Arte (G+)
Consejería de Justicia e Interior	31N- Justicia Juvenil y Asistencia a víctimas (G)
Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	54D- Investigación, desarrollo y formación agraria y pesquera (G)
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	44F- Sostenibilidad e información ambiental (G)

Durante 2015, los programas presupuestarios han elaborado sus Informes de Progreso (IP) y se han celebrado las reuniones técnicas. En el momento de la elaboración de este Informe de evaluación de impacto de género en el Presupuesto, se están confeccionando los informes de auditoría de cada uno de los programas auditados que continuarán el proceso durante el periodo 2015-2016.

2.2.2. Otras acciones de la estrategia de presupuesto y género

La institucionalización de género a través del presupuesto ha seguido avanzando durante estos años en la Administración andaluza, en los que se han seguido creando instrumentos útiles para mejorar la integración de la igualdad en el presupuesto, intentando abarcar las diferentes fases: elaboración, ejecución y rendición de cuentas.

Además de las acciones señaladas anteriormente, la estrategia de presupuesto y género cuenta con otras líneas relacionadas con la investigación, la difusión y el establecimiento de redes que vienen a fortalecer y a amplificar el esfuerzo por conseguir un verdadero cambio cultural en cuanto a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos niveles de la Administración, así como en sus rutinas y procedimientos, vehiculándolo a través del presupuesto público.

En este sentido, durante el año 2015, se continúa trabajando en la actualización de las metodologías de planificación de presupuesto y género, concretamente en una nueva versión del Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE), el modelo de planificación de género que los programas presupuestarios han utilizado desde el año 2008 en el marco del Programa G+. Esta redefinición pretende que el nuevo documento pueda estar en consonancia con las necesidades detectadas a lo largo de los años, y con el propio proceso y resultados de las Auditorías de Presupuesto y Género.

En otro orden de cosas, la experiencia de presupuesto con enfoque de género sigue siendo un modelo inspirador y objeto de estudio tanto en el ámbito académico como institucional. Son numerosas las invitaciones provenientes de administraciones, organismos y centros de investigación que recibe la Junta de Andalucía anualmente para participar en foros y publicaciones especializadas.

En este marco de colaboración, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha sido invitada en las Jornadas "La introducción de la perspectiva feminista en los procesos presupuestarios públicos: una apuesta a favor de la equidad y la eficiencia pública", celebradas en San Sebastián entre los días 5 y 6 de marzo de 2015. Estas Jornadas, organizadas por la Diputación de Guipúzcoa, se han centrado en los avances de la presupuestación con perspectiva de género, y a las mismas han asistido personas expertas de ámbito nacional e internacional.

Por último, hay que destacar la actual participación de la Junta de Andalucía en un estudio que está realizando el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Departamento para el Desarrollo Internacional (DfID) de Gran Bretaña en el que se incluyen las experiencias gubernamentales más exitosas de presupuesto y género a nivel mundial, y entre las cuales la de Andalucía como experiencia ejemplar para ser analizada en profundidad.

2.2. Logros en igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía durante 2014-2015

El presupuesto con enfoque de género es la aplicación de la transversalidad de género en el proceso presupuestario. De esta forma, el objetivo primordial y a largo plazo de esta práctica es trabajar hacia la incorporación del género como una categoría de análisis en el proceso presupuestario para asegurar con ello mejores resultados en igualdad de género. El *mainstreaming* de género se apoya en la premisa de que la transformación de las instituciones y/o organizaciones es necesaria para establecer la igualdad de género.[3]

De esta forma, la estrategia de Presupuesto y Género coadyuva a que los objetivos de igualdad se cumplan y a que las brechas entre mujeres y hombres vayan reduciéndose progresivamente. El presupuesto contribuye a su diagnóstico y a su conocimiento, redistribuye recursos y favorece el fortalecimiento institucional en este sentido, con el fin de poder orientar las actuaciones de política presupuestaria de manera que no sólo no se amplíen las brechas existentes, sino que se corrijan.

En este año los resultados más destacables en materia de igualdad de género, a los que ha contribuido la estrategia de presupuesto y género se encuentran entre otras en las áreas de empleo, emprendimiento, poder y representación y deporte.

De esta manera, en el ámbito del **empleo**, se observa que la favorable evolución de la población ocupada en 2015 con respecto al segundo trimestre de 2014 ha sido muy similar para ambos sexos ya que se ha registrado un crecimiento del número de empleados del 6,7%, y del 6,6% en el caso de las empleadas. Sin embargo, la población parada ha descendido de manera más acusada entre los hombres, un 12,7%, que entre las mujeres, un 7,1%.

Como el año anterior, continúa el aumento del empleo autónomo en Andalucía, y así en 2014, el incremento ha sido de un 2,7%. Este aumento ha sido más notable entre las mujeres (4,2%), que entre los hombres (2%), confirmando el cambio de tendencia que se produjo en 2013. No obstante, del total de las personas trabajadoras autónomas, el 34,3% eran mujeres y el 65,7% eran hombres, produciéndose, por tanto, un incremento de la participación femenina de 0,9 puntos porcentuales, con respecto a 2013.

Durante 2014 se han creado 307 **sociedades cooperativas andaluzas**, 38 más que en 2013, lo que supone un incremento del 14,1%. Este aumento se ha visto acompañado de un crecimiento en el número de personas que han participado en la constitución de estas entidades respecto al año anterior (19,9%), entre las socias constituyentes este aumento ha sido del 6%.

En cuanto a las personas que han participado en la constitución de **sociedades laborales**, en el año 2014, el 66% eran hombres y el 34% eran mujeres, datos que muestran, respecto a 2013, una aproximación de la participación femenina a la masculina, con un

3 European Commission (2008), *Manual for gender mainstreaming employment, social inclusion and social protection policies*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

crecimiento de mujeres de 0,5 puntos porcentuales. Por sectores, en 2014 se aprecia que sólo en el sector de los servicios, existe mayor equilibrio entre socios y socias constituyentes (54,1% hombres y 45,9% mujeres).

En el marco de las **políticas de emprendimiento**, ejecutadas a través de los 215 Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADEs), integrados en la Fundación Andalucía Emprende, en el ejercicio 2014 se apoyó la constitución de 14.620 nuevas empresas, que generaron 19.797 nuevos puestos de trabajo, de los cuales el 43,4% (7.804) correspondieron a mujeres, lo que supone un incremento del 1,9%, respecto a 2013.

El **sector comercial** en Andalucía se caracteriza por un elevado nivel de ocupación femenina. En 2014, según los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), el 52% de las personas ocupadas en el mismo eran mujeres. Si bien, en los últimos años, se ha producido una pérdida de empleo continuada desde el inicio de la crisis, esta pérdida ha sido menos acusada en el caso de las mujeres. Así, entre 2008 y 2014 la tasa de descenso para las ocupadas en el sector comercial ha sido de un 10,4% y la de ocupados de un 18,7%.

Los indicadores sobre **poder y representación** muestran la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión de diferentes ámbitos sociales, políticos y económicos.

En el ámbito de la **representación política**, tras las elecciones celebradas en 2015, se observa que la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento andaluz se incrementa hasta llegar prácticamente a la paridad, con un 49,5% de los escaños ocupados por mujeres y un 50,5% por hombres. En cuanto a la composición del ejecutivo en Andalucía la presencia de mujeres se mantiene en un 42,9% en 2015, y por tanto dentro de la representación equilibrada por sexo.

El porcentaje de **mujeres catedráticas** en las universidades andaluzas, en el curso 2013/2014, se ha incrementado en 0,8% respecto al curso anterior, alcanzando el 19,8%. Y por lo que se refiere a la representación de las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, los últimos datos de 2014 muestran un incremento de un punto porcentual con respecto al año anterior, alcanzando el 33% del total.

Se consolida la presencia de mujeres directivas en el ámbito de los **medios de comunicación** presentes en Andalucía. Así durante 2015, las mujeres ocupan el 32,1% de los puestos directivos, afianzándose el crecimiento iniciado el pasado año.

Con respecto a la política de **educación**, hay que destacar que en los centros educativos en Andalucía, se ha logrado mantener e incrementar la oferta de servicios para la conciliación familiar y laboral, que para el curso 2015/2016 ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares respectivamente el 65%, 81,2% y el 85% respectivamente del total de los centros acogidos al Plan de Apertura.

Por otra parte, en relación al uso de las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)** y concretamente en el uso de internet por niños y niñas en Andalucía, hay que señalar que en los grupos de edad entre los 10-15 años, la diferencia es de 6,4 puntos porcentuales, con un uso más elevado en las niñas, acentuándose la brecha digital de género

con respecto al año anterior (2,2 puntos porcentuales). También incrementa en 4,4 puntos porcentuales la diferencia en el uso de telefonía móvil por parte de niños y niñas hasta los 9,6 puntos porcentuales, predominantemente femenino.

En cuanto al uso que hacen las personas adultas para interactuar con las administraciones públicas a través de Internet, las mujeres presentan menor frecuencia. En la descarga de formularios oficiales, por ejemplo, esta diferencia entre sexos es de 6,8 puntos porcentuales, si bien, con respecto al año 2013, se observa una disminución de 1,4 puntos porcentuales.

En el área de **violencia de género** durante 2014, se registraron en Andalucía diez víctimas mortales, una menos que el año anterior, lo que representa el 18,5% del total de toda España y se observa un incremento del número de órdenes de protección del 6,2%, pasando de 5.994 en 2013 a 6.363 órdenes en 2014.

La **atención a la dependencia** es otra área de gran relevancia para la igualdad de género por dos razones fundamentales. Por un lado, porque la existencia de servicios de asistencia facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a mujeres y hombres, y en segundo, porque tanto las personas cuidadoras como las personas atendidas son mayoritariamente mujeres. De esta forma, durante el último ejercicio 2014, las mujeres son de nuevo amplia mayoría en los servicios de teleasistencia (74,6%) y de ayuda a domicilio (72,3%), mientras los hombres están más presentes proporcionalmente en los centros de día/noche (47,9%), donde la diferencia porcentual entre ambos sexos es menor. Por último, hay que destacar que las mujeres representan el 87% de las personas cuidadoras no profesionales en Andalucía.

En lo que respecta al **deporte** de rendimiento se observa un cambio reseñable en 2015, ya que la participación de hombres y mujeres va siendo cada vez más equilibrada. Así, en 2014 existía un total de un 65% de hombres y 35% de mujeres, y este año las cifras alcanzan un 62,5% y un 37,5% respectivamente.

La tendencia igualitaria también se observa entre las personas beneficiarias de una **vivienda** en propiedad del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, cuya distancia entre mujeres y hombres contabilizados en 2015 se ha reducido con respecto a 2014, pasando de ser esta diferencia de 13,1 puntos porcentuales a 12,5.

En el ámbito de la política de **transporte**, ha habido un leve incremento en la proporción de conductoras con respecto al año anterior, y aunque se siguen manteniendo en minoría con respecto a los hombres, representan ya el 39,6% del total de personas conductoras. Por otra parte, la proporción de mujeres heridas en accidente de tráfico es también menor que la de hombres, un 39,7%.

Por último, en cuanto al análisis por sexo de la representación de hombres y mujeres en el conjunto del **personal al servicio de la Junta de Andalucía**, se observan resultados de interés. Este año se ha realizado un estudio de evolución del personal al servicio de la Administración general entre 2012 y 2015, en el que se observa como una de las conclusiones fundamentales la consolidación de la tendencia ya observada en el anterior periodo, de una lenta aunque progresiva feminización de este colectivo. Así, en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del total, y en 2015 su porcentaje se elevó al 60,9%.

Esta situación cambia si se observa la composición por grupos, en la que poco a poco se va incrementando la presencia de mujeres en los niveles administrativos más altos, así en el grupo A1 del funcionariado, el índice de representación de género pasa de 0,84 en 2012 a 0,96 en 2015, es decir, muy cerca de la paridad. En el colectivo de altos cargos, la Administración de la Junta de Andalucía sigue contando con una estructura paritaria en la cúpula administrativa en el periodo estudiado, sin que la disminución en el número total de altos cargos haya afectado a la distribución.

El incremento de la presencia de mujeres en el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía se observa también en los colectivos del personal del SAS, entre los y las docentes y en el personal no judicial de la Administración de Justicia.

La composición de los equipos directivos de los centros docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía viene experimentando en los últimos años un aumento gradual de la presencia de mujeres. En 2008, la participación femenina era del 44%; mientras en 2014 alcanzan el 51,5%, lo que significa una distribución muy cercana a la paridad (IPRHM[4]=1,02). La tendencia al aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos se da, fundamentalmente, en los centros de titularidad pública.

En el caso del SAS, este incremento del número de mujeres se traduce en una acusada mayoría femenina entre el personal de enfermería y un mayor número de hombres en la profesión médica. En este último colectivo, con un IPRHM de 0,84, se han venido produciendo incrementos de la presencia femenina en los últimos años, y seguirán aumentando, ya que entre el personal médico en formación el IPRHM es de 1,32.

Entre el personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, también se observa una reducción de la presencia masculina, pasando su IPRHM de 1,28 en 2014 a 1,29 en 2015. A diferencia de otros colectivos, en este personal los efectivos del grupo de mayor nivel, el A1, en el que se sitúa el cuerpo de forenses, siguen presentando una estructura equilibrada, aunque con una ligera mayoría de mujeres.

4 El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), se define por la fórmula IPRHM=((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se correspondería con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 muestran una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejan una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.

3

REALIDAD
(LA IGUALDAD EN REALIDAD)

3

El tercer capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto lleva a cabo anualmente el análisis de un conjunto de indicadores relevantes desde el punto de vista de género en las principales áreas socioeconómicas de Andalucía, los cuales contribuyen al diagnóstico de la situación de hombres y mujeres andaluces, aportando información actualizada y pormenorizada al proceso de planificación y elaboración presupuestaria.

La inclusión de la variable sexo y del análisis de género en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen los poderes públicos en Andalucía, así como la elaboración por parte de los mismos de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, son mandatos de la legislación estatal y andaluza relativa a la igualdad de género. Por su parte, la estadística oficial andaluza contempla la transversalidad de género entre sus ejes de actuación, desde el Plan Estadístico 2007-2010 y manteniéndose en la Ley 3/2013, de 24 de julio, por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017. Todo ello contribuye a la continuidad, calidad y profundización de la información desagregada por sexo disponible en Andalucía y que es la que nutre este capítulo.

Las fuentes principales de las que se obtienen los indicadores incluidos en este Informe son el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, la Oficina Estadística de la Unión Europea, y las unidades estadísticas de las consejerías de la Junta de Andalucía. Estas últimas llevan a cabo el análisis de los datos estadísticos correspondientes a las áreas de su competencia, aportando su conocimiento especializado a la realización de este capítulo, y en el que participan por tanto la gran mayoría de centros directivos y unidades de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

Los aproximadamente 130 indicadores que se analizan, se estructuran en trece grandes áreas temáticas: población e inmigración; poder y representación de hombres y mujeres en los ámbitos de decisión; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, Universidad y TIC; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; turismo y comercio y medio ambiente.

Cada año se considera individualmente cada indicador, su situación, si procede algún cambio o actualización, el mantenimiento de las series temporales y su evolución, o la inclusión de nuevos indicadores. En este sentido, las principales cuestiones que cabe señalar en relación con la edición de este año son las siguientes.

En el apartado de Poder y representación se ha venido analizando la composición por sexo de los órganos de gobierno en las cajas de ahorros y cajas rurales andaluzas. Este año,

al no haber ninguna caja de ahorros con domicilio social en Andalucía, el gráfico se refiere solo a las cajas rurales.

La información correspondiente a empleo generado en acuicultura según sexo, que se incluye en el apartado Agricultura y Pesca este año analiza dos indicadores nuevos, el empleo generado por la acuicultura según sexo y categoría profesional en Andalucía en 2014, y el empleo generado por sexo y provincia, al no encontrarse disponible el indicador del anterior informe, sobre empleo en acuicultura por sexo y tipo de jornada.

En cuanto al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), que se analiza en el área de Empresas, universidad y TIC, se han llevado a cabo mejoras en algunos de los indicadores y se ha incluido uno nuevo. El indicador de uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía, incluye este año entre las categorías el uso de ordenador. Se ha modificado el indicador "razones por las que las personas de 16 a 74 años usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo en Andalucía", modificando las posibles razones para hacerlas más cercanas a la realidad, de forma que se contempla la "falta de habilidades o conocimientos", la "preocupación por la protección y seguridad de los datos personales" y el "no disponer de certificado o firma electrónicos o tener problemas con ellos". Por último, el nuevo indicador que se incluye este año se refiere a las personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía.

En el área de Medio ambiente, bienalmente se estudia la información correspondiente al Ecobarómetro de Andalucía. Al no haberse publicado aún el Ecobarómetro de 2015 (es una encuesta bienal y la última se realizó en 2013), este año se amplían los indicadores ya analizados en ediciones precedentes del Ecobarómetro de 2013, incluyendo los siguientes: percepción de los problemas más importantes relacionados con el medio ambiente según sexo en Andalucía; grado de valoración de la situación del medio ambiente según sexo; grado de acuerdo sobre la relación entre la protección del medio ambiente y la economía según sexo; grado de influencia del medio ambiente en distintos aspectos según sexo; prácticas de la vida cotidiana para contribuir a la protección del medio ambiente según sexo; frecuencia de consulta de la información sobre medio ambiente; y tipo de información ambiental que debería ser facilitada por la Administración según sexo.

El área de Cultura y Deporte cuenta este año con un nuevo indicador, que analiza el perfil de las personas lectoras, por tipo de lectura (libros, revistas, periódicos, cómics y otros). En esta misma área, no se incluye este año el indicador sobre empleo cultural según dimensiones y sexo, al no contarse con datos actualizados.

Por último, como ya se señalara en el Informe del Presupuesto 2015, en el área de Cultura y Deporte, la Consejería de Turismo y Deporte viene realizando desde 1999 la encuesta "Hábitos y actitudes de los andaluces ante el deporte", de la que se obtiene el indicador de tasa de práctica deportiva en Andalucía según sexo y grupo de edad. Dado que la periodicidad de esta encuesta es quinquenal, no se dispondrá de nuevos datos hasta 2017.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La población andaluza ha experimentado con respecto a 2014 un ligero crecimiento, así, según el Padrón Continuo a 1 de enero de 2015, en Andalucía la población censada ascendió a 8.393.252 personas (617 personas más). Aunque su composición por sexo es prácticamente paritaria, la proporción de población femenina es mayor (50,7%) que la masculina (49,3%), que crece con respecto al año pasado, en 0,1 punto porcentual.

Por el contrario, en el ámbito nacional, la población censada en España experimentó un descenso del 0,3% con respecto al año anterior, situándose en 46.600.949 personas, de las cuales las mujeres representan el 50,9% y los hombres el 49,2%, manteniéndose la composición por sexo idéntica al año anterior.

En cuanto a la proporción de población que representa Andalucía con respecto al territorio nacional, se mantiene en el 18%, al igual que en 2014. La población andaluza es la que aporta mayor número de habitantes al conjunto de España, seguida de Cataluña (16,1%), la Comunidad de Madrid (13,6%) y la Comunidad Valenciana (10,7%).

En general, en las autonomías, el volumen de mujeres es mayor que el de hombres, salvo en las comunidades autónomas de Castilla la Mancha, con una proporción de hombres del 50,2% y la Región de Murcia, con un 50,1% hombres, así como en las ciudades autónomas de Melilla (51%) y Ceuta (50,8%).

Finalmente, las comunidades que cuentan con una población mayoritariamente femenina y que además mantienen la misma composición que en 2014, son el Principado de Asturias (52,2%), la Comunidad de Madrid (52%) y Galicia (51,8%).

3.1.2. Población residente en Andalucía según sexo y provincia

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Los datos de la población residente en Andalucía por provincias, muestran que, de igual manera que en el año 2014, las dos provincias menos pobladas continúan siendo Jaén y Huelva (653.812 y 518.956 personas respectivamente) y Sevilla es la provincia más poblada. En cuanto a su composición por sexo, Sevilla, Córdoba y Málaga son las tres provincias que cuentan con la mayor proporción de mujeres (51%, 50,9% y 50,8%, respectivamente). Por su parte, Almería es la provincia con mayor número de hombres, alcanzando el 50,8%. En el resto de las provincias, la composición por sexo es similar a la del conjunto de la Comunidad.

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

En Andalucía existe una mayor concentración de población de 0 a 19 años que de población de 65 en adelante, siguiendo la tendencia de años anteriores. Comparando con el territorio nacional, la diferencia entre ambas poblaciones es menor en el ámbito nacional (1,3 puntos porcentuales) que en Andalucía (5,2 puntos porcentuales).

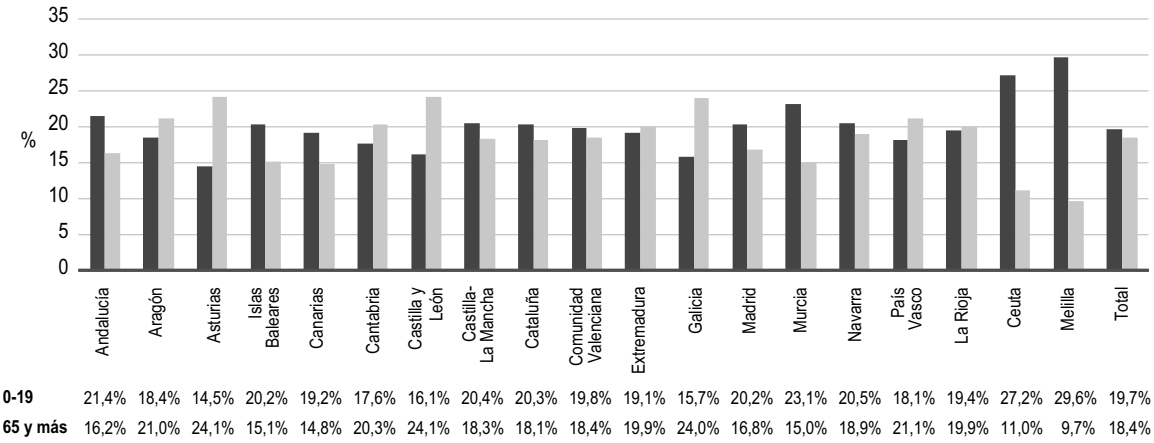
En cuanto a la composición por sexo de la población de 0 a 19 años, se observa un menor número de mujeres censadas en Andalucía, que alcanzan un 20,5%, que de hombres, un 22,3%, en ambos casos, suponen 0,1 punto porcentual menos que en 2014. Por el contrario, la población de 65 años en adelante, cuenta con un mayor número de mujeres (18,2%) que de hombres (14,2%). Esta población se ha incrementado, en ambos casos, en 0,3 puntos porcentuales con respecto al año pasado.

En el conjunto del Estado, en la franja de edad de 0 a 19 años, las mujeres representan el 18,8% del total de la población femenina, igual que en 2014, y los hombres el 20,6%, incrementándose en 0,1 punto porcentual respecto a 2014. Por su parte, las mujeres de 65 años suponen el 20,6% del total de la población femenina y los hombres el 16,1% de la población masculina, arrojando diferencias de 0,3 y 0,4 puntos porcentuales frente a 2014.

Entre las comunidades que concentran una población más envejecida se encuentran Castilla y León y el Principado de Asturias en la misma proporción, seguidas de Galicia. Por el contrario, la Región de Murcia y las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta son las que presentan una población más joven.

Gráfico 3.1.3.1.

Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2015



	Andalucía	Aragón	Asturias	Islas Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta	Melilla	Total
0-19	21,4%	18,4%	14,5%	20,2%	19,2%	17,6%	16,1%	20,4%	20,3%	19,8%	19,1%	15,7%	20,2%	23,1%	20,5%	18,1%	19,4%	27,2%	29,6%	19,7%
65 y más	16,2%	21,0%	24,1%	15,1%	14,8%	20,3%	24,1%	18,3%	18,1%	18,4%	19,9%	24,0%	16,8%	15,0%	18,9%	21,1%	19,9%	11,0%	9,7%	18,4%

Nota: porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Resultados provisionales a 1 de enero de 2015.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.

Por otra parte, la edad media de la población de Andalucía en el año 2014 alcanzó los 40,4 años, manteniendo la tendencia alcista de los últimos años, incrementándose en 2,3 años en una década, ya que en 2004 ésta se situaba en 38,1 años. Además, los datos muestran que la edad media femenina en Andalucía para el año 2014 (41,5 años), fue ligeramente superior a la media masculina, que se situó en 39,2 años.

En cuanto al índice de dependencia juvenil en Andalucía, es decir, la población joven laboralmente inactiva (0-15 años) sobre el total de la población potencialmente activa (16-64 años), según los datos provisionales aportados por el IECA para 2015, se sitúa en 26,4%, con valores superiores a los registrados a nivel nacional (24,7%).

Por su parte, el índice de dependencia senil refleja el porcentaje de personas mayores inactivas (de 65 y más años) sobre la población potencialmente activa. Con los datos que avanza el IECA para 2015, en España el índice se situó en 28,3%, cuatro puntos porcentuales por encima del dato recogido en Andalucía, cuyo índice alcanzó el 24,5%.

La pirámide de población muestra la proyección de la población española hasta el año 2052 y de Andalucía hasta 2070. En ella se observa que en España hay un mayor volumen de población mayor de 38 años que en Andalucía. A diferencia de ello, también se observa que la población comprendida entre 0 y 37 años es más numerosa en Andalucía que en España.

En general, Andalucía cuenta entre su población con mayor número de mujeres que de hombres a partir de los 48 años, y en España este punto de inflexión se produce a los 52 años, alcanzándose las cuotas máximas de concentración de mujeres entre los 78 y los 88 años en ambos casos.

Gráfico 3.1.3.2.

Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2015

Fuentes: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Proyección de la población de Andalucía 2009-2070.
Instituto Nacional de Estadística (INE). Proyecciones de población a largo plazo 2012-2052.

3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2004 y 2014

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Se entiende por hogar familiar el grupo de personas que, residiendo en la misma vivienda familiar y, por tanto, formando parte de un hogar, están vinculadas por lazos de parentesco, ya sean de sangre o políticos e independientemente de su grado. Por su parte, los hogares no familiares son aquellos definidos como un grupo de personas residentes en la misma vivienda familiar.

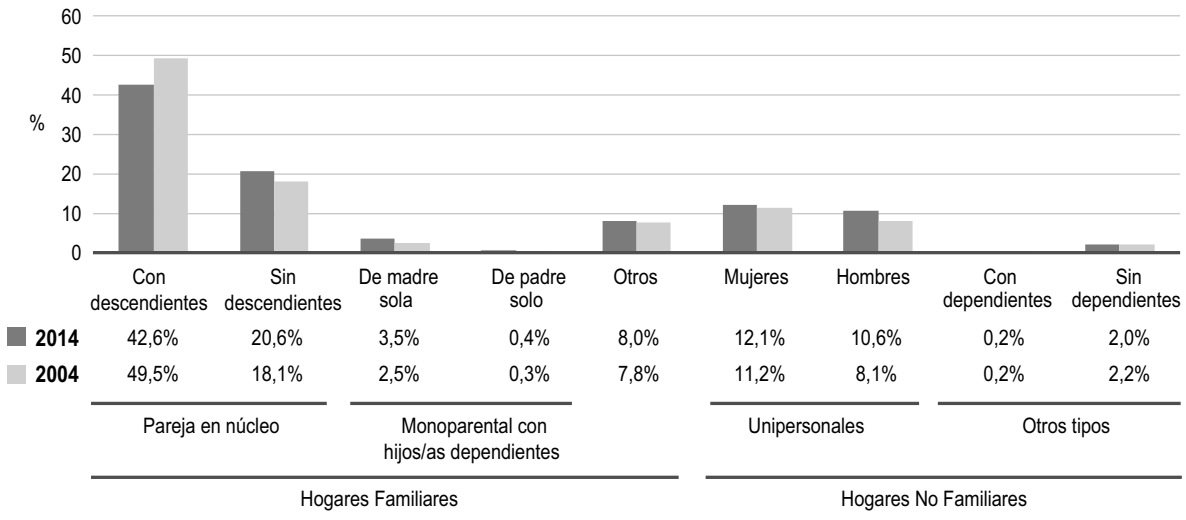
El número de hogares familiares en Andalucía en 2014 ascendió al 75,2%, mientras que los hogares no familiares alcanzaron un 24,8%, comparando con 2004, esta tipología de hogares aumenta en 3,1 puntos porcentuales, en la misma proporción que descienden los familiares.

En cuanto a los hogares familiares, es la modalidad de pareja en núcleo con descendientes donde se alcanza la mayor cuota, un 42,6%, produciéndose un descenso de 6,8 puntos porcentuales respecto a 2004. Las parejas sin descendientes alcanzan un 20,6% del total de los hogares familiares en Andalucía, habiéndose producido un aumento de 2,4 puntos porcentuales respecto a 2004.

Por otra parte, entre las familias monoparentales con descendientes, las de madre sola alcanzan un 3,5% frente a las de padre solo, que solamente suponen un 0,4% del total de hogares familiares. En la comparativa a diez años, se observa un aumento de un punto porcentual en las primeras, y un descenso de 0,1 punto porcentual en las segundas. Desde 2004, se ha producido un aumento de 2,6 puntos porcentuales en los hogares no familiares compuestos por un hombre (10,6%), aunque siguen siendo más numerosos los compuestos por una mujer, que ascienden al 12,1% y han experimentado un aumento de 0,8 puntos porcentuales.

Gráfico 3.1.4.

Tipología de los hogares andaluces. Años 2004 y 2014



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

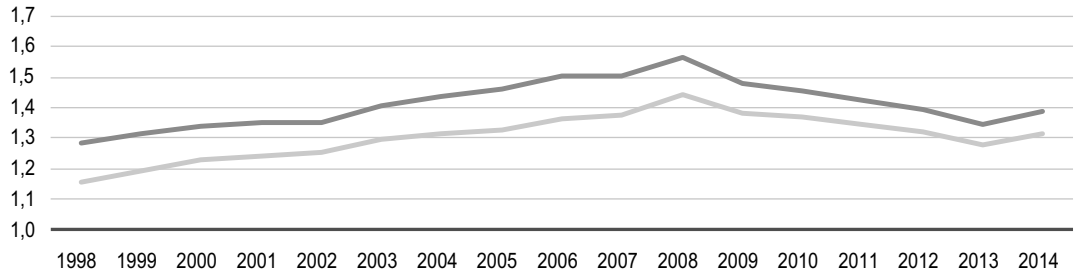
3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España (1998-2014)

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Para el análisis de la evolución de la fecundidad entre la población andaluza y española, se recurre al índice coyuntural de fecundidad. En Andalucía este índice ha mantenido una media relativamente estable durante los últimos años, aunque con tendencia a la baja, al igual que la media a nivel nacional. Comparando el avance de resultados de los años 2013 y 2014, en Andalucía se observa un leve crecimiento de 0,1 punto porcentual, con una media de 1,4 descendientes por mujer.

Gráfico 3.1.5.

Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1998-2014



	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Andalucía	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,4
España	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3

Nota: avance de resultados de 2014.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) e Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por su parte, la edad media de la maternidad de las mujeres en Andalucía continúa su tendencia ascendente, situándose en 2014 en 31,30 (en 2013 alcanzó los 31,20 años) habiéndose incrementado con respecto a 1998 en 1,34 años. Por provincias, Sevilla cuenta con las madres más longevas de Andalucía y Almería con las más jóvenes. A nivel nacional, entre 1998 y 2014 también se incrementa la edad media de la maternidad, pasando de 30,54 a 31,77 años.

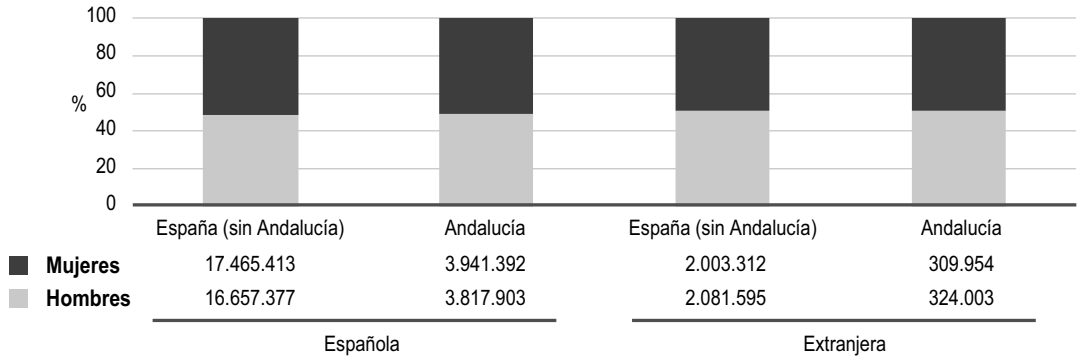
3.1.6. Población inmigrante

Consejería de Justicia e Interior

Según los datos del Padrón Continuo, en el año 2015, comparando la población española con la extranjera empadronada en Andalucía, se observa que, en el primer caso, la población masculina es menor que la femenina (49,2%), y en el segundo caso, la situación es la contraria (51,1%). En términos generales se constata la misma tendencia en el resto de España. Por el contrario, no hay diferencias significativas entre el porcentaje de mujeres extranjeras empadronadas en Andalucía (48,9%) y en el resto de España (49%).

Gráfico 3.1.6.1.

Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2015



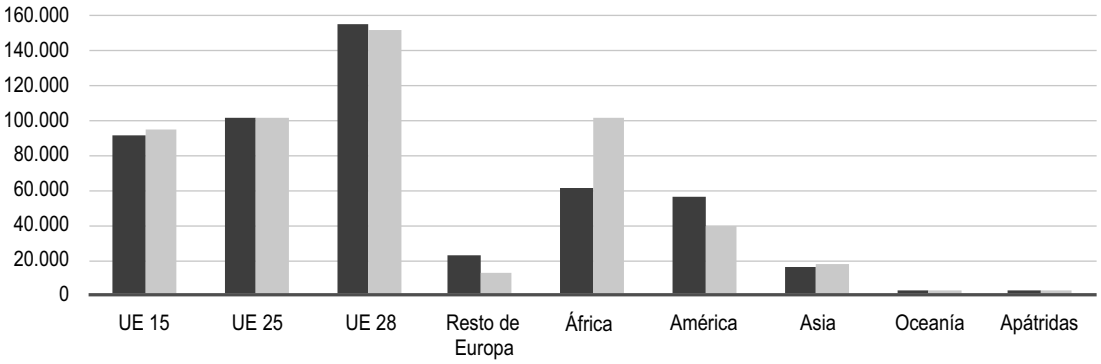
	Española		Extranjera	
	España (sin Andalucía)	Andalucía	España (sin Andalucía)	Andalucía
Mujeres	17.465.413	3.941.392	2.003.312	309.954
Hombres	16.657.377	3.817.903	2.081.595	324.003

Nota: resultados provisionales a 1 de enero de 2015.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística del Padrón Continuo.

No obstante, esta ligera diferencia no es homogénea cuando se analizan los lugares de procedencia y aún más si se hace por países concretos. La ciudadanía procedente de la Unión Europea presenta también diferencias, con menor número de mujeres en los supuestos de la UE de los 15 y de los 25. Sin embargo, sucede lo contrario con las personas extranjeras europeas del resto de Europa, puesto que son mayoría las mujeres procedentes de los países de la Europa del Este, alcanzando éstas el 64,1%, y también las mujeres de la UE de los 28[1], que representan el 50,6%.

Gráfico 3.1.6.2.

Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2015



	UE 15	UE 25	UE 28	Resto de Europa	África	América	Asia	Oceanía	Apátridas
Mujeres	90.761	100.771	154.793	22.774	61.312	55.602	15.268	170	35
Hombres	94.709	101.027	151.206	12.764	102.027	39.917	17.809	191	89

Nota: datos a 1 de enero de 2015.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

1 Nuevos países incorporados a la UE-28: Rumanía, Bulgaria y Croacia.

Según la procedencia por continentes, también destacan diferencias muy notables en la composición por sexo de las personas africanas y las sudamericanas. Continúa siendo notable la feminización de la población procedente de América Latina, donde las mujeres alcanzan el 58,2%, mientras que en la población africana las mujeres sólo suponen el 37,5%. Esta feminización se agudiza en países claramente emisores de mujeres, como son Honduras y Nicaragua (76,9% y 80,2% de mujeres, respectivamente).

Por el contrario, en el continente africano destaca el grado de masculinización de la población extranjera procedente de países como Gambia (92,6%) y Mali (96%). En relación con las personas extranjeras de Asia y Oceanía, el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres, alcanzando sólo el 46,2% y el 47% respectivamente.

3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

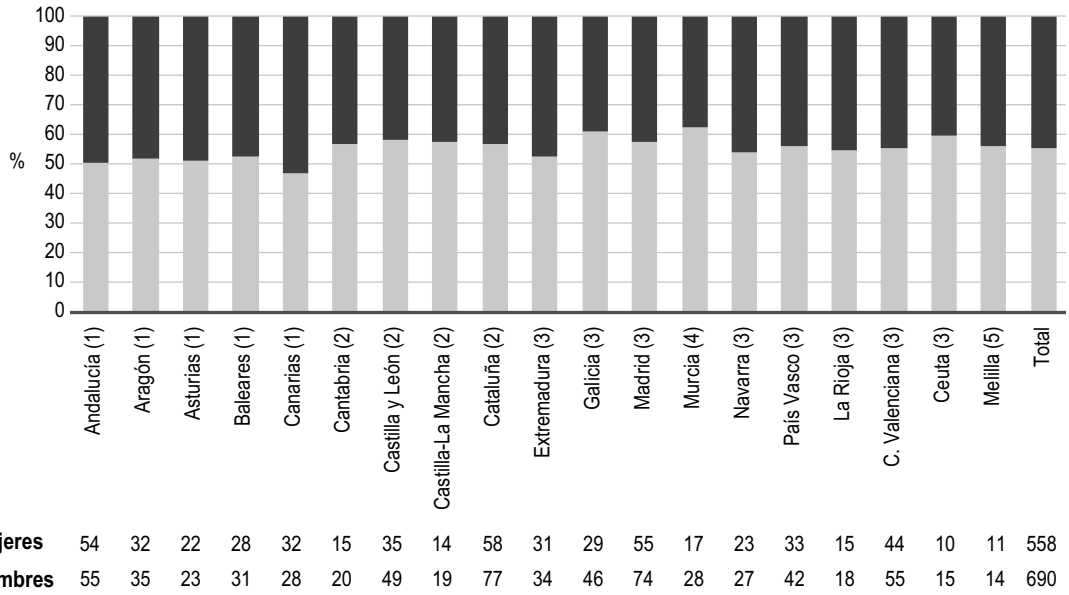
3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de la Presidencia y Administración Local

Durante el ejercicio 2015 el número de parlamentarias de las comunidades y ciudades autónomas volvió a experimentar un leve ascenso, registrándose un 44,7% de mujeres parlamentarias frente al 42,2% alcanzado en 2013 y al 43,1% del año 2014.

Gráfico 3.2.1.

Parlamentos Autónomicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2015



	Andalucía (1)	Aragón (1)	Asturias (1)	Baleares (1)	Canarias (1)	Cantabria (2)	Castilla y León (2)	Castilla-La Mancha (2)	Cataluña (2)	Extremadura (3)	Galicia (3)	Madrid (3)	Murcia (4)	Navarra (3)	País Vasco (3)	La Rioja (3)	C. Valenciana (3)	Ceuta (3)	Melilla (5)	Total
Mujeres	54	32	22	28	32	15	35	14	58	31	29	55	17	23	33	15	44	10	11	558
Hombres	55	35	23	31	28	20	49	19	77	34	46	74	28	27	42	18	55	15	14	690

Nota: (1) datos a 30 de junio de 2015. (2) Datos a 1 de julio de 2015. (3) Datos a 2 de julio de 2015. (4) Datos a 7 de julio de 2015.
(5) Datos a 14 de septiembre de 2015.
Fuente: Parlamentos Autonómicos.

Estos datos consolidan la representación equilibrada por sexo en la composición de los parlamentos autonómicos y de las ciudades autónomas que, en todos los casos salvo en Galicia y Murcia, registran una representación equilibrada.

El incremento del número de parlamentarias global se ha visto propiciado por una mayor presencia femenina en 12 de los 19 Parlamentos (el 63,2% del total de Parlamentos), manteniéndose en los mismos registros dos de ellos (10,5%) y descendiendo la presencia femenina en 5 (26,3%).

En este sentido, ha aumentado el número de mujeres parlamentarias en las asambleas de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Navarra, País Vasco y La Rioja. Dentro de esta mayor presencia femenina en los Parlamentos autonómicos, destaca la subida experimentada en Aragón (38,8% parlamentarias en 2014 y 47,8% en 2015), Extremadura (40% parlamentarias en 2014 a 47,7% en 2015) y Navarra (38% parlamentarias en 2014 a 46% en 2015). Es especialmente reseñable el avance producido en Canarias, cuyo Parlamento es el único en el que existe mayoría de mujeres en el total de escaños y que prolonga un incremento contínuo en la presencia femenina iniciado 5 años atrás (45% en 2014 y 53,3% en 2015).

Madrid, por segundo año consecutivo, y Murcia, por cuarto año consecutivo, repiten los mismos registros de presencia femenina en sus Parlamentos (42,6% y 37,8% respectivamente), siendo especialmente llamativo el caso murciano pues junto al gallego son los únicos parlamentos que no alcanzan la representación equilibrada por sexo en su composición.

En cuanto a los descensos, Cantabria, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Ceuta y Melilla registran durante 2015 un menor número de parlamentarias respecto a los registros alcanzados en 2014, aunque en todos los casos mantienen la representación equilibrada por sexo. Además son en todos los casos descensos poco relevantes, salvo en Castilla-La Mancha, que pasa de un 55,1% de parlamentarias en 2014 al 42,4% en 2015, rompiendo de esta forma la mayoría de parlamentarias registrada desde el año 2011 (51% en 2011, 53,1% en 2012 y 2013, y como ya se ha señalado, 55,1% en 2014).

En el Parlamento andaluz, por su parte, vuelven a crecer el número y proporción de parlamentarias, que en 2013 fue del 45,9%, en 2014 del 48,6% y en 2015 alcanza prácticamente la paridad con el 49,5% de los escaños ocupados por mujeres. Por comunidades autónomas, Andalucía repite como segunda región con mayor proporción de diputadas, siendo sólo superada por Canarias.

En el extremo opuesto, los Parlamentos autonómicos con menor presencia de diputadas son el murciano, con el 37,8% y el gallego con el 38,7%, Parlamentos que repiten las posiciones más bajas en el ranking de representación equilibrada por sexo.

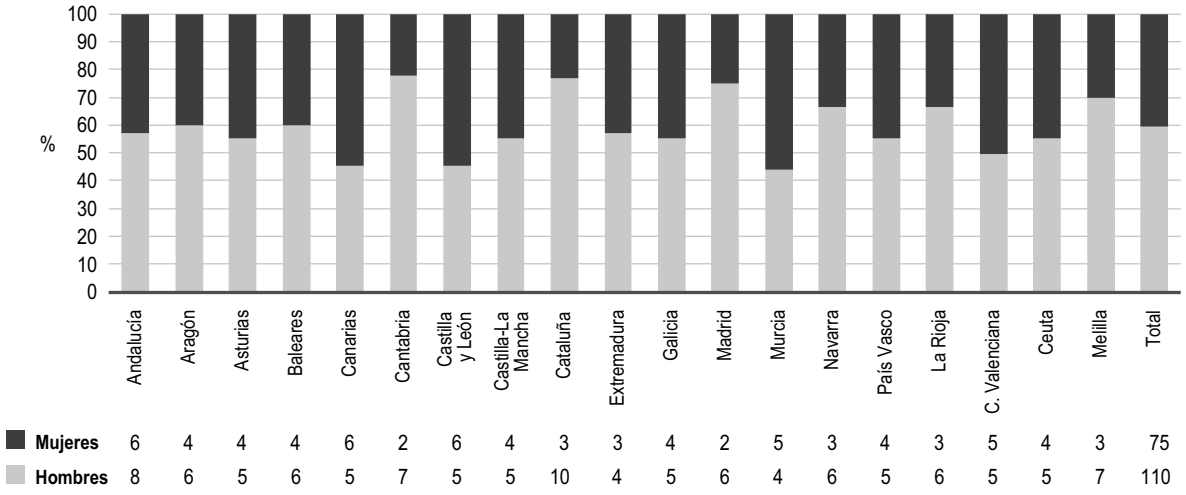
3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia y Administración Local

La composición del conjunto de los gobiernos de las comunidades y ciudades autónomas durante el año 2015 ha alcanzado por primera vez en la serie histórica la representación equilibrada por sexos (40,5% mujeres, 59,5% hombres), reforzando la tendencia de incremento de la presencia femenina en los mismos iniciada durante el pasado ejercicio.

Gráfico 3.2.2.

Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2015



	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	C. Valenciana	Ceuta	Melilla	Total
Mujeres	6	4	4	4	6	2	6	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	4	3	75
Hombres	8	6	5	6	5	7	5	5	10	4	5	6	4	6	5	6	5	5	7	110

Nota: datos a julio de 2015, excepto para Asturias, Canarias, La Rioja y Melilla cuyos datos corresponden a septiembre de 2015.
Fuente: Gobiernos Autonómicos.

La revisión de la serie histórica constata el fortalecimiento que la presencia femenina ha conseguido en los últimos años, permitiendo durante este ejercicio al conjunto de los gobiernos alcanzar la representación equilibrada por sexo. Así, mientras en 2008 la presencia femenina en el conjunto de los gobiernos de las comunidades y ciudades autónomas representaba el 37,1%, en 2009 esa representación descendió al 36,9%, al 36,7% en 2010 y al 32,3% en 2011, ascendiendo levemente en 2012 hasta el 34,8%, volviendo a descender en 2013 al 33,7%, porcentaje que se repite en 2014, y subiendo por último hasta el 40,5% en 2015, año en el que se alcanzan registros de representación equilibrada por sexo.

Este nuevo incremento de la presencia femenina en los ejecutivos regionales se ha producido pese a que en 6 comunidades autónomas y 1 ciudad autónoma ha bajado la representación femenina (ha bajado por tanto en el 36,8% de los ejecutivos). En este sentido es especialmente significativo el descenso registrado en el ejecutivo de Cantabria, que pasa de una representación equilibrada en 2014 (44,4% mujeres, 55,6% hombres) a un acusado desequilibrio por mayoría masculina en 2015 (22,2% mujeres, 77,8% hombres).

Pese a estos datos, la mayor presencia de mujeres en los Gobiernos de determinadas comunidades autónomas ha compensado las citadas bajadas. Así, Aragón ha duplicado el número de mujeres en el ejecutivo, pasando del 20% en 2014 al 40% en 2015. Canarias ha pasado de una representación de mujeres del 33,3% en 2014 a alcanzar no solo representación equilibrada sino mayoría de mujeres en su ejecutivo con una presencia femenina del 54,5% en 2015. En el mismo caso está Murcia, donde el porcentaje de mujeres sobre el total asciende espectacularmente desde el 12,5% en 2014 al 55,6% en 2015. Extremadura por su parte, sin alcanzar la mayoría femenina en su ejecutivo, logra la representación equilibrada por sexo ascendiendo la presencia femenina desde el 25% en 2014 al 42,9% en 2015. También es reseñable el avance alcanzado en la Comunidad Valenciana, que pasa

del 33,3% de presencia femenina en su ejecutivo a alcanzar la paridad (50% mujeres, 50% hombres).

Se han producido por tanto notables avances que posibilitan que el conjunto de gobiernos de las comunidades y ciudades autónomas durante el año 2015 registren una representación equilibrada por sexo.

Los ejecutivos autonómicos cuya ratio hombre/mujer cumplen el objetivo de la representación equilibrada son Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Murcia, País Vasco y Ceuta, y alcanzando la paridad, como se señaló anteriormente, la Comunidad Valenciana (50% en ambos sexos). Cabe destacar asimismo que los ejecutivos canario, castellano-leonés y murciano poseen una representación femenina superior a la masculina.

En este sentido, ha vuelto a ascender el número de ejecutivos autonómicos compuestos mayoritariamente por mujeres, pasando de 1 en 2013 (Asturias) a 2 en 2014 (asturiano y gallego) y a 3 en este ejercicio 2015.

Este año, como ya sucedió en 2011, 2012, 2013 y 2014 debe destacarse que determinadas comunidades autónomas mantienen una representación desequilibrada en sus ejecutivos. Cataluña, cuya ratio baja del 30,8% de mujeres registrado en 2014 al 23,1% de mujeres en 2015, no ha alcanzado nunca en toda la serie histórica la representación equilibrada. En el mismo caso de representación desequilibrada se encuentra La Rioja, aunque en esta Comunidad sí se ha trabajado por la representación equilibrada por sexo en el ejecutivo y su ratio ha ascendido del 12,5% de mujeres en 2014 al 33,3% en 2015, logrando casi triplicar la presencia femenina.

Andalucía, pese a registrar una disminución de la presencia femenina desde el 50% en 2014 al 42,86% en 2015, vuelve a presentar una representación equilibrada por sexo.

Finalmente debe destacarse que la celebración de elecciones autonómicas durante este ejercicio 2015 no ha conllevado el descenso del número de ejecutivos regionales presididos por una mujer. Así, Andalucía, Baleares, Madrid y Navarra cuentan con una Presidenta, suponiendo el 21,1% de los ejecutivos autonómicos, porcentaje idéntico al de 2014.

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

Consejería de la Presidencia y Administración Local

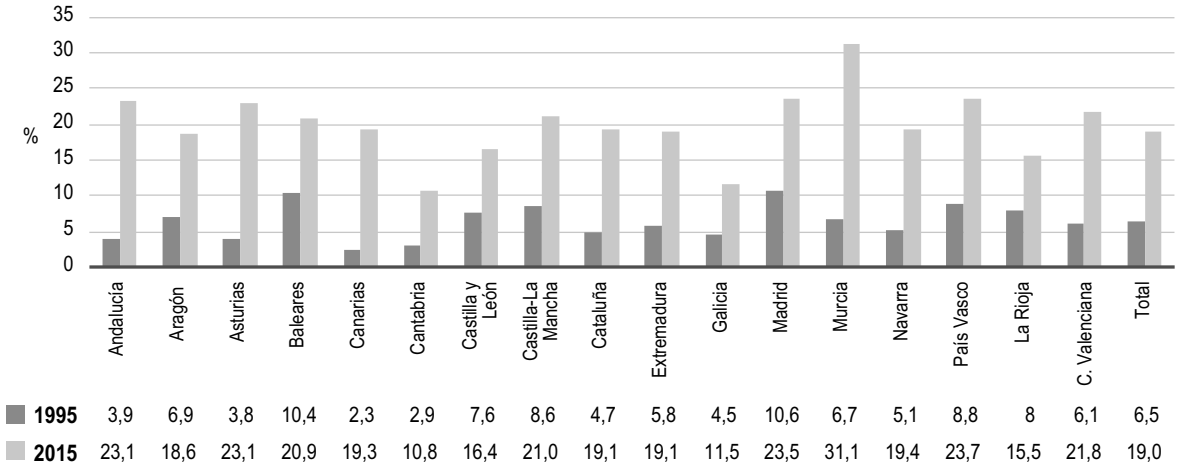
En lo referente a los municipios andaluces, a julio de 2015, y según los datos que constan en el Registro Andaluz de Entidades Locales (RAEL), se cuentan 180 alcaldesas (que supone un 23,1% sobre el total) y 598 alcaldes (un 76,9%).

Una perspectiva de la evolución de la presencia de alcaldesas en Andalucía en pasadas legislaturas muestra que si bien en el año 2015 en términos globales sigue habiendo una presencia escasa de mujeres en las Alcaldías en comparación con los hombres, se han producido avances leves pero constantes en cada legislatura desde la del año 1999. Al mismo tiempo también se observa que ha habido una progresiva ralentización de dicho crecimiento.

Así, en las legislaturas precedentes, los porcentajes de alcaldesas fueron los siguientes: en la 2011-2015, el 20,6%; en la legislatura 2007-2011, el 18,2%; en la legislatura 2003-2007, un 14%; y en la legislatura 1999-2003, un 8%.

Gráfico 3.2.3.1.

Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2015



	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	C. Valenciana	Total
1995	3,9	6,9	3,8	10,4	2,3	2,9	7,6	8,6	4,7	5,8	4,5	10,6	6,7	5,1	8,8	8	6,1	6,5
2015	23,1	18,6	23,1	20,9	19,3	10,8	16,4	21,0	19,1	19,1	11,5	23,5	31,1	19,4	23,7	15,5	21,8	19,0

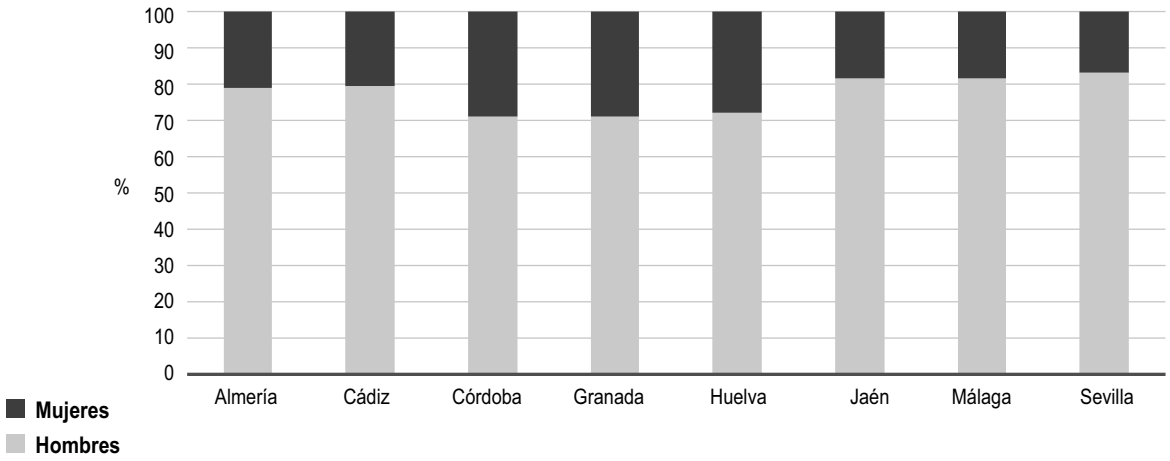
Nota: datos a 15 de julio de 2015.
Fuente: Andalucía: Consejería de la Presidencia y Administración Local. Resto Comunidades Autónomas: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

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

- Almería cuenta con 103 alcaldías, de las cuales 81 (78,6%) están ocupadas por hombres y 22 (21,4%) por mujeres.
- Cádiz tiene 44 alcaldías, al frente de 35 de las cuales están hombres (79,5%) y las 9 restantes están ocupadas por mujeres (20,5%).
- El número de alcaldías en Córdoba es de 75, repartidas entre 53 hombres (70,7%) y 22 mujeres (29,3%).
- En Granada el total de alcaldías es de 172, 122 ocupadas por hombres (70,9%) y 50 por mujeres (29,1%).
- Las 79 alcaldías de Huelva se reparten entre 57 hombres (72,2%) y 22 mujeres (27,9%).
- Las 97 de Jaén se distribuyen entre 79 hombres (81,4%) y 18 mujeres (18,6%).
- Málaga tiene 103 alcaldías, 84 ocupadas por hombres (81,6%) y las 19 restantes por mujeres (18,5%).
- Finalmente, Sevilla tiene 105 alcaldías, de las cuales 87 están dirigidas por hombres (82,9%) y 18 por mujeres (17,1%).

Gráfico 3.2.3.2.

Alcaldías de Andalucía según sexo y provincia. Año 2015



Nota: datos a septiembre de 2015, sobre 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

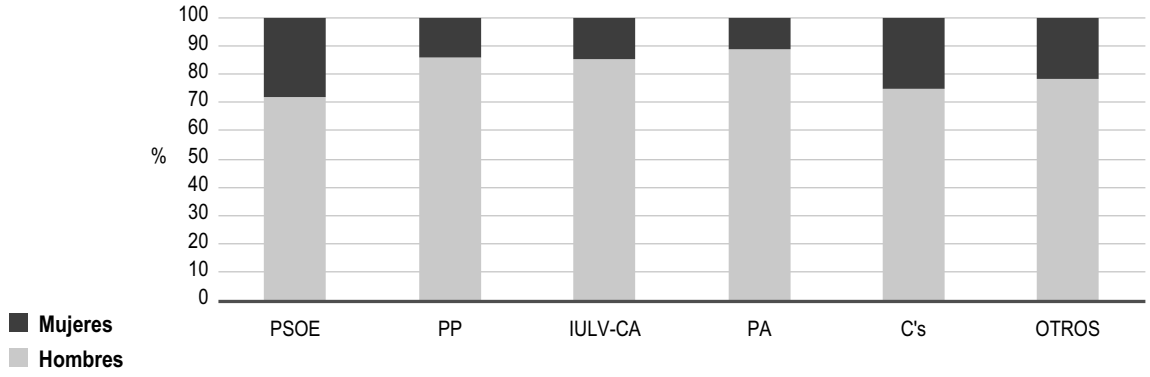
Del análisis del número de alcaldías en función de la militancia y sexo de su titular en Andalucía, se obtienen los siguientes resultados a septiembre de 2015:

- El Partido Socialista Obrero Español ostenta 443 alcaldías, de las cuales 317 son ocupadas por hombres, un 71,6%, mientras 126 están bajo la responsabilidad de mujeres, un 28,4%.
- El número de alcaldías del Partido Popular es de 186, 159 cuentan con alcaldes (el 85,5%), mientras que 27 están ocupadas por alcaldesas (el 14,5%).
- Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía cuenta con 53 Alcaldías, que se dividen por sexo de la persona titular entre 45 alcaldes (84,9%), y 8 alcaldesas (15,1%) del total.
- El Partido Andalucista está al frente de 18 alcaldías, 16 de las cuales son responsabilidad de un alcalde (el 88,9%), y 2 son ocupadas por alcaldesas, (el 11,1% del total).
- Ciudadanos cuenta con cuenta con 4 alcaldías, 3 de las cuales tienen al frente un alcalde, 75% del total, y 1 está al frente de una alcaldesa, un 25% del total.
- Por último, el conglomerado Otros Partidos cuenta con 74 alcaldías, 58 dirigidas por alcaldes (78,4% del total), y tan solo el 21,6% restante, es decir 16, por alcaldesas.

Como se desprende de los datos, la presencia de mujeres y hombres aún dista de la igualdad numérica entre ambos sexos en las alcaldías de Andalucía, si bien observamos cómo lentamente va cambiando la tendencia y las mujeres van adquiriendo mayores cotas de representación.

Gráfico 3.2.3.3.

Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2015



Nota: datos a septiembre de 2015, sobre 778 Ayuntamientos cuyo titular es alcalde o alcaldesa.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

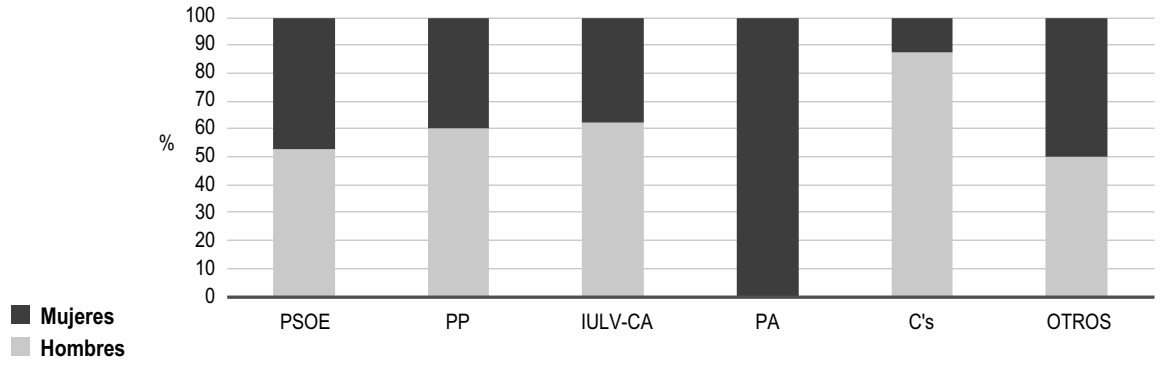
3.2.4. Representación de mujeres y hombres en el gobierno de las Diputaciones Provinciales de Andalucía

Consejería de la Presidencia y Administración Local

A septiembre de 2015 se mantiene la desigual presencia de hombres y mujeres en las diputaciones provinciales de Andalucía, con 98 diputadas (lo que supone el 43% del total) y 130 diputados (57% del total). Se asemeja esta composición a la de la legislatura anterior, 2011-2015, en la que el número de diputadas fue de 89, el 39,2% del total, y el de diputados de 138, un 60,8%. Por lo que, en la actual se ha consolidado la tendencia de leve aumento iniciado en la anterior en el número de diputadas, entrando además en valores equilibrados en la representación por sexos.

Gráfico 3.2.4.

Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2015



Nota: datos a septiembre de 2015.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

Al igual que con los alcaldes y las alcaldesas, se analiza el número de diputados y diputadas en función de su militancia en cada partido en Andalucía, con los siguientes resultados en 2015:

- El Partido Socialista Obrero Español cuenta con 107 diputados, de los que 51 son mujeres y 56 hombres, lo que supone un 47,7% y un 52,3%, respectivamente, del total.
- Al Partido Popular pertenecen 90 diputados y diputadas, de los que 36 son mujeres y 54 hombres, 40% y 60%, respectivamente.
- Izquierda Unida Convocatoria por Andalucía está representada por 16 diputados, 6 mujeres y 10 hombres, lo que equivale a una presencia femenina del 37,5% y masculina del 62,5%, sobre el total.
- El Partido Andalucista está representado por 1 diputada mujer.
- Ciudadanos está representado por 1 mujer y 7 hombres, cifras que suponen el 12,5% y el 87,5%, respectivamente.
- Otros partidos cuentan con un total de 6 diputados, 3 por sexo, por lo que en este caso se reparten al 50%.

Por último, hay que mencionar que actualmente siete de las ocho Presidencias de Diputación de nuestra Comunidad están ostentadas por hombres, lo que representa un 87,5%, y solo una de ellas está ocupada por una mujer (12,5%).

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

Consejería de la Presidencia y Administración Local

En términos generales, la distribución por sexo de quienes componen los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales es desigual.

Durante este año se han producido cambios políticos significativos, que han llevado a la emergencia de nuevos partidos políticos y a la disolución de otros. En primer lugar, cabe señalar la disolución del Partido Andalucista, que se hizo efectiva el 12 de septiembre de 2015. Por otra parte, se ha asistido al nacimiento de Podemos como fuerza política emergente. Esta organización cuenta con un Consejo Ciudadano como órgano directivo, con una composición cercana a la paridad aunque con mayoría femenina (51,4% de mujeres y 48,6% de hombres).

La composición de la comisión ejecutiva del PSOE se mantiene equilibrada aunque con mayoría masculina, al igual que en 2014. Este año la proporción de hombres (52,9%) es menor que en el año anterior (57,9%), creciendo la de mujeres del 42,1% en 2014 al 47,1% en 2015, es decir, 5 puntos porcentuales.

En el comité ejecutivo autonómico del PP la presencia de hombres y mujeres se mantiene en valores desequilibrados, con una variación muy leve con respecto al año anterior, representando los hombres el 68,1% del total frente al 68,2% de 2014, pues aunque vuelve a bajar el número de miembros, contabilizándose 23 menos, las bajadas son similares en hombres y mujeres (10,3% en las mujeres y 11% en los hombres).

Respecto a Izquierda Unidad-Los Verdes Convocatoria por Andalucía, su representación es más equilibrada este año, subiendo el porcentaje de mujeres del 40%, valor en el límite de equilibrio representativo, en 2014, al 44,3% en 2015. Cuenta su ejecutiva con 9 personas menos, bajando sobre todo los hombres, un 19%, mientras que las mujeres lo hacen en solo un 3,6%.

Por lo respecta a las organizaciones empresariales, hay que mencionar la composición altamente masculinizada de la directiva de la Confederación de Empresarios de Andalucía, con un 95% de hombres y un 5% de mujeres. Esta distribución se mantiene estable con respecto a 2014.

En cuanto a las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras, un año más destaca por la elevada presencia de mujeres en su comisión ejecutiva, que llega al 61,1% (2 puntos porcentuales menos que en 2014).

Finalmente, la Unión General de Trabajadores presenta mayoría femenina en su ejecutiva regional, con un 62,5% de mujeres, por encima del 55,6% del año 2014, debido a la reducción del número de hombres de 4 a 3, y permaneciendo constante el de mujeres en 5.

Cuadro 3.2.5 Representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales. Año 2015

Organización	Órgano Directivo	Mujeres	%	Hombres	%
PSOE - Andalucía (1)	Comisión Ejecutiva Regional	16	47,1	18	52,9
Partido Popular Andaluz (3)	Comité Ejecutivo Autonómico	61	31,9	130	68,1
Izquierda Unida- Los Verdes Convocatoria por Andalucía (1)	Comisión Ejecutiva Andaluza	27	44,3	34	55,7
Podemos (4)	Consejo Ciudadano	18	51,4	17	48,6
Comisiones Obreras (1)	Comisión Ejecutiva	11	61,1	7	38,9
Unión General de Trabajadores (1)	Comisión Ejecutiva Regional	5	62,5	3	37,5
Confederación de Empresarios de Andalucía (2)	Comité Ejecutivo	1	5,0	19	95,0

Nota: no se ha podido tener acceso a los datos de Ciudadanos.

En el Partido Andalucista no hay Comisión Ejecutiva Nacional desde el día 12 de septiembre de 2015.

(1) Datos de 10 de julio de 2015. (2) Datos de 13 de julio de 2015. (3) Datos de 3 de septiembre de 2015. (4) Datos de 4 de septiembre de 2015.

Fuente: organizaciones políticas y sindicales.

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

Consejería de la Presidencia y Administración Local

Los datos registrados a 14 de septiembre de 2015 en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz reflejan una representación equilibrada por sexo en los puestos de alto cargo, presentando por cuarto año consecutivo cifras muy cercanas a la paridad.

Así, mientras en 2012 el 47,8% de los puestos de alto cargo eran ocupados por mujeres y el 52,2% por hombres, en 2013 estos porcentajes fueron de 48,5% y el 51,5% de mujeres y hombres, y en 2014 el 50,6% de los citados puestos tenían ocupación femenina y el 49,4% presencia masculina. Este año 2015, las mujeres representan el 45,9% de los puestos de alto cargo y los hombres el 54,1%. Pese a que se sigue alcanzando la representación equilibrada por sexo, se ha producido un retroceso de más de 4 puntos porcentuales en la presencia de mujeres en los puestos de alto cargo, perdiendo incluso la posición mayoritaria alcanzada el pasado ejercicio (50,6% mujeres, 49,4% hombres en 2014).

Estos registros más desfavorables en términos de presencia femenina encuentran su origen en que sólo 6 de las 13 consejerías (el 46,2%) que conforman la Administración andaluza presentan una representación equilibrada por sexo en los puestos de alto cargo -en los términos establecidos por el artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía- frente a las 9 consejerías de 11 (el 81,8%) que conformaban la misma Administración durante el pasado ejercicio 2014.

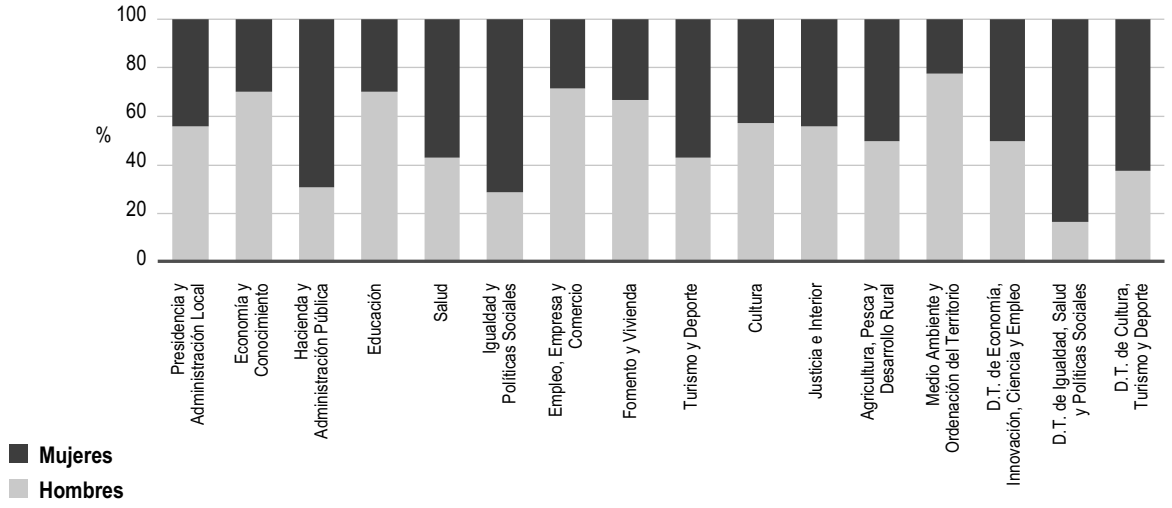
Las consejerías que presentan una distribución equilibrada por sexo son la de la Presidencia y Administración Local (44,4% mujeres, 55,6% hombres), la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (50% mujeres, 50% hombres), la de Turismo y Deporte (57,1% mujeres, 42,9% hombres), la de Justicia e Interior (44,4% mujeres, 55,6% hombres), la de Salud (57,1% mujeres, 42,9% hombres) y la de Cultura (42,9 % mujeres, 57,1% hombres).

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

Las Consejerías que no presentan una distribución equilibrada por sexo son la de Economía y Conocimiento (30% mujeres, 70% hombres), la de Educación (30% mujeres, 70% hombres), la de Hacienda y Administración Pública (69,2% mujeres, 30,8% hombres), la de Fomento y Vivienda (33,3% mujeres, 66,7% hombres), la de Igualdad y Políticas Sociales (71,4% mujeres, 28,6% hombres), la de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (22,2% mujeres, 77,8% hombres) y la de Empleo, Empresa y Comercio (28,6% mujeres, 71,4% hombres).

Gráfico 3.2.6.

Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2015



Nota: datos a 14 de septiembre de 2015.
No están incluidas la Jefatura del Gabinete Jurídico ni la persona titular de la Intervención General.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local.

Es destacable que dentro de esta representación no equilibrada, la presencia de las mujeres es muy superior en las Consejerías de Hacienda y Administración Pública (69,2% mujeres, 30,8% hombres), circunstancia que se produce en esta Consejería por tercer año consecutivo, y en la de Igualdad y Políticas Sociales (71,4% mujeres, 28,6% hombres).

En el terreno de la infrarrepresentación femenina en puestos de alto cargo hay que destacar a las Consejerías de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (22,2% mujeres, 77,8% hombres) y a la de Empleo, Empresa y Comercio (28,6% mujeres, 71,4% hombres), siendo especialmente significativo el primer caso puesto que la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio había registrado durante 2013 y 2014 una presencia femenina superior a la masculina y conseguido la representación equilibrada por sexo (54,5% mujeres, 45,5% hombres).

En resumen, atendiendo a los datos registrados a 14 de septiembre de 2015 en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz, debemos destacar la consecución de la representación equilibrada por sexo en los puestos de alto cargo en la Administración de la Junta de Andalucía, presentando por cuarto año consecutivo cifras muy cercanas a la paridad. Sin embargo, pese a la representación equilibrada conseguida, los datos registrados por consejería son muy dispares, alcanzando sólo 6 de las 13 consejerías (el 46,2%) que conforman la administración andaluza la representación equilibrada.

En cuanto a la distribución por puestos, la representación equilibrada tan sólo se alcanza en las secretarías generales con un 45,5% de secretarias y un 54,5% de secretarios. El resto de puestos de alto cargo no alcanzan esa representación equilibrada. Así, existe un 38,5% de consejeras y un 61,5% de consejeros frente al 45,5% de consejeras y 54,5% de consejeros de los ejercicios 2013 y 2014.

Las viceconsejerías están ocupadas mayoritariamente por hombres (38,5% mujeres, 61,5% hombres), repitiendo los mismos datos que los registrados por los titulares de las consejerías. Sin embargo, los registros alcanzados por las viceconsejerías deben considerarse positivos pues consiguen avanzar con rotundidad hacia la representación equilibrada desde los pobres datos registrados en la serie histórica (77% de hombres en 2011, 82% en 2012, 81,8% en 2013 y 72,7% en 2014).

Por su parte, las secretarías generales técnicas tampoco presentan una distribución equilibrada por sexo debido a la sobrerrepresentación histórica de mujeres en esta categoría de puesto, dándose en este ejercicio los valores más elevados de presencia femenina de la serie histórica. Así, si la representación femenina en 2011 suponía el 67%, en 2012 el 54,8%, y en 2013 y 2014 el 72,7%, en este ejercicio 2015 las mujeres ocupan el 76,9% de las secretarías generales técnicas de la Junta de Andalucía.

Por otro lado, las direcciones generales están ocupadas en un 39,6% por mujeres y en un 60,4% por hombres, descendiendo respecto a la distribución del 45,7% de directoras generales y el 54,2% de directores generales de 2014 y de los registros de 2013 (46,7% de mujeres frente al 53,3% de hombres).

Asimismo, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo también se consigue tanto en las delegaciones del gobierno como en las delegaciones territoriales.

Por su parte, las delegaciones territoriales registran representaciones equilibradas por sexo como ya se consiguió en 2013 y en 2014. Así este ejercicio el 47,5% de las delegaciones territoriales son ocupadas por mujeres y el 52,5% por hombres, frente al 53,1% de delegadas y 46,9% de delegados de 2014 y el 48,9% y 51,1% (delegadas y delegados, respectivamente) de 2013.

Pero estos datos globales de representación equilibrada albergan, como sucedió en pasados ejercicios, notables diferencias cuando se analiza la realidad de cada delegación. Así, las delegaciones territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y de Educación alcanzan la paridad por sexo en los puestos de alto cargo.

Las delegaciones territoriales de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (83,3% de mujeres y 16,7% de hombres) y la de Cultura, Turismo y Deporte (62,5% de mujeres y 37,5% de hombres) presentan una representación mayoritariamente femenina y una representación no equilibrada por sexo, circunstancia que repiten respecto al pasado ejercicio en el que las delegaciones territoriales de Igualdad, Salud y Políticas Sociales estaban ocupadas por un 62,5% de mujeres y un 37,5% de hombres, y las delegaciones territoriales de Educación, Cultura y Deporte lo estaban por un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

Tampoco presentan representación equilibrada por sexo las siguientes delegaciones territoriales, siendo en todas ellas superior la presencia masculina. Así ocurre en Fomento y Vivienda (37,5% mujeres, 62,5% hombres), Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, ocupadas en un 37,5% por delegadas y en un 62,5% por delegados y Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, 16,7% de mujeres, 83,3% de hombres.

Finalmente, hay que destacar que las delegaciones del gobierno (incluida la Subdelegación del Gobierno en el Campo de Gibraltar) repiten los mismos registros de representación equilibrada por sexo alcanzados en 2013 y 2014, con un 55,6% de los puestos ocupados por hombres y el 44,4% restante desempeñado por mujeres.

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

Consejería de Justicia e Interior

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, integrado por siete salas –una Sala de lo Civil y Penal, tres Salas de lo Contencioso Administrativo y tres Salas de lo Social– se compone de un cargo de Presidente, que lo es también de su Sala de lo Civil y Penal; de quienes presiden las Salas y de los magistrados que determina la ley para cada una de las Salas. En 2015, las mujeres ocupan el 25,7% de dichos puestos, con una clara segregación vertical: no ocupan ni la Presidencia del Tribunal ni la de ninguna de las Salas.

Comparando además estos datos con los del total de jueces y magistrados en activo[2], se deduce que la promoción profesional de la mujer en la carrera judicial está lejos de ser igualitaria, ya que el sexo femenino representa el 52% de los jueces y magistrados en activo en la carrera judicial, muy por encima del 29% que suponen las mujeres en la magistratura en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Más cerca de ese porcentaje sin embargo se sitúa la participación femenina en los tribunales superiores de justicia en el conjunto de las comunidades autónomas (35%).

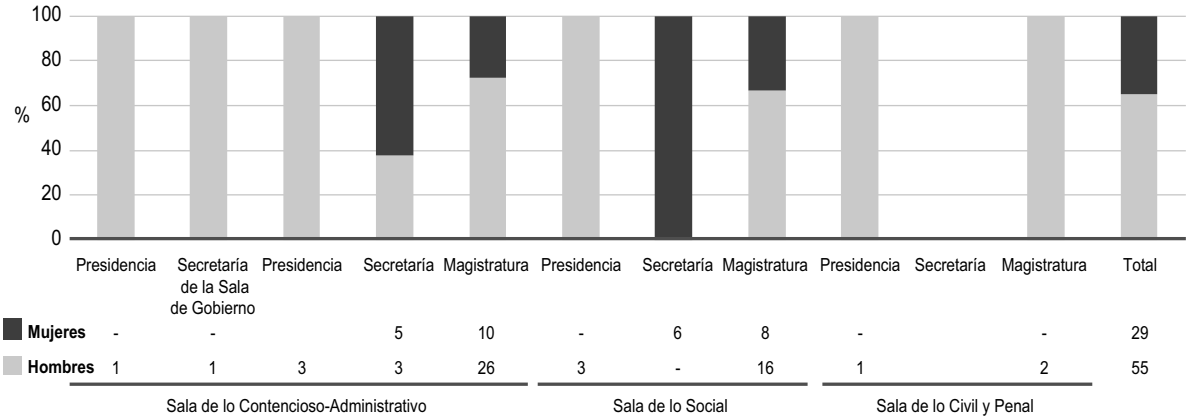
En cuanto al cuerpo de secretarios judiciales, la mayoría de las secretarías son desempeñadas por mujeres (73,3%), aunque también interviene la segregación vertical ya que la Secretaría de Gobierno está ocupada por un hombre.

Con respecto a 2014, el número de magistradas ha permanecido invariable (18), a pesar del aumento en términos porcentuales debido a las vacantes anteriormente ocupadas por hombres. Lo mismo ocurre con el número de secretarias judiciales (11) y la vacante anteriormente ocupada por un hombre en la Sala de lo Civil y lo Penal.

2 Según el Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2015 que publica el Consejo General del Poder Judicial.

Gráfico 3.2.7.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2015



Nota: Datos a julio de 2015.
La plaza de la Secretaría de la Sala de lo Civil y lo Penal está vacante. La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal. No existe la figura de Secretaría del TSJA, es Secretaría de la Sala de Gobierno del TSJA. Existen, además de las plazas indicadas, seis vacantes de magistratura: cinco en la Sala de lo Contencioso-Administrativo y una en la Sala de lo Social. El total no contempla las plazas pendientes de adjudicación. Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla.

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

Consejería de Economía y Conocimiento

Los datos analizados sobre la participación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de más alto nivel de las universidades públicas en Andalucía[3] ponen de manifiesto que se mantiene el porcentaje de los últimos años. El sistema universitario andaluz solo cuenta con una rectora, perteneciente a la Universidad de Granada. Se observa que los puestos tanto de rector/a como el resto de puestos están ocupados mayoritariamente por hombres, sin que se hayan producido cambios con respecto al anterior mandato en las universidades.

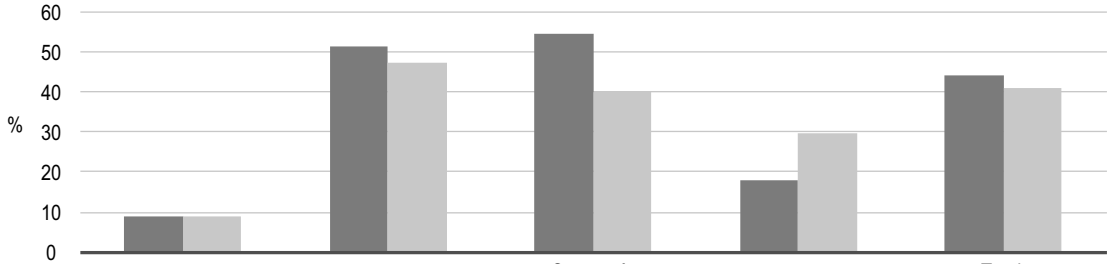
Para el resto de órganos unipersonales constatamos una representación equilibrada entre mujeres y hombres, salvo en el cargo de gerencias, donde no obstante se produce un importante aumento en la proporción de mujeres, del 18,2% en 2014 al 30% en 2015. Hay retrocesos en los cargos de vicerrectora (pasan de representar el 51,3% a suponer el 47,4%) y secretaria general (del 54,5% en 2014 al 40% en 2015).

3 Existe una universidad pública en cada provincia andaluza, con la excepción de Sevilla que cuenta con dos, además de la Universidad Internacional de Andalucía y las sedes andaluzas de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Teniendo en cuenta el total de órganos de gobierno, la representación de ambos sexos es equilibrada (41,3% de mujeres y 58,7% de hombres), aunque ha disminuido la representación de las mujeres en 2,9 puntos porcentuales respecto del año anterior.

Gráfico 3.2.8.

Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas. Años 2014 y 2015



	Rectorado	Vicerrectorado	Secretaría General	Gerencia	Total Gobierno
2014	9,1%	51,3%	54,5%	18,2%	44,1%
2015	9,1%	47,4%	40,0%	30,0%	41,3%

Nota: datos a 29 de junio de 2015.
Fuente: universidades andaluzas.

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

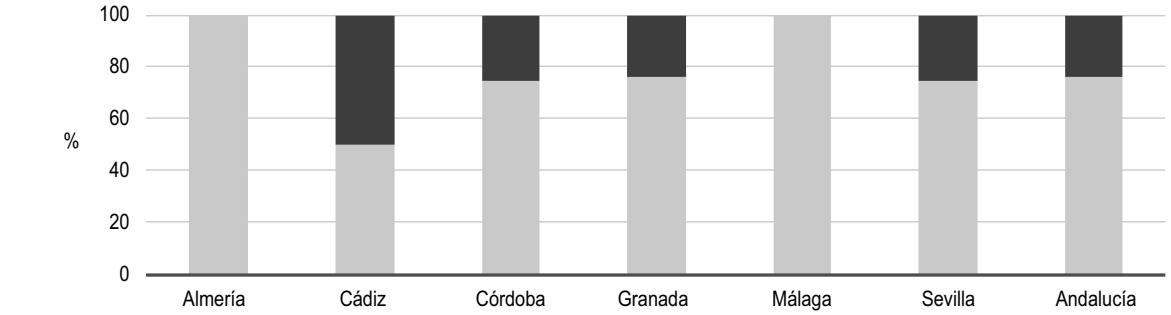
Consejería de Economía y Conocimiento

Los datos sobre equipos directivos de la agencia estatal del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para el conjunto de Andalucía, ponen de manifiesto la mayor presencia de hombres (76,4%) que de mujeres, que aumenta 2,4 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Por provincias, Almería y Málaga continúan sin ninguna mujer en el equipo directivo, y en Córdoba, Cádiz y Sevilla disminuye el porcentaje de participación de las mujeres respecto al año anterior (Córdoba baja del 37,5% al 25%, Cádiz del 66,7% al 50%, y Sevilla del 26,2% al 25%). Granada mantiene el mismo porcentaje de mujeres que en 2014, 23,5%, y por lo tanto sigue siendo minoritaria la presencia de las mismas en sus equipos directivos.

Gráfico 3.2.9.1.

Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía según sexo y provincia. Año 2015



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Málaga	Sevilla	Andalucía
Mujeres	0	2	1	4	0	10	17
Hombres	3	2	3	13	4	30	55

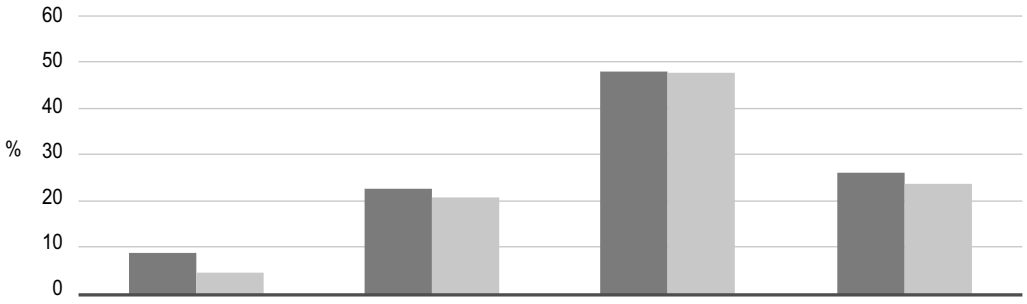
Nota: datos a 30 de junio de 2015.
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

En cuanto al tipo de cargo ocupado por las mujeres en la Agencia CSIC, se mantiene la representación equilibrada en los puestos de Gerencia, pero en los puestos de Dirección disminuye la presencia de mujeres respecto al año anterior, volviéndose a un porcentaje del 4,5%, cercano al del año 2013 (4%).

En los puestos de Vicedirección, el porcentaje de cargos ocupados por mujeres baja dos puntos porcentuales (de 22,6% a 20,7%) pero permanece superior en casi 6 puntos porcentuales al valor obtenido en el año 2013.

Gráfico 3.2.9.2.

Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2014 y 2015



	Dirección	Vicedirección	Gerencia	Total
2014	8,7%	22,6%	47,8%	26,0%
2015	4,5%	20,7%	47,6%	23,6%

Nota: datos a 30 de junio de 2015.
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

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

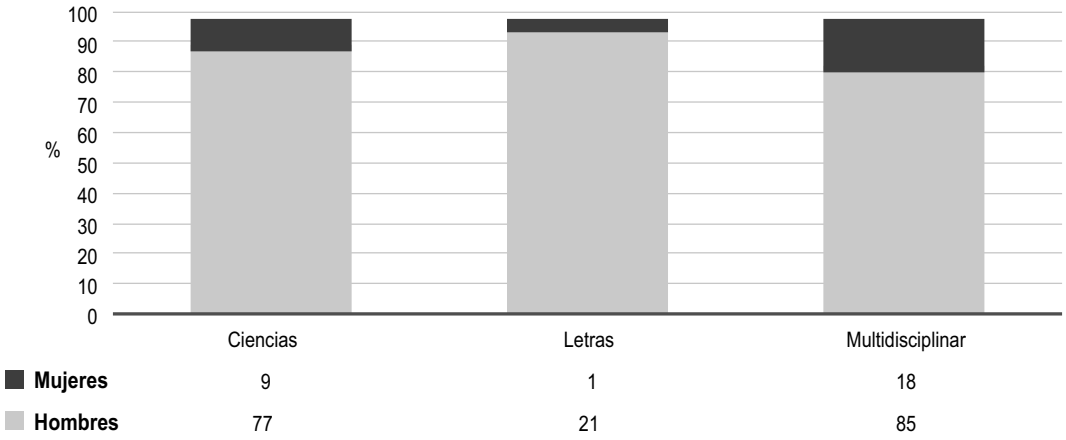
Consejería de Economía y Conocimiento

La Ley 7/1985, de 6 de diciembre, creó el Instituto de Academias de Andalucía como corporación de derecho público constituida por todas las academias que tienen su sede central y realizan su actividad dentro del territorio de Andalucía.

La presencia de mujeres en las Juntas de Gobierno de las 26 Academias y en el propio Instituto de Academias, continúa siendo escasa (13,3%). En las academias multidisciplinares la presencia de mujeres se ve incrementada en 1,5 puntos porcentuales respecto del año anterior (llega al 17,5%), y en las academias de ciencias, el porcentaje de participación de las mujeres sube 0,5 puntos porcentuales con respecto a 2014, llegando al 10,5%. En las Academias de Letras sigue habiendo una sola mujer, pero el porcentaje de representación aumenta al 4,5% porque disminuye el número total de 27 a 22 componentes.

Gráfico 3.2.10.

Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía. Año 2015



Nota: datos a 31 de julio de 2015.
Fuente: academias de Andalucía.

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

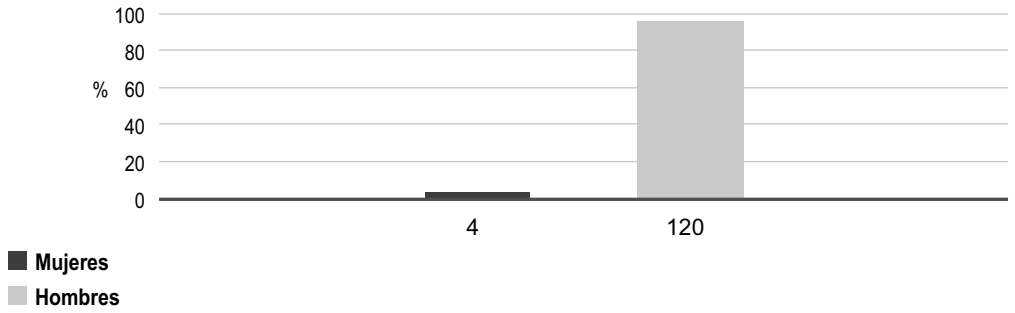
Consejería de Hacienda y Administración Pública

En este apartado se recoge la información correspondiente a la representación por sexo en las Cajas Rurales con domicilio social en esta Comunidad. En los órganos de gobierno de las nueve Cajas en Andalucía, la representación de hombres es del 96,2% mientras que la presencia de mujeres sigue siendo mínima (3,8%), en un nivel similar a la situación en el año 2014.

Al no existir ninguna Caja de Ahorros con domicilio social en Andalucía en julio de 2015, no se incluye aquí ningún análisis por sexo de sus órganos de gobierno.

Gráfico 3.2.11.

Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2014



Nota: datos de Cajas Rurales Andaluzas a 31 de diciembre de 2014. En julio de 2015 no existe ninguna Caja de Ahorros con sede en Andalucía.
Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos reside en la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En él deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, las personas mediadoras de seguros y corredoras de reaseguros residentes o domiciliadas en Andalucía y sometidas a la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados y su normativa de desarrollo.

Al analizar los datos que se obtienen del mismo (datos referidos a 1 de julio de 2015), se observa que el porcentaje de mujeres (un 45,6%) que trabajan como mediadoras de seguros (personas físicas) es inferior al de hombres (54,4%).

En cuanto a la mediación desarrollada por personas jurídicas, la presencia de mujeres es significativamente inferior a la de hombres, especialmente en el caso de quienes ocupan altos cargos (82,3% de hombres frente al 17,7% de mujeres), manteniendo niveles similares a los datos de 2014. Por su parte, los socios/as con participaciones significativas, no varían con respecto a los de 2014 (71,6% de hombres y 28,4% de mujeres).

En el apartado de los y las titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías, se ha producido una pequeña disminución de la presencia de mujeres (33,1%) respecto a los datos de 2014 (34%), y en consecuencia un incremento mínimo en la presencia de hombres hasta alcanzar el 66,9%.

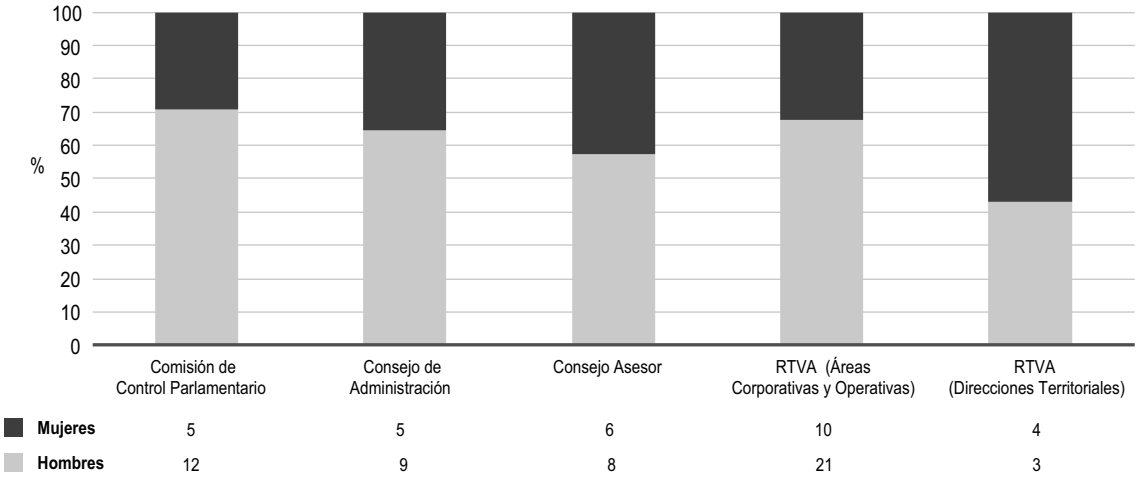
3.2.13. Representación de hombres y mujeres en los equipos directivos de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)

Consejería de la Presidencia y Administración Local

La ocupación femenina durante el año 2015 en los puestos de los órganos de dirección y coordinación de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A. ha descendido al 36,1% desde el 38,5% registrado en 2014, aunque se sigue encontrando muy cerca de la representación equilibrada por sexo.

Gráfico 3.2.13.

Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2015



Nota: datos a 4 de septiembre de 2015. Faltan cuatro nombramientos en la Comisión de control parlamentario, una en el Consejo de Administración y una en el Consejo Asesor. No se consideran la Dirección Territorial de Madrid, ni las corresponsalías en Bruselas y Rabat.
Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA y Parlamento de Andalucía.

Sin embargo, estos registros cierran la senda de crecimiento que la presencia femenina en los puestos directivos y de coordinación inició en 2013, no consiguiendo mejorar los datos de 2014, que fueron los mejores de la serie histórica (37,2% en 2011, 35,6% en 2012, 37,4% en 2013 y 38,5% en 2014).

El retroceso producido en la distribución equilibrada por sexo de los puestos directivos y de coordinación de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales se debe a que se han registrado descensos de la presencia femenina en tres de los cinco ámbitos analizados (Comisión de Control Parlamentario, Consejo de Administración y Áreas Corporativas y Operativas), registrando los mismos datos las Direcciones Territoriales y aumentando la presencia de mujeres en el Consejo Asesor. En cuanto al equilibrio en la representación, solo en el Consejo Asesor y las Direcciones Territoriales se registra una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos y de coordinación.

La Comisión de Control Parlamentario ha visto rebajada a casi la mitad la presencia de mujeres, pues se ha pasado de una composición paritaria (50%) en 2014 a un porcentaje de mujeres del 29,4% en 2015. Este es el peor dato de la serie histórica (37,5% en 2011, 35,7% en 2012, y 50% en 2013 y 2014).

La presencia de mujeres en el Consejo de Administración de la Agencia Pública Empresarial RTVA ha descendido en 2015 al 35,7% de los puestos, rompiendo 4 años consecutivos de registros equilibrados por sexo (40% mujeres, 60% hombres).

Por su parte las Áreas Corporativas y Operativas de la RTVA han experimentado un ligero descenso en cuanto a presencia de mujeres, pasando en 2015 éstas a suponer el 32,3%, desde el 32,4% registrado en 2013 y 2014.

En 2015 se repiten los datos de presencia femenina registrados en 2014 en los equipos directivos de las Direcciones Territoriales de la RTVA (57,1%), consolidando en este ámbito la representación equilibrada por sexo. Hay que destacar además que las Direcciones Territoriales constituyen el único ámbito de los analizados en el que la presencia de la mujer en los puestos directivos y de coordinación es superior a la de los hombres, como ya ocurrió en 2014.

Asimismo se observa una mejora en cuanto a presencia femenina en el esfuerzo realizado en el ámbito del Consejo Asesor de la RTVA que ha conseguido alcanzar la representación equilibrada por sexo ascendiendo la presencia femenina al 42,9% en 2015, frente al 31,3% de 2013, al 37,5% en 2012 y 2014, y al 41,9% de 2011.

Con estos datos registrados la presencia femenina en los puestos de dirección y de coordinación de la RTVA y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A., se ha alejado un poco más de la representación equilibrada por sexo aunque permanece en valores muy cercanos a la misma (37,2% de mujeres en 2011, 35,6% en 2012, 37,4% en 2013, 38,5% en 2014 y 36,1% en 2015), alcanzándose dicha representación equilibrada en dos de los cinco ámbitos de actuación referidos (Consejo Asesor y Direcciones Territoriales), y habiéndose registrado pérdidas de presencia femenina en otros tres (Comisión de Control Parlamentario, Consejo de Administración y en las Áreas Corporativas y Operativas).

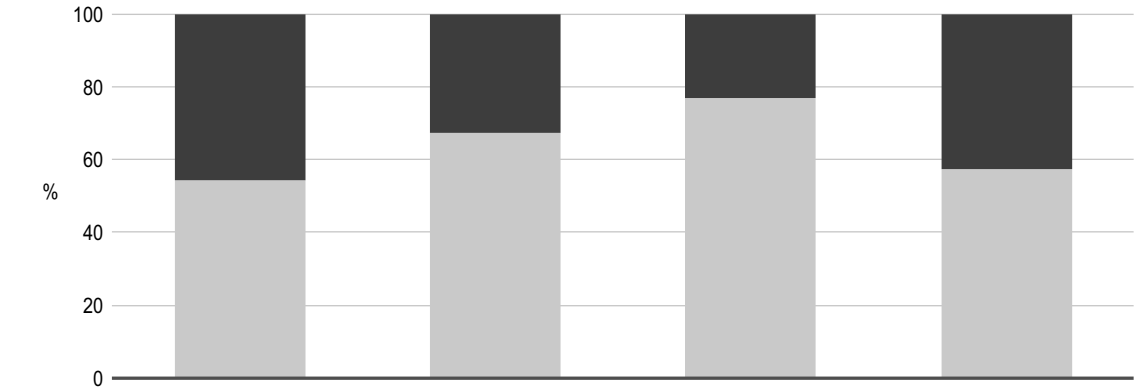
3.2.14. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía

Consejería de la Presidencia y Administración Local

La presencia femenina durante el año 2015 en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía, según la información disponible a mes de junio en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Secretaría General de la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz, ha continuado la línea de crecimiento iniciada el pasado año.

Gráfico 3.2.14.

Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2015



	Agencias	Radios	Diarios	Televisiones
Mujeres	10	35	18	17
Hombres	12	73	61	23

Nota: datos a junio de 2015.
Fuente: Consejería de la Presidencia y Administración Local. Agenda de la Comunicación de Andalucía.

Se consolida la presencia de mujeres directivas en el ámbito de los medios de comunicación presentes en Andalucía, con un nuevo mejor registro en la serie histórica, superando las cifras conseguidas en 2014.

En este sentido, y atendiendo a los datos generales del sector, durante 2015 las mujeres han ocupado el 32,1% de los puestos directivos, afianzando el crecimiento iniciado el pasado año con una presencia del 30%, y retomando la senda de crecimiento iniciada en 2008 (20,9% de presencia femenina), continuada en 2009 con el 25,6% y 2010 con el 25,9% y rota en 2011, año en que la presencia de mujeres descendió al 25,2%, iniciando un descenso que se prolonga en 2012 con el 24,9% y el 24,2% durante el ejercicio 2013.

Este importante incremento de la representación de las mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación radicados en Andalucía se ha sustentado en el crecimiento de dicha presencia en el ámbito de las radios, diarios y televisiones, y en la consolidación y mantenimiento de la representación equilibrada en el marco de las agencias de comunicación.

Sin embargo, los datos por ámbitos dentro del sector continúan siendo dispares. Así, las agencias de comunicación registran por quinto año consecutivo una representación equilibrada por sexo en sus equipos directivos, repitiendo los registros alcanzados durante el ejercicio 2014 con una presencia femenina del 45,5%, datos que mejoran el 40% conseguido durante los años 2012 y 2013 y que se acercan a la representación paritaria alcanzada en 2011 (50%).

En el ámbito de la televisión hay que destacar la continuación de la senda de crecimiento de la presencia femenina en los equipos directivos, hecho que ha permitido alcanzar por primera vez en la serie histórica la representación equilibrada por sexos. En este sentido, las mujeres ocupan el 42,5% de los puestos de dirección, mejorando en más de 8 puntos porcentuales los datos de 2014 (34,2%) y en casi 13 puntos los de 2013 (29,7%), y superando además los registros cercanos a la representación equilibrada alcanzados durante 2011 y 2012, con un 38,9% mujeres.

Es por tanto destacable el esfuerzo realizado en el ámbito de las televisiones que, junto a las agencias de comunicación, son las dos únicas áreas del sector en las que se alcanza la representación equilibrada por sexo en los equipos de dirección.

Por su parte, la presencia femenina en los equipos directivos de las radios ha vuelto a incrementarse por cuarto año consecutivo, consolidando el avance iniciado en el año 2011 y aproximándose al objetivo de la representación equilibrada. Así, en el citado ejercicio 2011 las mujeres desempeñaban el 20,4% de los puestos directivos de las radios, en 2012 el 21,5%, el 23,9% en 2013, y el 31,5% en 2014. Por último, la presencia de mujeres en el ejercicio 2015 se ha elevado hasta el 32,4% en los puestos de dirección de las radios con presencia en Andalucía.

El ámbito de los diarios continúa siendo el que peor situación presenta en cuanto a la representación por sexo en los equipos directivos. Pese al ligero aumento de la presencia femenina en los puestos de dirección, ésta dista todavía de la representación equilibrada y el esfuerzo que el sector deberá realizar para alcanzarla en los próximos ejercicios tendrá que ser mayor. En cualquier caso, el avance registrado permite llevar el porcentaje de mujeres en puestos de dirección en los diarios andaluces a los mejores registros de la serie histórica, el 22,8%, mejorando el 22% de 2014, y dejando atrás el mal registro de 2013, con un 17,9%, que constituye la peor cifra de la serie histórica.

Con estos datos resulta evidente el notable esfuerzo realizado por el conjunto del sector de los medios de comunicación radicados en Andalucía para alcanzar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus equipos de dirección, incrementando o consolidando la presencia femenina durante el ejercicio 2015 en todos los ámbitos de actividad, alcanzando la representación equilibrada tanto en el ámbito de las televisiones y manteniéndola en el de las agencias de comunicación.

3.3. Empleo, Renta y Pensiones

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

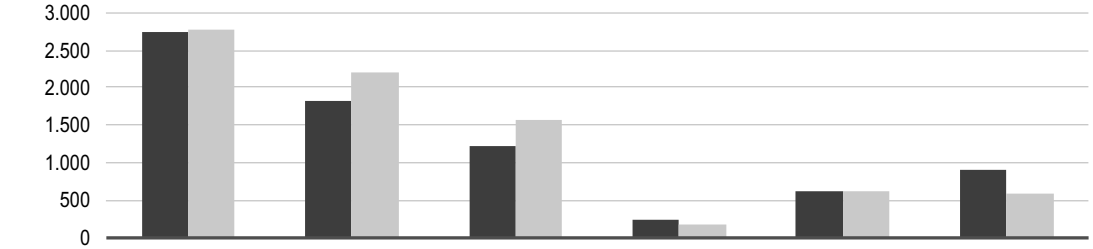
Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: personas ocupadas, activas, paradas e inactivas. Se definen según la EPA como activas aquellas personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupadas y paradas. Las ocupadas son las que están trabajando, y las paradas, las que deseando trabajar, no lo están haciendo. Finalmente las personas inactivas son las que no trabajan ni están disponibles para ello.

Los resultados de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2015, muestran que las mujeres representan el 49,7% en la población de 16 a 64 años en Andalucía.

Gráfico 3.3.1.1.

Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2015



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Mujeres	2.757,7	1.841,2	1.217,0	239,6	624,2	916,5
Hombres	2.786,6	2.205,1	1.570,7	187,0	634,4	581,5

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

Atendiendo a las dos grandes categorías poblacionales que en relación con el mercado de trabajo distingue la EPA (personas activas e inactivas) en la población activa en Andalucía, el porcentaje de mujeres es del 45,5%, mientras que suponen el 61,2% de la población inactiva. Estos porcentajes de presencia femenina en el mercado laboral reflejan la situación de desequilibrio entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso en el mercado

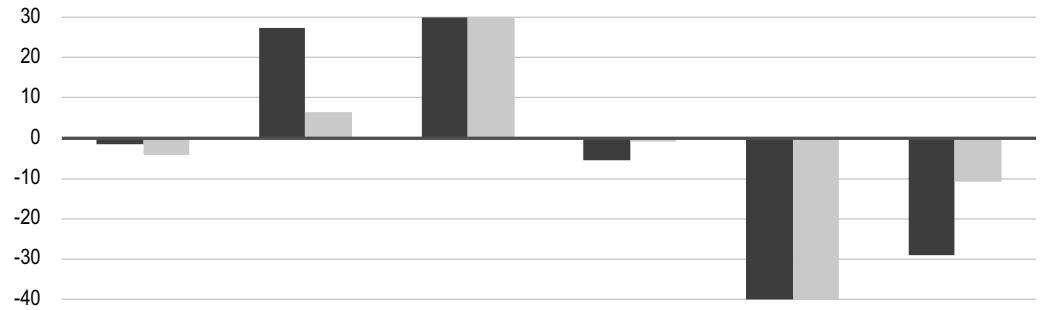
de trabajo, que requiere de especial atención para avanzar hacia una efectiva igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Mientras que la EPA recoge que hay 353.766 mujeres menos que hombres en la población ocupada en Andalucía, si se tiene en cuenta la proporción de mujeres en la población ocupada subempleada en Andalucía, es decir, entre las personas que desean trabajar más horas, ésta es superior a la de los hombres, ascendiendo al 56,2%.

En cuanto a la población parada de 16 a 64 años en Andalucía, se observa que las mujeres representan el 49,6% del total.

Gráfico 3.3.1.2.

Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2015



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Mujeres	-1,4	27,5	74,9	-5,6	-47,4	-28,9
Hombres	-4,2	6,5	99,0	-0,8	-92,5	-10,7

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

En términos cuantitativos podemos observar un comportamiento positivo en el mercado laboral andaluz si comparamos el segundo trimestre de 2015 con el mismo trimestre del año anterior, debido al crecimiento del número de personas ocupadas (173.876 más) así como a la disminución en los colectivos de personas paradas (139.811 menos) y de personas inactivas (39.603 menos).

Entre el segundo trimestre de 2014 y el mismo periodo de 2015 la población andaluza de 16 a 64 años ha descendido en 5.538 personas, bajada que se ha debido sobre todo a la caída de la población masculina en 4.154 personas, aunque también desciende en 1.385 personas la población femenina en esta franja de edad.

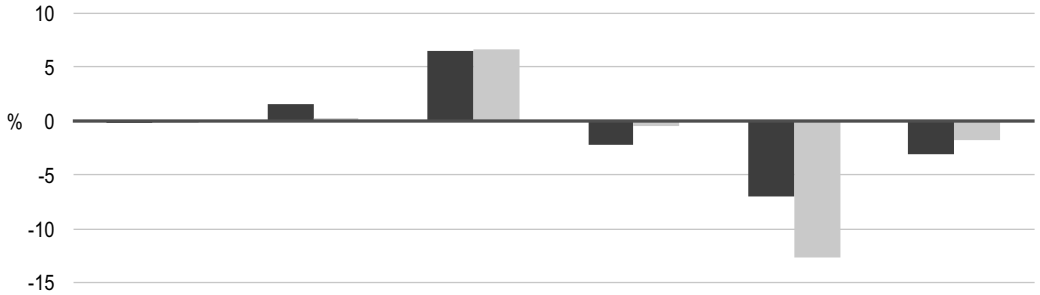
La población activa, por el contrario, aumenta tanto en hombres como en mujeres, con mayores incrementos en las segundas. Así, la población activa femenina ha aumentado en nuestra Comunidad Autónoma en 27.538 mujeres, mientras que la masculina lo hace en 6.527 hombres, aportando las mujeres ocho de cada diez personas al incremento de la población activa en el periodo analizado.

Aunque los datos anteriores indican que las mujeres se están incorporando intensamente al mercado laboral, esto no implica que la ocupación femenina se esté comportando de igual manera, de hecho los datos indican que los hombres se ven más favorecidos que las mujeres en el acceso al empleo. Así, en el caso de los hombres en el segundo trimestre de 2015 hay un aumento de 98.977 personas en la ocupación sobre periodo similar del año anterior, mientras que en las mujeres el ascenso es de 74.898. Se puede concluir por tanto que aun con un mayor incremento en la población activa femenina, la creación de empleo interanual ha permitido encontrar un puesto de trabajo a más hombres que a mujeres, si bien ambos sexos han visto crecer su ocupación y descender su desempleo.

Para poder realizar comparaciones de la situación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres con independencia de las magnitudes poblacionales, se analiza la evolución de ésta en términos relativos respecto al mismo trimestre del año anterior.

Gráfico 3.3.1.3.

Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2015



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Mujeres	-0,1%	1,5%	6,6%	-2,3%	-7,1%	-3,1%
Hombres	-0,1%	0,3%	6,7%	-0,4%	-12,7%	-1,8%

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

Con respecto a la población de 16 a 64 años, se produce una caída del 0,1% tanto entre los hombres como entre las mujeres. Paralelamente, la población activa femenina experimenta un incremento interanual del 1,5%, superior al registrado en la población masculina que ha sido del 0,3%.

La evolución de la población empleada ha sido muy similar para ambos sexos en términos porcentuales, ya que se ha registrado un crecimiento del número de hombres trabajando del 6,7% con respecto al segundo trimestre de 2014 y una subida muy similar del 6,6% entre las mujeres.

Por otro lado, aunque baja la población subempleada en ambos casos, este avance ha sido algo más acusado entre las mujeres (un 2,3% entre ellas frente a un 0,4% entre los hombres) o lo que es lo mismo, ha mejorado en mayor medida el tipo de empleo encontrado en la población femenina.

La población parada ha descendido de manera más acusada entre los hombres, que con respecto al mismo trimestre del año anterior contabilizan un 12,7% menos en situación de desempleo. El descenso en el desempleo femenino es como decimos, menor, concretamente 5,7 puntos porcentuales inferior al de los hombres, ya que baja un 7,1%.

Por último, también desciende la población inactiva, tanto en el caso de las mujeres (3,1% menos), como en el de los hombres, que experimentan un descenso menos pronunciado, del 1,8% entre las fechas analizadas.

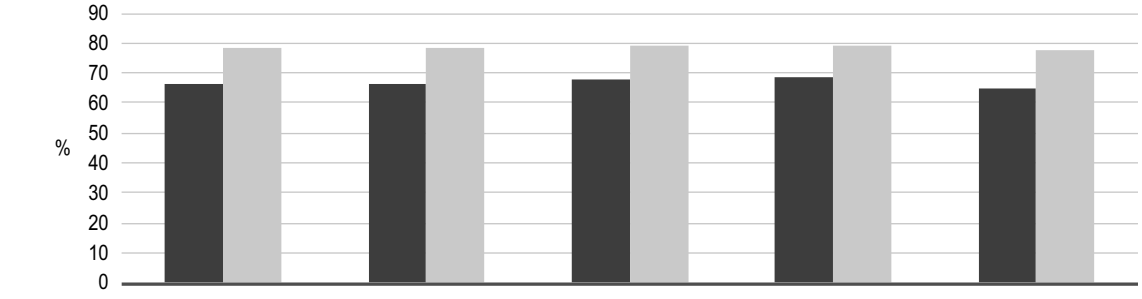
3.3.2. Comparación de las tasas de actividad de Andalucía, España, UE-15, UE-27 y UE-28

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La tasa de actividad –medida en media anual, en este caso del año 2014– masculina es superior a la femenina en todas las áreas y agrupaciones de países que se analizan. En Andalucía se registra la mayor diferencia entre la tasa de actividad de los hombres y la de las mujeres, cifrándose en 13 puntos porcentuales. Le siguen de mayor a menor diferencia entre sexos, las agrupaciones UE-28 y UE-27, con diferencias similares, de 11,6 puntos porcentuales, y UE-15 con 11,1 puntos porcentuales. Por último, España registra la menor diferencia, con 10,7 puntos porcentuales.

Gráfico 3.3.2.

Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2014



	UE-28	UE-27	UE-15	España	Andalucía
Mujeres	66,5%	66,6%	67,8%	68,8%	64,7%
Hombres	78,1%	78,2%	78,9%	79,5%	77,7%

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

En cuanto al comportamiento de la tasa de actividad por sexos y territorios, analizando la masculina, se observa que España cuenta con la más alta, de 79,5%. En las tres agrupaciones de países de la Unión Europea, UE-28, UE-27 y UE-15, las tasas de actividad masculina son del 78,1%, 78,2% y 78,9% respectivamente. Por último, Andalucía cuenta con la menor tasa de

actividad masculina, 0,4 puntos porcentuales por debajo de la UE-28, 0,5 puntos inferior a la de la UE-25, y 1,2 y 1,8 puntos porcentuales por debajo de la UE-15 y España.

Por su parte, las tasas de actividad de las mujeres en las cinco áreas analizadas, se comportan de forma similar a las de los hombres. La tasa de actividad femenina andaluza es inferior a la de los distintos grupos de la Unión Europea y a la de España. Con respecto a la UE-28 y la UE-27 el diferencial con Andalucía se acerca a dos puntos porcentuales, y llega a superar ligeramente los tres puntos si se compara con el grupo de los 15. Por último, supera los cuatro puntos porcentuales en relación con España.

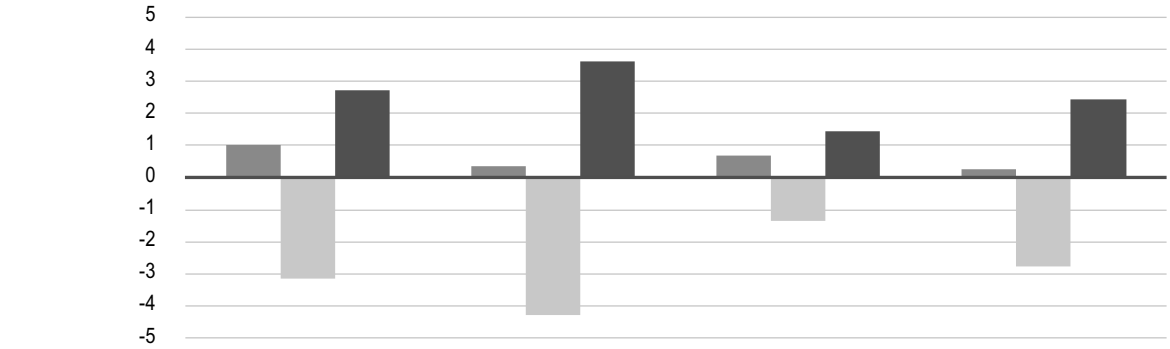
3.3.3. Evolución interanual de las tasas de actividad, empleo y paro de Andalucía y España

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La evolución por sexos en Andalucía, tanto de la población de 16 a 64 años como de la población activa, ha motivado en el último año un leve ascenso en el segundo trimestre de 2015, con respecto al mismo periodo del año anterior, de la tasa de actividad[4] masculina de 0,4 puntos porcentuales y un incremento mayor, de 1 punto porcentual, en el caso de la tasa de actividad femenina. Por lo tanto, la tasa de actividad femenina aumenta con respecto al segundo trimestre de 2014, 0,6 puntos porcentuales más que la masculina.

Gráfico 3.3.3.1.

Variación de las tasas de actividad, paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2015



	Andalucía		España	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	1,0	0,4	0,7	0,3
Tasa de paro	-3,1	-4,3	-1,3	-2,8
Tasa de empleo	2,7	3,6	1,4	2,4

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

4 Población activa (ocupada o parada) de 16 a 64 años dividida por la población total de esas mismas edades. Permite medir la proporción de la población que realmente está integrada en el mercado laboral.

También aumentan las tasas de actividad en ambos sexos en el total de España, aunque la diferencia entre los incrementos de hombres y mujeres es menor que en Andalucía, concretamente de 0,4 puntos porcentuales, al cifrarse la subida de la tasa femenina en 0,7 puntos porcentuales, y la masculina en 0,3 puntos.

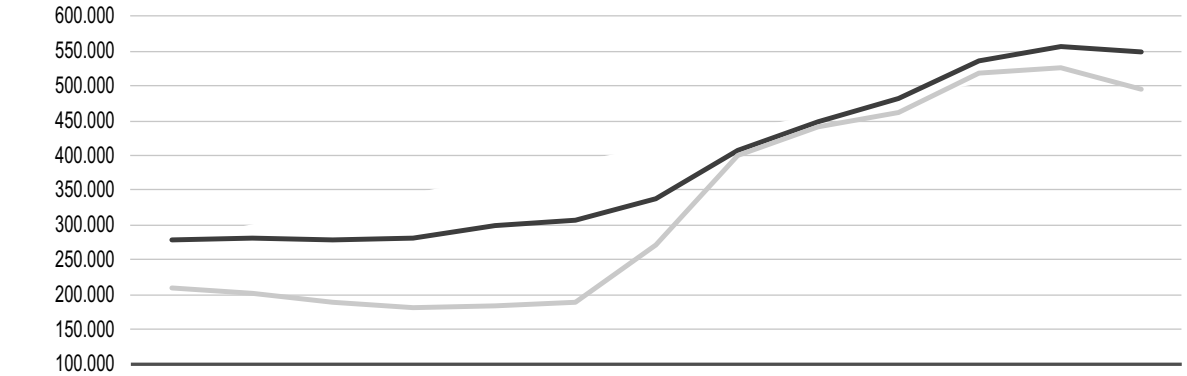
En cuanto al desempleo, la variación de las tasas de paro[5] de hombres y mujeres muestra un descenso tanto en Andalucía como en España, registrándose mayores bajadas en Andalucía, de 4,3 puntos porcentuales en los hombres, y de 3,1 puntos en las mujeres, frente a las de España, donde los decrementos en hombres y mujeres son de 2,8 y 1,3 puntos porcentuales respectivamente.

Por su parte, las tasas de empleo[6] de ambas poblaciones, masculina y femenina, en Andalucía y en España han crecido interanualmente, haciéndolo en ambos sexos con mayor intensidad para Andalucía. Así, la tasa de empleo en los hombres andaluces crece en 3,6 puntos porcentuales, observándose una mejora en la totalidad del territorio nacional que se traduce en una subida de 2,4 puntos. La tasa de empleo femenina en Andalucía aumenta en 2,7 puntos porcentuales para las mujeres, y en 1,4 a nivel nacional.

Teniendo en cuenta que las tasas nos permiten realizar comparaciones homogéneas en ámbitos de distinto tamaño poblacional, podemos resumir que la evolución del empleo y del desempleo en Andalucía, tanto para los hombres como para las mujeres, se puede equiparar a lo acontecido para el resto del territorio nacional, aunque con mejores resultados en Andalucía que en España respecto al mismo trimestre del año anterior.

Gráfico 3.3.3.2.

Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2002-2014



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mujeres	274.062	277.426	273.238	275.794	293.857	302.960	331.968	402.467	444.775	476.861	531.721	551.816	545.351
Hombres	209.834	201.091	189.077	180.729	183.467	189.350	270.920	401.180	440.686	462.965	518.917	525.051	494.355

Nota: metodología SISPE. Media anual calculada a partir de los doce meses del año.
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.

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

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

La difícil situación económica que venimos padeciendo desde 2008 ha tenido como efecto directo un aumento del desempleo, y como consecuencia, una subida continuada del número de personas paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo que no ha presentado mejoría hasta 2014.

Para la correcta interpretación de este dato debe tenerse siempre presente que el paro registrado es un indicador estadístico que recoge la situación de desocupación de las personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo que están en búsqueda de trabajo. Es conveniente recordar que no todas las personas paradas buscan empleo a través de las oficinas de empleo y, en consecuencia, no están inscritas en las mismas. En cualquier caso, la cifra de paro registrado informa sobre las que tienen relación con la Administración Pública para recibir servicios relacionados con la inserción en el mercado de trabajo.

Atendiendo a la evolución de la media anual del paro registrado desde 2002, es destacable, en primer lugar, que 2014 es el primer año en que el paro desciende interanualmente desde que empezó la crisis, y en segunda instancia, que esta mejoría ha sido de intensidad muy diferente si distinguimos por sexo.

Según se observa en el gráfico, hay cuatro tramos temporales en los que se dan situaciones perfectamente diferenciadas. Entre 2002 y 2007 se observan variaciones interanuales relativamente moderadas tanto para hombres como para mujeres, aunque con una situación claramente más favorable entre ellos, al registrar mayores bajadas y menores subidas del desempleo registrado.

A continuación, en los dos primeros años de crisis, se observa un importante crecimiento del número de hombres parados registrados, mucho más acusado que el de las mujeres, y que tuvo como resultado que se acercaran considerablemente el número de personas en situación de desempleo en ambos sexos. Concretamente, entre 2007 y 2009, el valor de este indicador entre los hombres se duplicó (sube un 111,9%) mientras que en las mujeres se incrementó en un 32,8%, con lo que la proporción de hombres sobre el total de personas paradas pasó del 38,5% al 49,9% en ese periodo.

A partir de 2009 y hasta 2012, la cifra de hombres y mujeres en el paro registrado se ha distribuido prácticamente al 50%, creciendo de forma muy similar en estos dos grupos. Es a partir de 2013 cuando empieza a cambiar la tendencia, en el sentido de evoluciones diferentes por sexo, haciéndolo de forma notablemente diferenciada. En primer lugar, en este año, se atenúa el crecimiento del paro registrado en ambos sexos, pero sobre todo entre los hombres, puesto que se registran 6.134 parados más, frente a las 20.095 nuevas mujeres que se encuentran en situación de desempleo. Por último, en 2014 se produce el primer descenso del indicador, de nuevo de forma más favorable en los hombres, que presentan una disminución de 30.696 personas frente al descenso en 6.464 en el caso de las mujeres. De este modo, se vuelve a apreciar en 2014 un incremento en el diferencial entre ambos géneros, suponiendo las mujeres el 52,5% del total del paro registrado.

En resumen, la evolución recogida en este gráfico muestra que en el periodo previo a la crisis económica, los hombres estaban en una situación más ventajosa que las mujeres en el mercado de trabajo en lo que respecta al desempleo. Como consecuencia de dicha crisis económico financiera, la mayor destrucción de empleo entre los hombres llega casi a igualar

las proporciones de ambos sexos en el colectivo de personas desempleadas registradas. Al empezar a cambiar esa tendencia vuelven a ser los hombres quienes primero ven mejorar su situación.

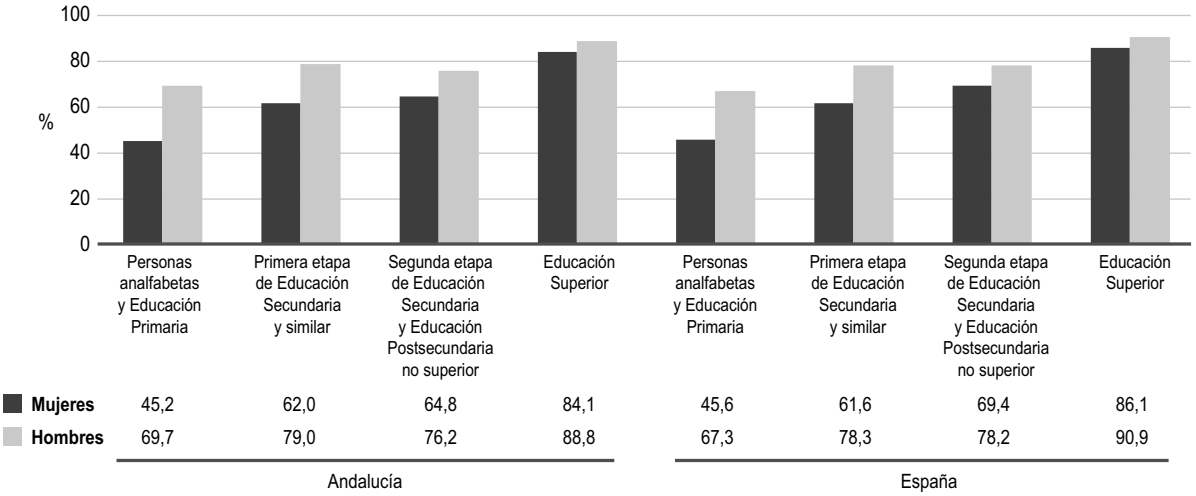
3.3.4. Tasa de actividad según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

El análisis de la tasa de actividad que se obtiene de los resultados de la Encuesta de Población Activa para el año 2014 en relación con el nivel formativo muestra que, en las mujeres, la participación en el mercado de trabajo aumenta de forma directamente proporcional al nivel educativo. Los valores de la tasa de actividad femenina de las mujeres andaluzas en 2014 oscilan entre el 45,2% de las que carecen de estudios o cuentan con estudios primarios y el 84,1% de las mujeres con educación superior.

Gráfico 3.3.4.

Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2014



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

Paralelamente, a medida que aumenta el nivel formativo, disminuyen las diferencias por sexo entre la tasa masculina (superior en todas las situaciones) y la femenina: de 24,5 puntos porcentuales entre las personas sin estudios o con estudios primarios a 4,7 puntos porcentuales en la población con estudios superiores.

De la comparación con España, se desprende que la tasa de actividad femenina en Andalucía es inferior a la española en todos los niveles educativos (0,4 puntos porcentuales

menos en las personas analfabetas y con Educación Primaria; 4,7 en segunda etapa de Educación Secundaria y Educación Postsecundaria no superior, y 2 puntos porcentuales menos en Educación Superior) salvo en el nivel de Educación Secundaria 1ª etapa y similar donde en Andalucía la tasa de actividad es ligeramente superior (0,5 puntos porcentuales).

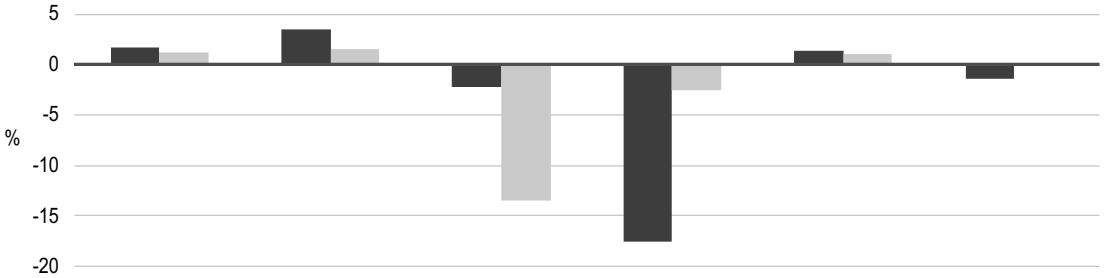
3.3.5. Evolución interanual de la inactividad en el mercado laboral según tipo de actividad

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La población inactiva la componen las personas que no trabajan y, aunque están disponibles para trabajar, no buscan empleo; y aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

Gráfico 3.3.5.

Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2015



	Estudiante	Percibiendo una pensión de jubilación	Labores del hogar	Incapacitado/a permanente	Otras situaciones	Total
Mujeres	1,7%	3,4%	-2,3%	-17,5%	1,4%	-1,4%
Hombres	1,1%	1,5%	-13,5%	-2,6%	1,0%	0,0%

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

La Encuesta de Población Activa (EPA) distingue, dentro de la población inactiva, las diferentes causas por las que las personas en este colectivo permanecen o se encuentran en esa situación.

Según los datos del 2º trimestre de 2015, el motivo de inactividad más frecuente es el encontrarse percibiendo una pensión de jubilación, sin embargo, este dato difiere si se desagrega por sexo, puesto que en las mujeres la causa más habitual de inactividad es la dedicación a las tareas del hogar, como señalaron el 39,7% de las mujeres andaluzas inactivas. En el caso de los hombres, la razón mayoritaria para la inactividad es el cobro de una pensión de jubilación, con el 55,7% de los casos.

La evolución entre los segundos trimestres de 2015 y 2014 de los distintos tipos de inactividad muestran un descenso del 17,5% en las mujeres inactivas por incapacidad permanente, frente a una disminución del 2,6% en los hombres por este mismo motivo. Por el contrario, aumenta, con un 1,1%, la población inactiva masculina que no trabaja ni busca trabajo porque está estudiando, comportándose también al alza la población inactiva femenina por este motivo, creciendo un 1,7%.

También aumentan las personas inactivas por estar percibiendo una pensión de jubilación, y esta subida es más acentuada en la población inactiva femenina (crece un 1,5% entre los hombres inactivos y un 3,4% entre las mujeres). En el caso de inactividad por realización de las labores del hogar, desciende respecto al año anterior el número de hombres que declaran su inactividad por esta causa en un 13,5% y en menor medida en el caso de las mujeres un, 2,3%. Por último, la inactividad motivada por otras situaciones aumenta en el caso de los hombres el 1% y entre las mujeres en un 1,4%.

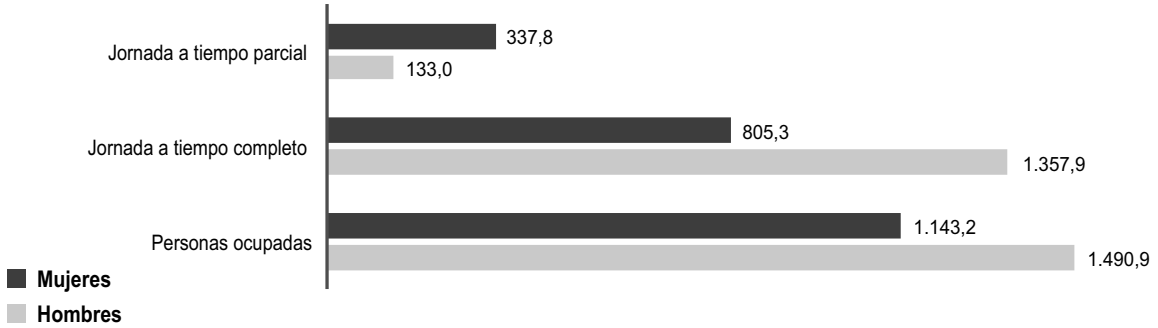
3.3.6. Tasa de ocupación según tipo de jornada de trabajo, sector y ocupación

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

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

Gráfico 3.3.6.1.

Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2014



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

La ocupación femenina se caracteriza por contar con un porcentaje mucho más alto de personas con jornada a tiempo parcial que entre los hombres ocupados, siendo el porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial el 29,6% del total de mujeres ocupadas, y el de hombres con jornada parcial el 8,9% del total de ocupados.

Esta circunstancia se debe con carácter general, tanto en mujeres como en hombres, a no haber encontrado trabajo a tiempo completo. Entre las mujeres, a este motivo se suma la necesidad de contar con mayor disponibilidad para el cuidado de personas dependientes (descendientes o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores) siendo menos común que ocurra así en el caso de los hombres. Aunque este hecho puede deberse a una opción de la mujer trabajadora para conciliar la vida laboral y la familiar, suele considerarse un indicador de la precariedad laboral femenina cuando no se da esta circunstancia.

Personas ocupadas según ocupación

Cuadro 3.3.6. Personas ocupadas según sexo y ocupación (CNO11). Año 2014

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Directores y gerentes	26,6	71,8	98,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	160,8	83,9	244,7
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	65,8	107,1	172,9
Técnicos; profesionales de apoyo	83,5	146,0	229,5
Empleados de oficina que no atienden al público	53,7	48,2	101,9
Empleados de oficina que atienden al público	79,4	41,1	120,5
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	232,0	212,0	444,0
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	135,8	40,2	176,0
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	6,5	70,7	77,2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12,0	67,0	79,0
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2,1	100,9	103,0
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	25,2	141,0	166,3
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	9,1	23,1	32,2
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1,8	132,3	134,1
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	179,6	45,8	225,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	65,3	141,8	207,2
Ocupaciones militares	3,9	18,0	21,9
Total	**1.143,2**	**1.490,9**	**2.634,0**

Nota: miles de personas, media anual. Los datos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

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

Debido al tipo de empleo a desempeñar y en otros casos por las diferencias de género en cuanto a oportunidades de acceso al empleo para las mujeres, existen determinadas profesiones que generalmente presentan una mayor especialización masculina o femenina.

Así, existe un porcentaje muy bajo de mujeres en ocupaciones como personal cualificado de la construcción o conducción y operación de maquinaria móvil, contabilizándose sólo un 2,1% y un 1,3% de mujeres respectivamente. En cambio, en el caso de los servicios de salud y el cuidado de personas o de personal no cualificado en servicios[7] se invierte esta tendencia, siendo mujeres el 77,2% en esa ocupación en 2014.

También se observa que en puestos de dirección[8], que requieren un nivel formativo superior al precisar de alta cualificación, y por lo tanto no deberían presentar diferencias significativas por sexo, la presencia de mujeres es muy inferior a la de hombres (concretamente, un 27%).

Se aprecia, sin embargo, que el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres en el personal técnico y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (segundo grupo en cuanto a nivel de cualificación laboral), con un 65,7% de mujeres empleadas en 2014.

Personas empleadoras según sexo

Otra de las cuestiones que analiza la Encuesta de Población Activa es la situación profesional de la población ocupada según la 'Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo' adoptada por la decimoquinta conferencia de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993 (CISE-93). Esta clasificación aporta la información necesaria para cuantificar el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral. Especialmente importante es este dato en cuanto a la creación de nuevas empresas, elemento clave para la dinamización del territorio y la generación de riqueza. Dadas las desigualdades de género en cuanto a la incorporación de la mujer al mercado laboral y las dificultades añadidas que encuentra para ello, las mujeres emprendedoras deben ser apoyadas con mayor intensidad.

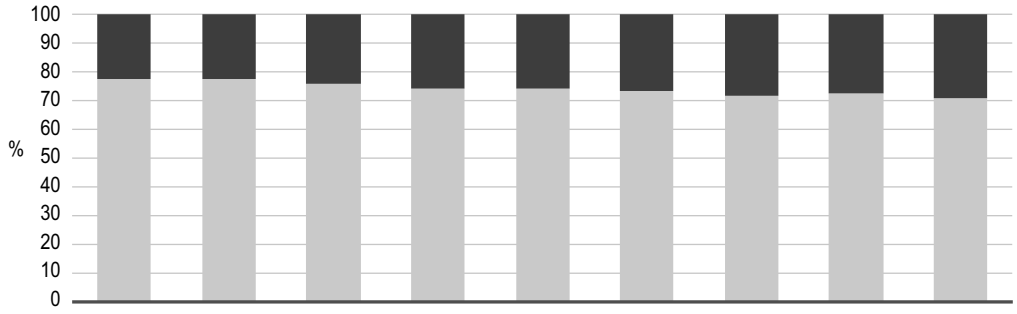
El número de personas empleadoras en Andalucía en 2014 según la EPA es de 146.497 personas, lo que supone 2.387 más que en 2013. De entre estas personas, 42.512 eran mujeres en 2014, es decir un 29% del total de personas empleadoras.

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

8 Incluidos en el Gran Grupo de Ocupación 1 "Directores y gerentes" de la CNO-11.

Gráfico 3.3.6.2.

Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2006-2014



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

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

Pese a que desde 2006 el porcentaje que representan las mujeres en este colectivo ha crecido de forma constante, estas siguen representando en la actualidad en torno a la tercera parte de dicha suma. No puede concluirse por tanto que se hayan producido cambios lo suficientemente significativos en los últimos años en cuanto al papel emprendedor de la mujer en Andalucía.

Sin embargo, acotando el análisis al periodo 2008-2014, la evolución de las empleadoras mujeres refleja un crecimiento de su proporción, de 5,2 puntos porcentuales, hasta el actual 29%, como consecuencia del descenso de menor magnitud del número de mujeres empleadoras con respecto al de hombres entre 2009 y 2011, y de los incrementos experimentados en 2012 y 2014 entre ellas, paralelamente a un descenso de esta cifra entre los hombres. Así pues, al finalizar el periodo 2008-2014 había en Andalucía en torno a 44.900 empleadores hombres menos, mientras que el descenso en las mujeres empleadoras se establece en 4.000 personas, que en términos relativos, se traducen en bajadas del 30,2% y el 8,7% respectivamente.

El aspecto más positivo a destacar de 2014 es que ha crecido un 7,7% el número de mujeres empleadoras, tomando este hecho mayor importancia si tenemos en cuenta que se ha producido un descenso de un 0,6% en el caso de los hombres.

Personas ocupadas según sector

El sector Servicios es el que tiene un mayor peso en el sistema productivo andaluz, suponiendo este tipo de actividades casi el 80% del empleo en nuestra Comunidad Autónoma en 2014.

Aunque el número total de empleados y empleadas en el sector Servicios presentan una distribución paritaria (50% en cada sexo), dependiendo del subsector al que nos refiramos

sí se aprecian diferencias. Así, mientras que en el Transporte y las Comunicaciones ocho de cada diez empleados son hombres, en los Servicios públicos, y en el grupo de Otros servicios se aprecia una concentración de mujeres por encima de la presentada tanto por la totalidad del sector como por el total del mercado laboral andaluz, concretamente del 56,1% en el subsector que engloba la Administración Pública y del 67,5% en Otros servicios. Es importante tener en cuenta que en este último colectivo, se encuentran las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y Otros servicios personales, actividades que tradicionalmente se han vinculado a las mujeres en el mercado laboral.

En el Comercio y reparaciones, y en los Servicios a empresas, el número de empleos se reparte por sexos de forma equitativa, aunque en ambos casos, con una menor presencia femenina.

Por último, los sectores de Agricultura y Pesca, Industria y Construcción, que suman sólo el 22% de los empleos de nuestra Comunidad Autónoma, presentan en cambio una marcada masculinización, sobre todo en el último de ellos, el de la Construcción, donde el 95,6% de las personas ocupadas son hombres, seguido del sector Industrial (en este caso hay un 79,2% de hombres) y del sector primario (un 71,2%).

Si comparamos además con años anteriores, no ha habido cambios relevantes ni en cómo se distribuyen las mujeres por sector de actividad económica (nueve de cada diez trabajaban en el sector servicios), ni en la proporción que las mismas suponen dentro de cada actividad. No obstante debemos destacar una mejora en la evolución de las mujeres en términos de creación de empleo en 2014 en determinadas ramas económicas. Mientras que en 2013 sólo se incrementó la ocupación femenina con respecto a 2012 en los Servicios a empresas y los Otros servicios, en 2014 hay más mujeres con trabajo en comparación con el año anterior en la Agricultura y la Pesca, la Industria, el Comercio y Reparaciones, los Transportes y Comunicaciones y los Servicios a Empresas, resultando así un balance positivo de casi 12.000 puestos de trabajo más ocupados por mujeres en Andalucía.

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

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La Encuesta de Población Activa proporciona información de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (personas ocupadas, paradas e inactivas) clasificándolas según distintas variables. Uno de estos posibles análisis es el que divide a la población ocupada entre las que cuentan con trabajo por cuenta ajena (personas asalariadas) y por cuenta propia, pudiéndose además analizar la tipología del contrato y de quien emplea (según pertenezca al sector público o privado) en el caso de las personas asalariadas.

Centrándonos en los resultados de la EPA para el año 2014, entre los asalariados del sector público andaluz existe prácticamente la misma proporción de hombres (51%) que de mujeres (49%). En el caso del sector privado, se observa una ligera mayoría masculina suponiendo los hombres el 54,7% de estos asalariados.

Por otro lado, un contrato de trabajo puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo. En concreto, la tasa de temporalidad (proporción de asalariados de carácter temporal frente al total de asalariados) se cifra en el 34,3% en Andalucía en 2014, ascendiendo al 34,6% para la población asalariada masculina y situándose en el 33,9% entre las mujeres.

Analizando la tasa de temporalidad según el sector público o privado, se observa que, en 2014, esta tasa es mayor para los trabajadores del sector privado (38,6%) que para los del sector público (20,7%). Por sexos, en la empresa privada, esta situación afecta del mismo modo a hombres y mujeres, estando la diferencia en esta tasa en 2,2 puntos porcentuales por encima para los hombres. En el sector público en cambio, la tasa de temporalidad es 6,2 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres (23,8%).

En términos evolutivos, en 2013 descendió el número de asalariadas en 37.114 personas, subiendo en cambio en 2014 en 9.513. Sin embargo, el incremento de este último año se debe a un mayor número de contratos temporales que se han formalizado principalmente en la empresa privada, que ha solventado la caída del número de empleadas indefinidas.

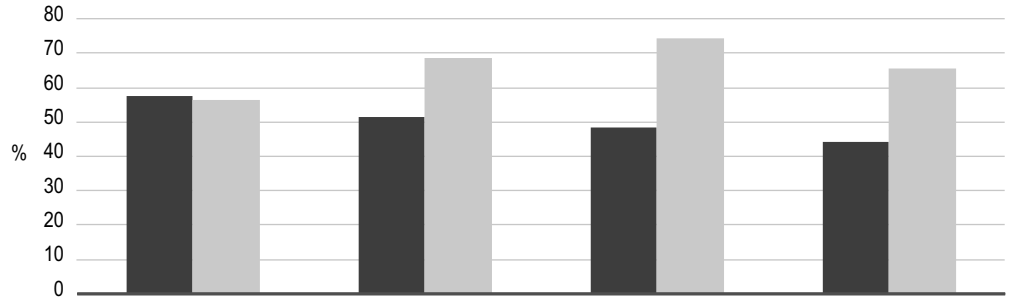
3.3.8. Tasa de empleo según número de descendientes

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La tasa de empleo es el indicador que mide la proporción de personas trabajadoras, que en este caso se centrará en las que tienen entre 25 y 49 años.

Gráfico 3.3.8.

Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2014



	0 descendiente	1 descendiente	2 descendientes	3 o más descendientes
Mujeres	57,6%	51,5%	48,3%	44,2%
Hombres	56,5%	68,7%	74,3%	65,7%

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

Analizando esta tasa en función del número de hijos y el sexo de la población con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años para 2014, se observa cómo la tasa de empleo femenina es mayor que la masculina en ausencia de descendientes, cifrándose en las mujeres sin hijos en el 57,6%, mientras que en los hombres alcanza el 56,5%.

A medida que aumenta el número de hijos, la tasa de empleo de la población femenina de entre 25 y 49 años se ve reducida y se sitúa por debajo del valor de la tasa de empleo masculina. De este modo, el diferencial por sexo de la tasa de empleo aumenta al pasar de uno a dos hijos (de 17,2 puntos porcentuales a 26 puntos). En cambio en el caso de tres o más hijos ese diferencial baja respecto a los que tienen dos hijos, cifrándose en 21,5 puntos porcentuales.

3.3.9. Empleo de las personas con discapacidad

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Según los datos elaborados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en sus informes anuales sobre el empleo de las personas con discapacidad (con certificado de discapacidad) en Andalucía, se observa la siguiente evolución en cuanto a tasas de actividad, empleo y paro, comparando los años 2013 y 2009.

Los valores de la tasa de actividad de hombres y mujeres en este colectivo, para el año 2013, fueron del 35,3% y 31,21% respectivamente. Los de la tasa de empleo, se cifraron en 20,7% para los hombres y 17,2% para las mujeres. Por último, la tasa de paro masculina fue del 41,4%, mientras que la femenina fue del 44,8%.

En 2009, la tasa de actividad fue del 33,9 % para los hombres y 24,9 % para las mujeres. La de empleo alcanzó un valor del 25,12 % para los hombres y del 17,9% para las mujeres, y la de paro fue del 25,6% para los hombres y del 28,2% para las mujeres.

A la luz de los valores para los dos años, destaca el incremento de la tasa de actividad en la población con discapacidad, sobre todo en las mujeres, posiblemente como consecuencia de las políticas desarrolladas por el Gobierno Andaluz. De hecho, el Plan de empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013, documento de carácter interdepartamental en el que participaba la Consejería de Igualdad y Políticas sociales, recoge en su diagnóstico el importante número de mujeres con discapacidad que ni siquiera se cuentan entre la población activa al mantenerse en el ámbito doméstico.

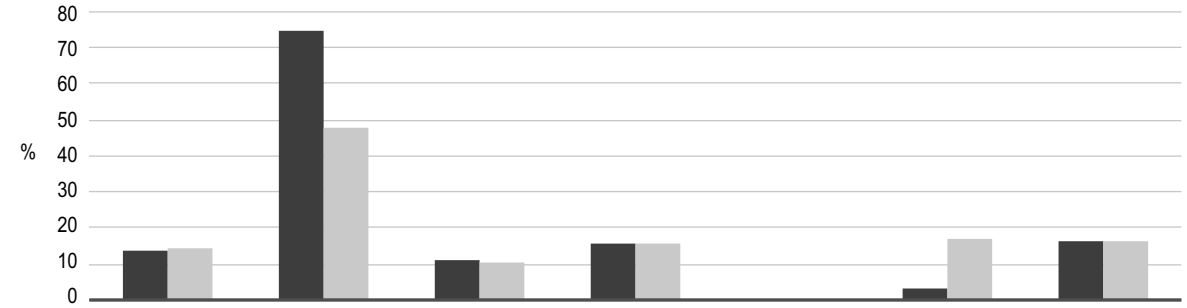
3.3.10. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Si se compara el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en Andalucía con el total en alta laboral en el Sistema a nivel nacional, la proporción que representa cada sexo es similar, un 16,3%.

Gráfico 3.3.10.1.

Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2015



	Régimen General *	Régimen General - Sistema Especial Agrario	Régimen General - Sis. Esp. Empleados Hogar	Régimen Empleados Autónomos	Régimen Empleados de la Minería del Carbón	Régimen Empleados del Mar	Total sobre afiliación nacional
Mujeres	13,6%	74,9%	11,0%	15,4%	0,0%	3,4%	16,3%
Hombres	14,3%	47,9%	10,5%	15,9%	0,0%	16,8%	16,3%

Nota: Datos a 29 de mayo de 2015. * No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados de Hogar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

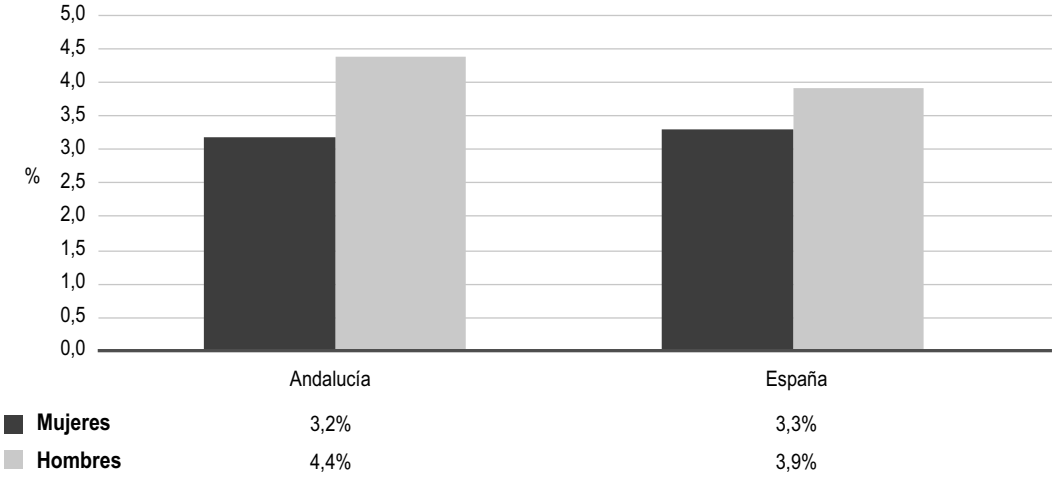
Analizando los distintos regímenes, destaca por su cuantía la proporción de mujeres andaluzas a nivel nacional entre las trabajadoras afiliadas al Régimen Especial Agrario: tres de cada cuatro mujeres afiliadas a este Régimen son andaluzas. En el extremo opuesto, se observa la escasa representación de mujeres andaluzas en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar ya que solo 3,4 de cada 100 mujeres que se afilian a este Régimen lo hacen en Andalucía (en el caso de los hombres esta proporción asciende al 16,8%).

En el resto de regímenes, la diferencia en el porcentaje sobre el total de España entre hombres y mujeres es inapreciable. En el Régimen General la representación andaluza en el caso de los hombres es del 14,3% sobre el total nacional de afiliados siendo 0,7 puntos porcentuales menos esa representación en el caso de la mujer. En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la proporción de la afiliación de las mujeres es del 15,4% frente al 15,9% de los hombres, y en el Régimen Especial de Empleados de Hogar la representación de la afiliación de las mujeres en Andalucía respecto al total de afiliación de mujeres en el territorio nacional es 0,5 puntos porcentuales superior a la representación masculina, 11% frente al 10,5%.

Tomando como referencia el mes de mayo de 2015, se analiza la evolución interanual de la afiliación por sexo, observándose que en sendos ámbitos geográficos y sexos se han producido incrementos.

Gráfico 3.3.10.2.

Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2015 sobre el mismo mes del año 2014



	Andalucía	España
Mujeres	3,2%	3,3%
Hombres	4,4%	3,9%

Nota: datos a 29 de mayo de 2015.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El aumento experimentado por la afiliación masculina en Andalucía (4,4% más), entre mayo de 2015 y el mismo mes de 2014, es mayor en 1,2 puntos porcentuales al de las mujeres (3,2%) en este mismo periodo. También a nivel nacional, para la referencia temporal considerada, la afiliación ha crecido más en el caso de los hombres, 0,6 puntos porcentuales más, un 3,9%.

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

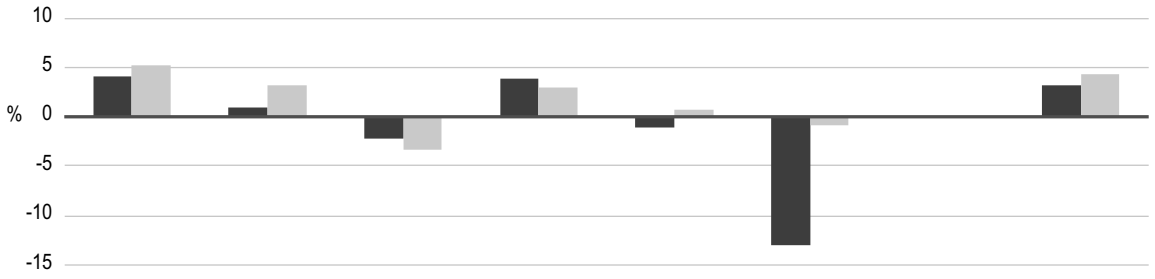
Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Los datos sobre evolución interanual de la afiliación por Regímenes de la Seguridad Social en Andalucía, tomando como referencia la situación en el mes de mayo de 2015 y comparándola con el mismo mes de 2014, muestran que la evolución ha sido positiva para ambos sexos en los regímenes General[9], de Empleados Autónomos y en el Sistema Especial Agrario.

9 Incluidos en Régimen General los datos de personas cuidadoras no profesionales, excluidos datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

Gráfico 3.3.11.

Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2014 y mayo de 2015



	Régimen General (*)	Régimen General - Sistema Especial Agrario (**)	Régimen General - Sis. Esp. Empleados Hogar (***)	Régimen Empleados Autónomos	Régimen Empleados del Mar C. Ajena	Régimen de Empleados del Mar C. Propia	Régimen Empleados de la Minería del Carbón	Total Sistema
Mujeres	4,1%	0,9%	-2,2%	3,8%	-1,1%	-13,0%	0,0%	3,2%
Hombres	5,3%	3,2%	-3,3%	2,9%	0,7%	-0,8%	0,0%	4,4%

Nota: mayo 2015 / mayo 2014.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
* No Incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados del Hogar.
** La comparación interanual se hace con el extinguido R. E. Agrario.
*** La comparación interanual se hace con el extinguido R.E. del Hogar.

Destaca en la afiliación femenina el crecimiento interanual en el Régimen General, de un 4,1%, además de en el Régimen de Empleados Autónomos, donde se incrementa un 3,8%, en este caso además por encima del incremento en la afiliación masculina, que se cifra en un 2,9%. También crece la afiliación femenina, aunque de forma más moderada, en el Sistema Especial Agrario, con un incremento interanual cercano al 1%.

Por lo que respecta a la afiliación masculina, la evolución interanual ha sido positiva, del 5,3% en el Régimen General, del 3,2% en el Sistema Especial Agrario y de casi un 3% entre los Empleados Autónomos.

En los regímenes de Empleados del Mar por Cuenta Propia y de Empleados de Hogar, se producen descensos en la afiliación para ambos géneros. Es superior la bajada en el caso masculino en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, un 3,3% menos frente a la caída del 2,2% para las mujeres. En los Empleados del Mar por Cuenta Propia baja la afiliación considerablemente más entre las afiliadas que entre los afiliados, un 13% menos en las primeras y un 0,8% en los segundos.

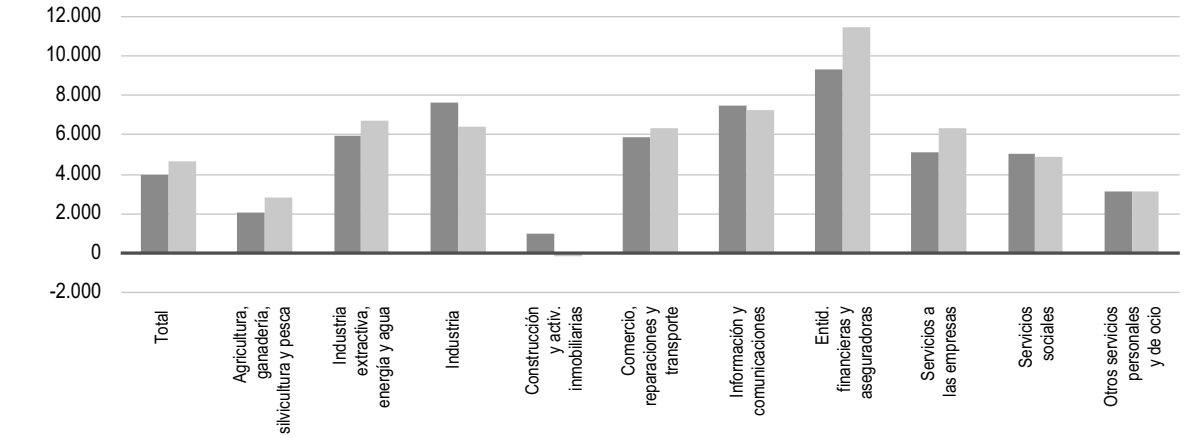
3.3.12. Salario Bruto Anual

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

La desigualdad laboral entre hombres y mujeres se evidencia también en la diferencia existente entre sus salarios. Esta diferencia salarial por sexo se cifra en Andalucía en 3.992€ anuales, por debajo de los 4.691€ de diferencia que se dan a nivel nacional.

Gráfico 3.3.12.1.

Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2013



	Total	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria extractiva, energía y agua	Industria	Construcción y activ. inmobiliarias	Comercio, reparaciones y transporte	Información y comunicaciones	Entid. financieras y aseguradoras	Servicios a las empresas	Servicios sociales	Otros servicios personales y de ocio
Andalucía	3.992	2.050	5.926	7.646	992	5.864	7.478	9.350	5.117	5.042	3.131
España	4.691	2.800	6.700	6.423	-178	6.304	7.234	11.440	6.359	4.899	3.104

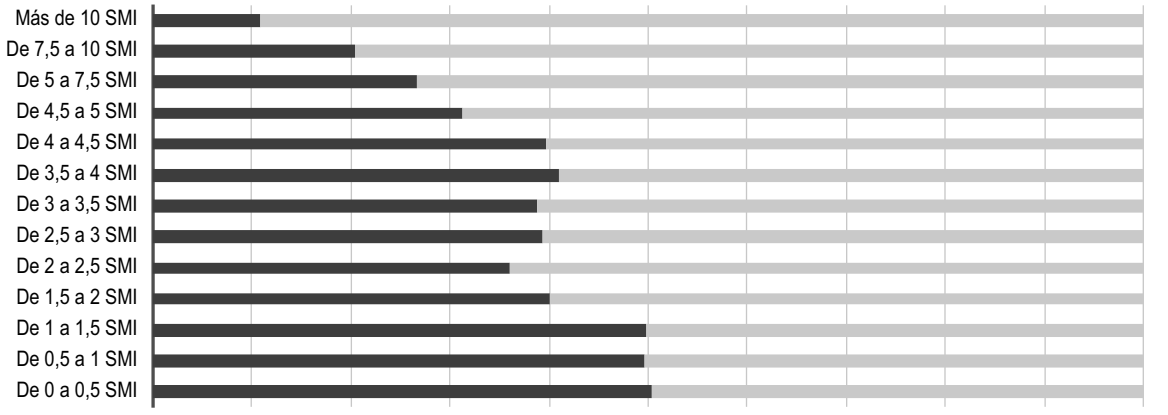
Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009.
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

Los sectores en los que las diferencias salariales son mayores en Andalucía son el de Entidades financieras y aseguradoras, la Industria, la Información y comunicaciones y el sector Comercio, reparaciones y transporte. Por el contrario, la menor diferencia salarial se observa en la Construcción y las Actividades inmobiliarias, así como en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Salvo en la Construcción y las Actividades inmobiliarias, la Agricultura, y los Otros servicios personales y de ocio, todos los sectores analizados muestran diferencias retributivas que superan los 3.992€ anuales que se dan en el total de Andalucía.

El estudio de la distribución por sexo de los asalariados en función de los tramos retributivos permite igualmente observar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres.

Gráfico 3.3.12.2.

Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2013



	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
Mujeres	507.226	215.621	172.443	135.943	91.437	70.562	59.094	47.387	32.887	14.502	24.139	4.277	869
Hombres	498.433	218.446	173.733	203.063	161.745	108.547	92.951	68.151	50.045	31.911	66.637	16.742	7.130

Nota: los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interporfesional. El SMI de 2013 ascendió a 9.034,20 euros anuales.
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. WEB.

La escala utilizada para la distribución de los sueldos está en función del Salario Medio Interprofesional (SMI[10]) de cada país. Esto permite, en primer lugar, que los cambios en esta distribución de la población en los distintos tramos sean comparables en el tiempo y ver así cambios estructurales evolutivos (permitiría comprobar por ejemplo cuantos trabajadores estaban por encima del SMI hace diez años y en la actualidad, independientemente de la cantidad que suponga) y en segundo lugar, hace esta distribución de los sueldos comparable en ámbitos internacionales. Se observa que la diferencia entre hombres y mujeres crece a medida que van siendo más altos los salarios. Se pueden establecer tres tramos retributivos que marcan las diferencias por sexo. El primero de estos tramos recoge los rangos salariales inferiores (menos del 1,5 SMI) en los que prácticamente no hay diferencias entre hombres y mujeres. El primer salto cuantitativo se detecta en los intervalos que van desde 1,5 a 4,5 veces el SMI, en los que el número de mujeres apenas llega al 40% en ninguno de los casos. El segundo escalón –significativamente más acusado- se identifica en las personas asalariadas que perciben las mayores rentas (a partir de 4,5 veces el SMI) en los que el número de mujeres apenas llega al 30%.

10 El SMI en 2013 ascendió en España a 9.034,20 euros anuales.

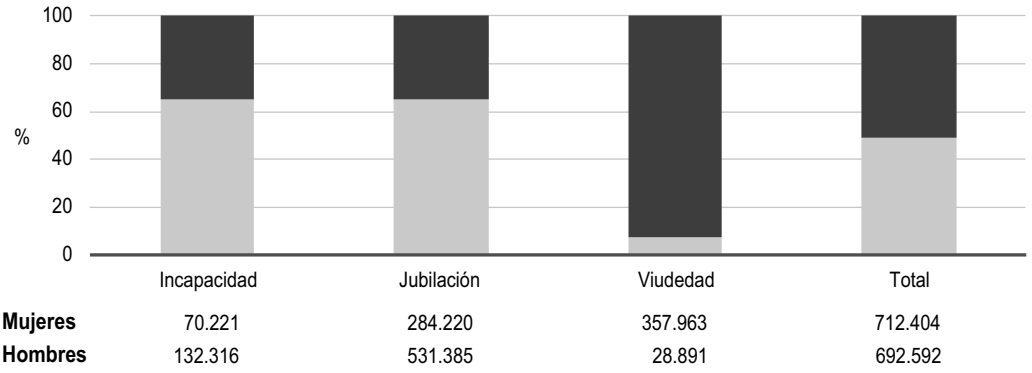
3.3.13. Pensiones de carácter contributivo

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

El Sistema Público de Pensiones se establece en España como un seguro social que dé cobertura frente a los riesgos laborales, la vejez o jubilación, y otras circunstancias sobrevenidas por dependencia como la discapacidad o viudedad. Como consecuencia de la crisis económica han disminuido notablemente los ingresos de la Administración Pública, empeorando la capacidad de solvencia de este sistema de protección. Lo que unido al progresivo envejecimiento de la población durante las últimas dos décadas ha motivado la adopción de medidas por parte del Gobierno central para contener el gasto en esta materia.

Gráfico 3.3.13.1.

Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2014



	Incapacidad	Jubilación	Viudedad	Total
Mujeres	70.221	284.220	357.963	712.404
Hombres	132.316	531.385	28.891	692.592

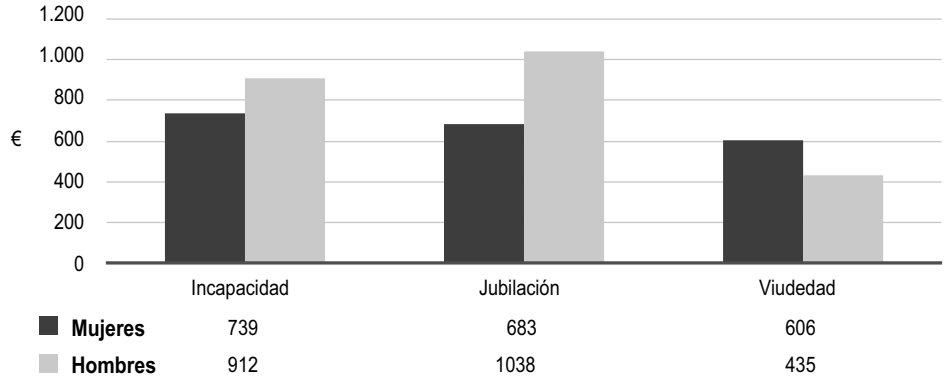
Nota: Datos a 31 de diciembre de 2014. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El número de mujeres y hombres beneficiarios de este sistema público de protección social, es prácticamente paritario, aunque existen diferencias en función del tipo de pensión percibida, teniendo en cuenta además que la cuantía de la misma depende de la naturaleza de dicha pensión. Así, mientras casi la totalidad de las pensiones por viudedad las perciben mujeres (alrededor del 93%), las procedentes de incapacidad o jubilación son en mayor medida percibidas por hombres (algo más del 65% en ambos casos).

Por otro lado, existen diferencias notables entre hombres y mujeres en las cuantías recibidas por las pensiones contributivas. La cuantía media percibida por los hombres en el caso de pensiones por incapacidad supera en 173 euros a la de las mujeres, o lo que es lo mismo, un 23,4% más. La diferencia más significativa se localiza en las pensiones por jubilación, en las que este diferencial sube a los 355 euros a favor de los hombres (un 52% más). En este segundo caso, teniendo en cuenta el carácter contributivo de las pensiones por jubilación, la diferencia salarial a lo largo de la vida laboral de hombres y mujeres ha propiciado que se dé esta importante desigualdad en perjuicio de las mujeres. Sólo en el caso de las pensiones por viudedad el importe percibido por las mujeres es superior al de los hombres, percibiendo éstas 170 euros más (un 28% más que los hombres).

Gráfico 3.3.13.2

Importe medio de las pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2014

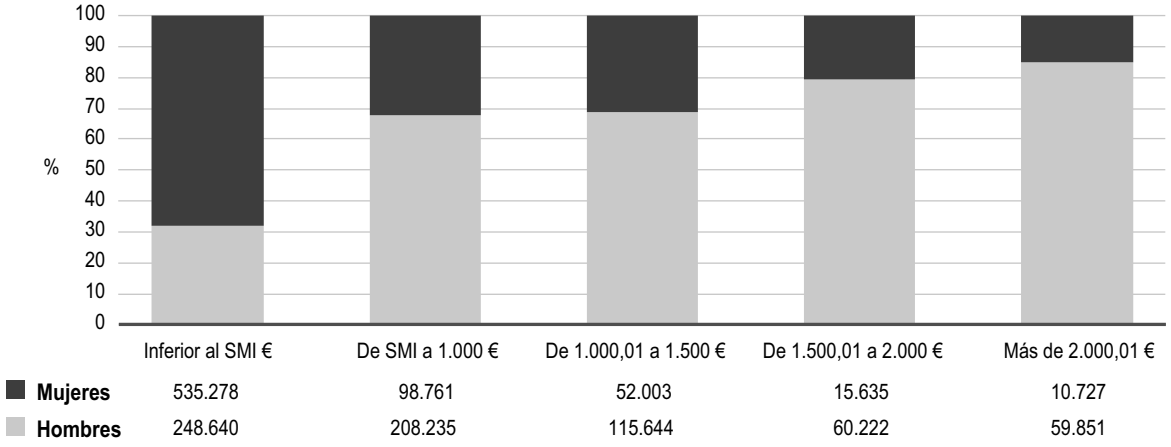


Nota: datos a 31 de diciembre de 2014 (en euros/mes).
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Las pensiones contributivas son aquellas cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan una serie de requisitos exigidos, y son de carácter indefinido. Teniendo en cuenta además que la cuantía a percibir es producto de las aportaciones efectuadas en su vida laboral activa de las personas trabajadoras y empresarias, si se trata de trabajo por cuenta ajena, es de esperar que se den importantes diferencias en las cantidades recibidas por quienes se benefician de estas pensiones si distinguimos por sexo, derivadas de la divergencia salarial entre hombres y mujeres en Andalucía.

Gráfico 3.3.13.3.

Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2014



Nota: Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2014 ascendió a 645,3 €/mes. Datos a 31 de diciembre de 2014 (en euros/mes).
No se incluyen Orfandad y Favor Familiar.
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En diciembre de 2014, son mayoría las mujeres que perciben las pensiones contributivas más bajas, suponiendo el 68,3% de las personas que cobran menos de los 645,30 euros en que se cifra el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Si nos centramos en los cuatro tramos salariales siguientes incluidos en el gráfico, el número de mujeres contabilizadas supone aproximadamente la tercera parte en los dos primeros rangos (que van aproximadamente de 1 SMI a 1.000€, en el primero, y de 1.000,01€ a 1.500€ en el segundo), descendiendo este porcentaje al 20,6% en el siguiente intervalo (1.500,01€ a 2.000€) y hasta el 15,2% en el colectivo de las rentas superiores.

Igualmente refleja la desfavorable situación de las mujeres en cuanto a las cuantías percibidas el hecho de que sólo el 3,70% de éstas cobran más de 1.500 euros (aproximadamente 2,3 veces el SMI), mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje sube al 17,3%.

3.3.14. Pensiones asistenciales o de naturaleza no contributiva

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

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

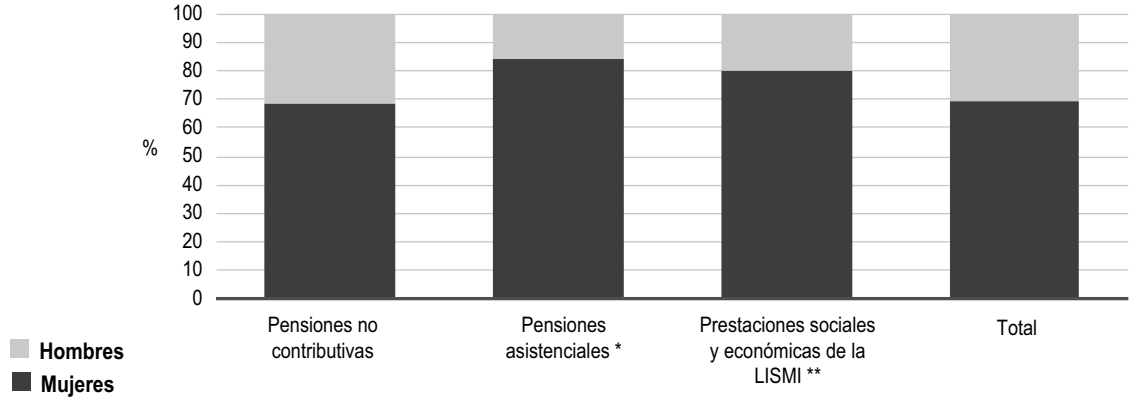
En 2014, el 59% de los beneficiarios de este tipo de prestaciones han sido mujeres, 75.043 en total. Este alto porcentaje de mujeres refleja la existencia de una mayor dificultad en este colectivo en el cumplimiento de los requisitos establecidos en las prestaciones contributivas, consecuencia en gran medida de la menor integración de las mujeres en el mercado laboral que se ha dado tradicionalmente en nuestro país.

Si distinguimos por el tipo de ayuda, aunque bien es cierto que la proporción de mujeres beneficiarias supera notablemente a la de hombres de forma genérica, en el caso de las Pensiones Asistenciales y las Prestaciones Sociales y Económicas de la LISMI[11] hay un mayor diferencial por sexo. Concretamente, en el caso de las primeras, el porcentaje de mujeres alcanza el 84,2% (2.347 beneficiarias), y en las segundas, llega al 80,3% (2.792 perceptoras).

11 Ley de integración social del minusválido (LISMI)

Gráfico 3.3.14.1.

Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2014

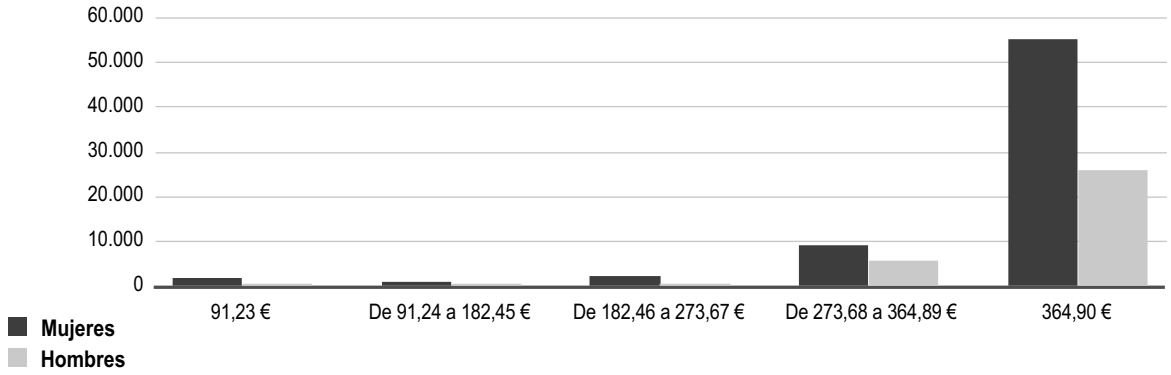


Nota: datos a diciembre de 2014.
* Personas beneficiarias por ancianidad o enfermedad del Fondo de Asistencia Social, reguladas por el R.D. 2620/81.
** Prestaciones socioeconómicas para personas con discapacidad.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

El 54,1% del total de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas son mujeres que perciben la cuantía máxima de 364,90€ (concretamente 55.376), mientras que el número de hombres que reciben esta misma cantidad suponen el 25,20%. El resto de cuantías –inferiores– agrupan sólo al 20,73% de los perceptores.

Gráfico 3.3.14.2.

Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2014



Nota: datos a diciembre de 2014.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

3.4. TRIBUTOS

3.4.1. Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Las declaraciones de IRPF presentadas en el ejercicio 2014 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, correspondientes a la campaña de IRPF 2013, ascendieron a un total de 3.197.596. De ellas, el 58,1% pertenecen a personas físicas declarantes, sujetos pasivos hombres (1.857.210 declaraciones) y el 41,9% a personas físicas declarantes, sujetos pasivos mujeres (1.340.386 declaraciones).

Del total de las declaraciones de la campaña 2012 (3.216.001), el 57,7% correspondieron a declarantes hombres con 1.856.791 declaraciones, y el 42,3% declarantes sujetos pasivos mujeres con 1.359.210 declaraciones presentadas.

Si se comparan ambas campañas, la primera conclusión que se obtiene es que, en la campaña de la renta 2013, ha descendido el número de declaraciones en un 0,6% respecto a la campaña anterior (18.405 declaraciones). Sin embargo, entre los sujetos pasivos hombres se ha incrementado levemente (419 declaraciones), mientras que se ha producido un descenso entre las mujeres de un 1,4% (18.824 declaraciones). En definitiva, la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña del IRPF 2013 ha descendido levemente, rompiendo así la tendencia de años anteriores.

Si se analizan las formas de presentación[12] según la situación familiar, se observa que de las declaraciones del IRPF 2013, correspondieron a declaraciones individuales el 72,7% del total (2.325.979 declaraciones), mientras que las presentadas en la campaña 2012 de forma individual fueron 2.326.674 declaraciones, lo que supuso un descenso de 695 declaraciones en esta modalidad.

En cuanto a las declaraciones individuales, en la campaña del IRPF 2013, el 50,6% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.176.742 declaraciones) y el 49,4% por sujetos pasivos mujeres (1.149.237 declaraciones). Estos datos son prácticamente iguales a los de la campaña del IRPF 2012, en la cual los hombres presentaron el 50,7% de las declaraciones y las mujeres presentaron el 49,3%.

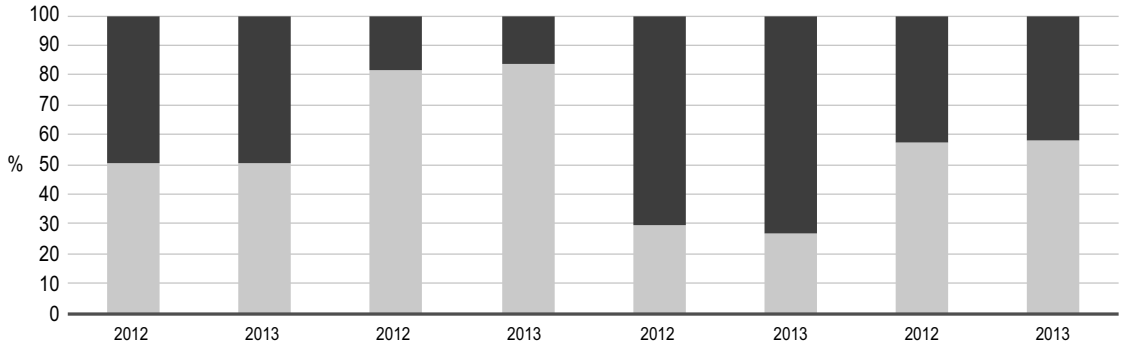
12 Declaración individual (único declarante), declaración conjunta monoparental (único declarante, estado civil no casado con hijos/as), declaración conjunta casado (declarante y cónyuge casados con hijos/as)

En definitiva, comparando ambas campañas, se ha producido un leve descenso en las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres del 0,2%. Por el contrario, las presentadas por sujetos pasivos mujeres han aumentado en un 0,2%.

Por otra parte, las declaraciones de la renta de la campaña 2013 de forma conjunta casado[13] y conjunta monoparental[14], representaron el 27,3% del conjunto (871.617 declaraciones sobre 3.197.596) mientras que en la campaña 2012 supusieron el 27,7% (889.327 declaraciones sobre 3.216.001), con lo que se continua la tendencia de descenso de años anteriores.

Gráfico 3.4.1.

Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2012 y 2013



	Individual		Conjunta casado		Conjunta monoparental		Total	
Mujeres	1.147.371	1.149.237	142.208	125.584	69.631	65.565	1.359.210	1.340.386
Hombres	1.179.303	1.176.742	647.962	656.132	29.526	24.336	1.856.791	1.857.210
% sobre total de declaraciones	72,3	72,7	24,6	24,4	3,1	2,8	100,0	100,0
% mujeres/total modalidad	49,3	49,4	18,0	16,1	70,2	72,9	42,3	41,9
% hombres/total modalidad	50,7	50,6	82,0	83,9	29,8	27,1	57,7	58,1

Nota: en conjunta casado, el sexo hace referencia al sexo de la persona perceptora principal de la renta.
Fuente: Agencia Tributaria de la Administración del Estado.

En la modalidad conjunta casado, el número de sujetos pasivos hombres fue del 83,9% (656.132 declaraciones), mientras que las mujeres tan sólo presentaron el 16,1% (125.584 declaraciones) de esta modalidad. Sin embargo, en la campaña del IRPF 2012, en esta modalidad, los hombres representaron el 82% (647.962 declaraciones) y las mujeres tan sólo el 18% (142.208 declaraciones). Por tanto, en declaraciones de forma conjunta casado la diferencia según el sexo de la persona contribuyente sigue siendo evidente, pues el porcentaje de mujeres como perceptora principal de la renta en las

13 Las declaraciones conjunta casado adoptan el sexo de la persona perceptora principal de la rentas.

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

campañas IRPF 2012 y 2013 se sitúan en el 18% y el 16,1%, respectivamente, alejados de una situación de equilibrio.

En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2013 presentadas de forma conjunta monoparental, éstas alcanzaron el 2,8% del total (89.901 declaraciones) y en la campaña anterior se situaron en el 3,1% (99.157 declaraciones), lo cual supone un descenso del 9,3% (9.256 declaraciones menos) en esta modalidad con respecto al año anterior.

Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2013, corresponden a declaraciones sujetos pasivos hombres el 27,1% (24.336 declaraciones) y las mujeres presentaron el 72,9% (65.565 declaraciones). Por su parte, en la campaña de IRPF 2012, el 29,8% (29.526 declaraciones) correspondieron a declaraciones sujetos pasivos hombres y el 70,2% (69.361 declaraciones) a mujeres. En conjunto, la presentación de esta forma de declaración ha disminuido respecto a la campaña IRPF 2012, siendo de forma más acusada en hombres (5.190 declaraciones menos), con un descenso del 17,6%, que en mujeres (3.796 declaraciones menos) cuyo descenso supone el 5,8%.

Comparando las dos campañas del IRPF 2012 y 2013, las declaraciones conjuntas monoparentales presentadas por mujeres (70,2% y 72,9%, respectivamente) siguen la tendencia de los últimos años de alejarse de una situación de equilibrio. De igual forma, en las declaraciones conjunta casado, tal y como se ha señalado, las declaraciones presentadas por mujeres y hombres distan mucho de encontrarse dentro de los márgenes equilibrados.

3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Durante el ejercicio fiscal 2014, el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 255.672 autoliquidaciones, de las cuales el 53,8% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (137.430 autoliquidaciones) y el 46,2% por sujetos pasivos hombres (118.242 autoliquidaciones).

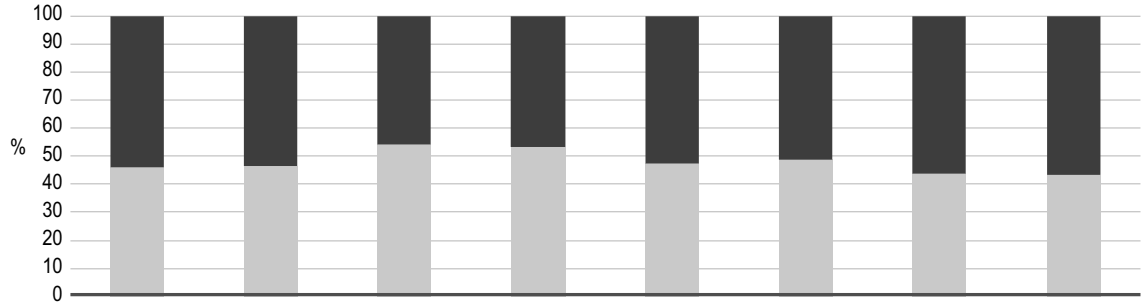
Por su parte, en el ejercicio fiscal de 2013 el total de autoliquidaciones presentadas mediante el modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, ascendió a 256.123 autoliquidaciones. De estas, el 54% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (138.318 autoliquidaciones) y el 46% a sujetos pasivos hombres (117.805 autoliquidaciones).

De la comparativa de ambos ejercicios fiscales se desprende que en 2014 se produjo un leve descenso del número total de autoliquidaciones del 0,2% respecto al ejercicio 2013 (451 autoliquidaciones). Este descenso viene propiciado por las presentadas por sujetos pasivos mujeres (888 autoliquidaciones menos), sin embargo, se observa que las presentadas por sujetos pasivos hombres se han incrementado (437 autoliquidaciones más).

Por ello, cabe señalar que el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones "mortis causa", personas herederas y legatarias, es soportado en mayor medida por sujetos pasivos mujeres. No obstante, esta pauta mantenida en el tiempo se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio.

Gráfico 3.4.2.

Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2013 y 2014



	2013 Autoliquidaciones: Herederos Legatarios	2014 Autoliquidaciones: Herederos Legatarios	2013 Expedientes: Causantes	2014 Expedientes: Causantes	2013 Autoliquidaciones: Donatarios	2014 Autoliquidaciones: Donatarios	2013 Autoliquidaciones: Donantes	2014 Autoliquidaciones: Donantes
	Transmisiones mortis causa				Transmisiones intervivos			
Mujeres	138.318	137.430	33.678	34.627	5.839	6.403	6.263	7.115
Hombres	117.805	118.242	39.804	39.337	5.297	6.096	4.873	5.384
% tipo de declaración sobre el total	95,8	95,3			4,2	4,7		
Var 2012/2013	-0,2%				12,2%			
% hombres /tipo autoliquidación	46,0	46,2	54,2	53,2	47,6	48,8	43,8	43,1
% mujeres /tipo autoliquidación	54,0	53,8	45,8	46,8	52,4	51,2	56,2	56,9

Nota: el dato de autoliquidaciones 2013 contiene 263 presentadas después del 1 de septiembre de 2014, aun cuando eran hechos imponibles devengados en 2013.
Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública. SUR (Sistema Unificado de Recursos).

En el caso de la transmisión "mortis causa" desde el punto de vista de la persona causante, se puede observar que en el ejercicio 2014 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total (73.964), el 53,2% han correspondido a causantes hombres (39.337 expedientes) y el 46,8% correspondieron a causantes mujeres (34.627 expedientes). Comparando los mismos datos respecto al ejercicio 2013, del total de expedientes (73.482), los porcentajes han variado levemente, correspondiendo a mujeres un 45,8% y a hombres un 54,2%.

En cuanto al hecho imponible por las operaciones de transmisiones "inter vivos", (ya sea por donaciones o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito, correspondiente al modelo de autoliquidación 651 presentadas por donatarios), ascendió en 2014 a un total de 12.499 autoliquidaciones (en 2013, 11.136 autoliquidaciones). En el ejercicio fiscal 2014, los sujetos pasivos hombres presentaron el 48,8% (6.096 autoliquidaciones) y los sujetos pasivos mujeres el 51,2% (6.403 autoliquidaciones). Y en el ejercicio anterior, el 47,6% correspondieron a sujetos pasivos hombres (5.297 autoliquidaciones) y el 52,4% a sujetos pasivos mujeres (5.839 autoliquidaciones).

El número de las autoliquidaciones por transmisiones "inter vivos", comparando ambos ejercicios, muestra que en 2014 se produce un aumento del 12,2% (1.363 autoliquidaciones) respecto a 2013. Dicho resultado proviene de un incremento en las autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres de 564 autoliquidaciones, y un aumento en las presentadas por sujetos pasivos hombres de 799 autoliquidaciones.

Desde el punto de vista de la persona donante, en el año 2014 se han registrado un total de 12.499 expedientes, de los cuales el 43,1% pertenecen a donantes hombres (5.384) y el 56,9% a donantes mujeres (7.115), frente a los 11.136 expedientes en 2013, de los cuales el 43,8% pertenecían a donantes hombres (4.873) y el 56,2% a donantes mujeres (6.263).

3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

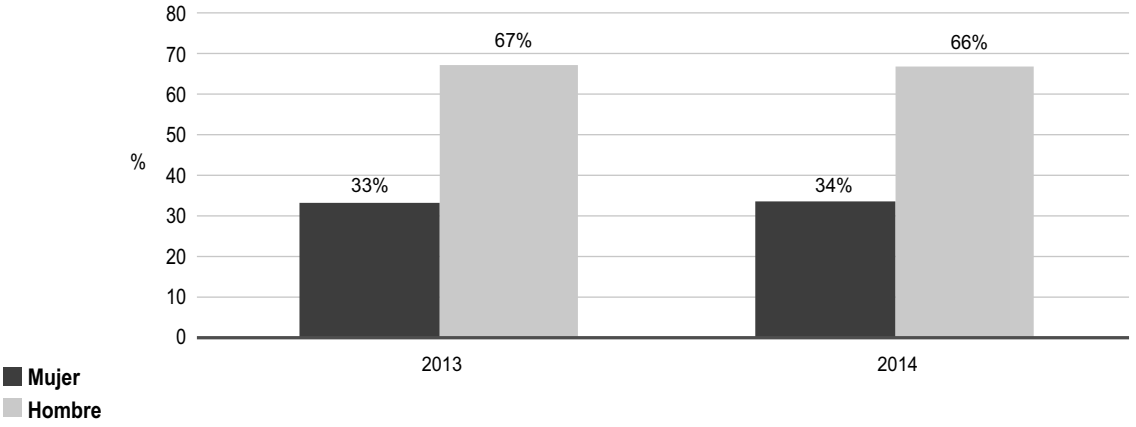
Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Durante el ejercicio 2014, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades, tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 420.603. Del total, el 68,5% (288.127) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 31,5% (132.476) a personas jurídicas. De las 288.127 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 66,4% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (191.428), y el 33,6% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (96.699).

Gráfico 3.4.3.

Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD según sexo. Años 2013 y 2014



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

En el ejercicio 2013 el número total de autoliquidaciones, en sus tres modalidades de hechos imponibles, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados ascendió a 422.215. La mayor parte de ellas, el 66% (278.449), son hechos imponibles realizados por personas físicas. De las 278.449 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 66,9% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (186.151), y el 33,1% las presentaron sujetos pasivos mujeres (92.298).

Todo ello supone que las autoliquidaciones presentadas en 2014 han disminuido respecto a 2013 en un 0,4% (1.612 autoliquidaciones). Este descenso viene propiciado por el volumen de declaraciones presentadas por sujetos pasivos personas jurídicas (11.290 autoliquidaciones menos), ya que las físicas han aumentado tanto en mujeres (4.401) como en hombres (5.277).

En definitiva, cabe señalar que, en el ejercicio 2014, en este impuesto han autoliquidado más personas físicas que jurídicas, y que las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas se encuentran mayoritariamente representadas por sujetos pasivos hombres, con una escasa representación femenina.

3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Economía y Conocimiento

La actual situación económica ha seguido incidiendo negativamente en el crecimiento de las sociedades laborales andaluzas en 2014. Durante este año se han calificado como laborales 142 sociedades, un 30,7% menos respecto al año 2013. En consecuencia, el número de personas que han participado en la constitución de sociedades laborales (345 hombres y 178 mujeres), también ha disminuido, respecto al año anterior, en un 29,1%, afectando de un modo similar a hombres y a mujeres.

En cuanto a las personas que han participado en la constitución de sociedades laborales, en el año 2014, el 66% eran hombres y el 34% eran mujeres, datos que muestran, respecto a 2013, una aproximación de la participación femenina a la masculina, con un crecimiento de mujeres de 0,5 puntos porcentuales.

En cuanto al grado de participación femenina en la constitución de sociedades laborales por sectores, en 2014 se aprecia que sólo en el sector de los servicios, existe mayor equilibrio entre socios y socias constituyentes (54,1% hombres y 45,9% mujeres), no obstante, existen claras diferencias según el tipo de actividad dentro de este sector. Las socias constituyentes representan un 66,6% en la constitución de sociedades laborales dedicadas a la educación, sanidad o servicios sociales, y sólo un 16,7% en actividades financieras y de seguros.

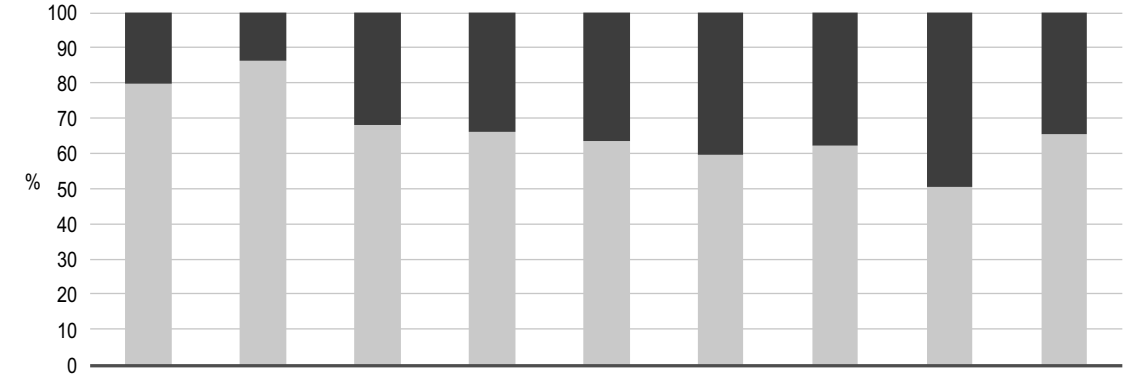
Por último, se observa que la participación de mujeres en la constitución de sociedades laborales continúa siendo minoritaria en los sectores de agricultura y pesca (20%), industria (13,6%), construcción (32%) y comercio (33,8%).

Al comparar los datos de 2014 con los del año pasado, se aprecia que se ha producido un descenso generalizado del número de personas que han participado en la constitución de sociedades laborales durante el año 2014. En términos relativos, los mayores descensos se han registrado en agricultura y hostelería, en los que la participación ha disminuido un 68,8% y 63,8% respectivamente.

Por sexo en la agricultura, el descenso es mayor en la participación femenina (83,3%) que entre los hombres (60%). Por el contrario, en el sector comercial la participación masculina ha descendido un 44,3% y la femenina ha descendido en menor medida, un 33,3%. Por su parte, en el sector industrial, el número de personas socias constituyentes de sociedades laborales, en relación con 2013, ha disminuido levemente, un 7,2% y ello a pesar del aumento en más del 23,6% que se ha registrado en el número de socios hombres. Por último, en el sector de la construcción, disminuye la presencia femenina en un 11,1%, y en el de servicios a empresas, aumenta un 34%.

Gráfico 3.5.1.

Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2014



	Agricultura y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Transporte y Comunicación	Banca y Seguros	Servicios a Empresas y Otras	Total
Mujeres	3	14	16	50	9	12	3	71	178
Hombres	12	89	34	98	16	18	5	73	345

Fuente: Consejería de Economía y Conocimiento.

3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Economía y Conocimiento

En el año 2014 continúa registrándose una evolución positiva del número de sociedades cooperativas creadas en Andalucía. En este sentido, durante este año se han creado 307 sociedades cooperativas andaluzas, 38 más que en 2013, lo que supone un incremento del 14,1%.

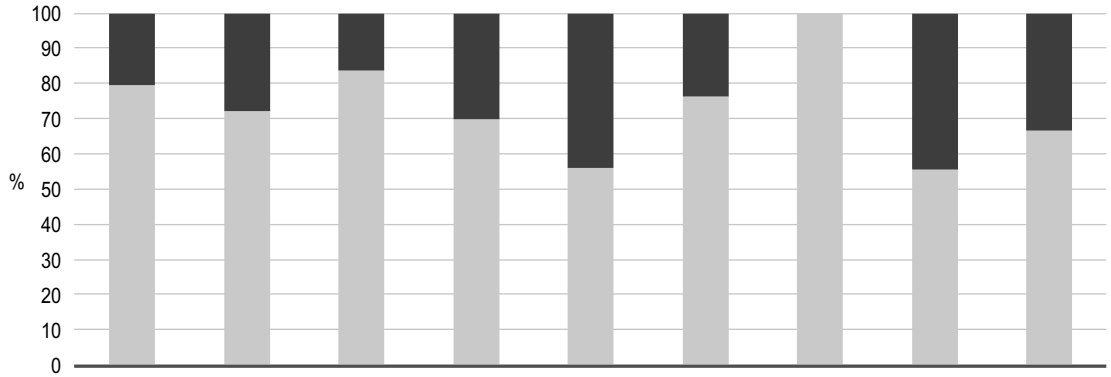
Este aumento se ha visto acompañado de un crecimiento en el número de personas que han participado en la constitución de estas entidades respecto al año anterior (19,9%). Este aumento sólo ha sido del 6% entre las socias constituyentes, porcentaje considerablemente inferior al de los socios constituyentes que han crecido un 28,4%.

En general, en cuanto a la distribución por sexo de las personas que han participado en la constitución de cooperativas, en el año 2014, se observa que el 33,3% son mujeres y el 66,7% son hombres. Ello supone que respecto al 2013 se amplía la diferencia entre ambos sexos en 8,8 puntos porcentuales.

Si se analizan los sectores, cabe señalar que el número total de socios y socias constituyentes de cooperativas ha aumentado prácticamente en todos los sectores económicos principales (agricultura, industria, construcción, comercio y servicios), si bien el sector industrial y de energía merece especial atención debido al aumento que se ha producido en el número de mujeres (pasando de 9 mujeres en 2013, a 38, en 2014).

Gráfico 3.5.2.

Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2014



	Agricultura y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Transporte y Comunicación	Banca y Seguros	Servicios a Empresas y Otras	Total
Mujeres	33	38	24	43	32	24	-	241	435
Hombres	130	99	125	101	41	78	3	303	880

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

Por último, hay que señalar que el sector que en términos globales ofrece un mayor equilibrio en su distribución por sexo es el de los servicios (58,5% hombres y 41,5% mujeres). Este sector es amplio y cuenta con múltiples actividades, entre las que existen una serie de actividades como las educativas, sanitarias, y de servicios sociales, en las que el porcentaje de socias es mayor al de socios (67,5% mujeres y 32,5% hombres). Por otro lado, la proporción se da a la inversa en otras actividades vinculadas a sectores más masculinizados, como los transportes (80% hombres y 20% mujeres). Por último, se observa un mayor equilibrio en sectores como la hostelería (43,8% mujeres y 56,2% hombres).

Por otra parte, en el año 2014 la presencia femenina en la constitución de sociedades cooperativas en los sectores de agricultura y pesca (20,2% mujeres), industria y energía (27,7% mujeres), y construcción (16,1% mujeres), está por debajo de lo que se considera representación equilibrada (60%-40%).

3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadores y trabajadoras autónomas

Consejería de Economía y Conocimiento

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2014 el empleo autónomo se ha incrementado en Andalucía un 2,7%. Este aumento ha sido más notable entre las mujeres (4,2%), que entre los hombres (2%), confirmando el cambio de tendencia que se produce en 2013, tras un periodo de evolución negativa, derivada de la crisis económica y financiera.

El crecimiento de empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido de más del 5%, con un efecto más favorable entre la población femenina.

En 2014, del total de las personas trabajadoras autónomas, el 34,3% eran mujeres y el 65,7% eran hombres, produciéndose, por tanto, una aproximación de la participación femenina a la masculina de 0,9 puntos porcentuales, con respecto a 2013, si bien, no logra alcanzar todavía una distribución equilibrada.

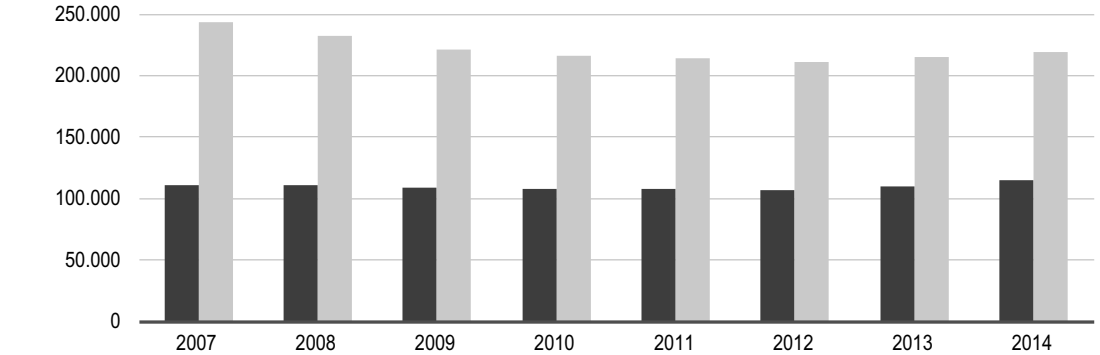
Según el último Informe GEM-Andalucía publicado, referido al ejercicio 2013, que analiza a las personas emprendedoras en la Comunidad Autónoma andaluza, se constata que se han producido mejoras en algunos aspectos de la actividad emprendedora, entre los que destaca la existencia de una mayor representación de mujeres con respecto al año 2012.

De este estudio se desprende el hecho de que las mujeres tienen el mismo nivel de conocimientos y habilidades para la creación de empresas que los hombres. Al mismo tiempo se observa que uno de los principales problemas que perciben las mujeres es la insuficiencia de servicios sociales disponibles para poder conciliar trabajo y familia. Con respecto al perfil de la persona emprendedora potencial en Andalucía, es decir, la persona que aún no ha creado una empresa pero que piensa hacerlo en los próximos tres años, el porcentaje de mujeres con intención de emprender en los próximos tres años es menor que la proporción de hombres (53,7% hombres y 46,3% mujeres), datos similares al conjunto nacional (54,6% hombres y 45,4% mujeres).

En cuanto al perfil de la persona emprendedora consolidada en Andalucía, es decir, empresarios y empresarias cuya iniciativa empresarial tiene una antigüedad superior a los tres años y medio, el porcentaje de empresarias consolidadas (32,3%) es considerablemente menor que el de empresarios (66,8%).

Gráfico 3.5.3.

Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Años 2007-2014



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mujeres	111.022	110.751	108.691	107.558	107.386	106.503	109.654	114.292
Hombres	243.272	232.693	220.841	215.955	213.950	210.693	214.675	218.927

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

3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias

Consejería de Economía y Conocimiento

Al analizar la composición por sexo del alumnado universitario, se comprueba que durante el curso académico 2013/2014, es mayor el número de nuevas matrículas de mujeres que de hombres. Además se ha registrado un menor número de matrículas respecto al curso pasado, con una distribución por sexo en las distintas ramas de conocimiento similar a los valores registrados en años anteriores, constatándose una mayor demanda por parte de las mujeres con respecto a la de los hombres en todas las ramas, a excepción de Ingeniería y Arquitectura.

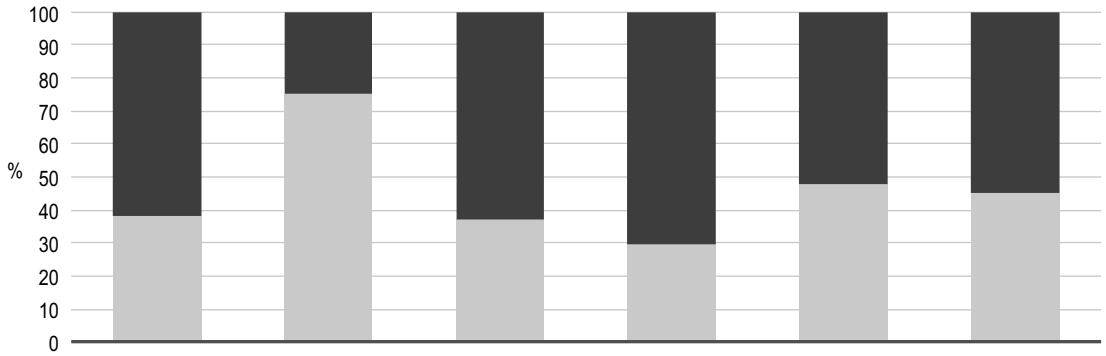
Respecto a la composición por sexo del alumnado matriculado por ramas, las mujeres cuentan con mayor presencia en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas (61%), Ciencias de la Salud (70%), Arte y Humanidades (62%), siendo menor en Ingeniería y Arquitectura (24%), área en la que se matriculan mayoritariamente hombres (76%).

Por su parte se observa una menor participación masculina en ramas como Ciencias Sociales y Jurídicas (38%), Arte y Humanidades (38%) y Ciencias de la Salud (30%). Por el contrario, la participación está equilibrada en Ciencias, aunque es ligeramente menor en el caso de los hombres (48%).

En términos generales, del total del alumnado matriculado que cursa sus estudios de Grado, Primer y Segundo Ciclo en las Universidades Públicas de Andalucía, el 55% está compuesto por mujeres mientras que los hombres representan el 45%.

Gráfico 3.5.4.

Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2013/2014



	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias	Total Ramas
Mujeres	70.971	11.715	14.101	21.862	8.399	127.048
Hombres	43.762	36.250	8.488	9.398	7.748	105.646

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

3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2014 según tipo de estudios

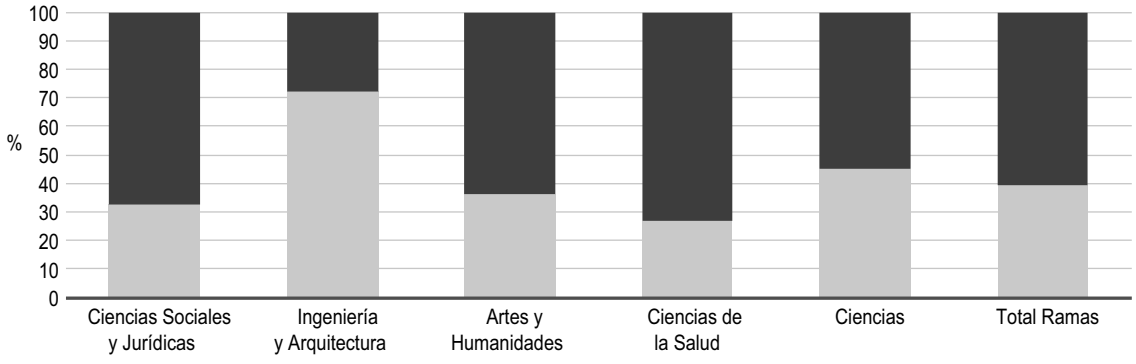
Consejería de Economía y Conocimiento

En el curso 2013/2014, el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios con respecto al curso anterior se ha incrementado en 3.872 personas, con un total de 35.449 estudiantes, lo que reanuda tras la bajada del curso pasado, la tendencia creciente de cursos anteriores. En cuanto a la composición por sexo del alumnado egresado se observa que es parecida a la del alumnado matriculado, puesto que el 61% de las nuevas titulaciones las obtienen mujeres y un 39%, corresponden a hombres.

Por lo que respecta a las distintas ramas de conocimiento, se mantienen tendencias similares a la composición por sexo de alumnado matriculado. Del total de las personas egresadas en las diferentes ramas de conocimiento, finalizan los estudios de Grado y Primer y Segundo ciclo en Ciencias Sociales y Jurídicas un 67,1% de alumnas y un 32,9% de alumnos; y en la rama de Artes y Humanidades, lo hacen un 64% de alumnas y un 36% de alumnos. Finalmente, entre las ramas de conocimiento más masculinizadas por el número de alumnos egresados destaca Ingeniería y Arquitectura, con una representación masculina del 72,5%.

Gráfico 3.5.5.

Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2013/2014



	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias	Total Ramas
Mujeres	13.056	1.540	2.077	3.530	1.266	21.469
Hombres	6.387	4.056	1.188	1.296	1.053	13.980

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

3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según área de conocimiento en el curso 2013/2014

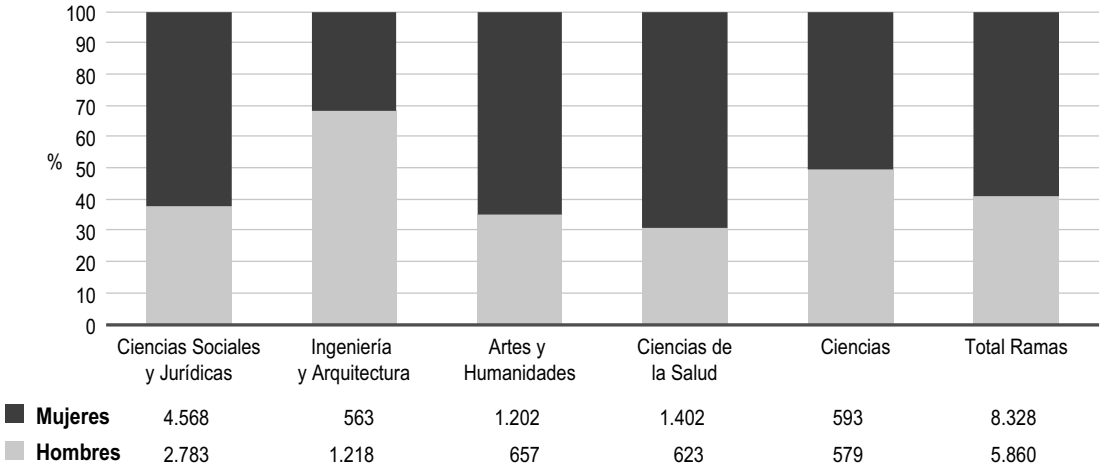
Consejería de Economía y Conocimiento

La distribución por sexo en estudios de Máster en el curso 2013/2014 es de un 58,7% de mujeres y de un 41,3% de hombres, continuando la tendencia del curso anterior.

Por rama de conocimiento, nuevamente es mayoritaria la presencia de mujeres en Ciencias de la Salud (69,2%), Artes y Humanidades (64,7%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (62,1%) manteniéndose, como en cursos anteriores, una presencia masculina mayoritaria en la rama de Ingeniería y Arquitectura (68,4% de hombres y 31,6% de mujeres). Por otra parte, en los Másteres de la rama de Ciencias la participación es prácticamente paritaria (50,6% de mujeres y 49,4% de hombres).

Gráfico 3.5.6.

Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2013-2014



	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias	Total Ramas
Mujeres	4.568	563	1.202	1.402	593	8.328
Hombres	2.783	1.218	657	623	579	5.860

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

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en el año 2013

Consejería de Economía y Conocimiento

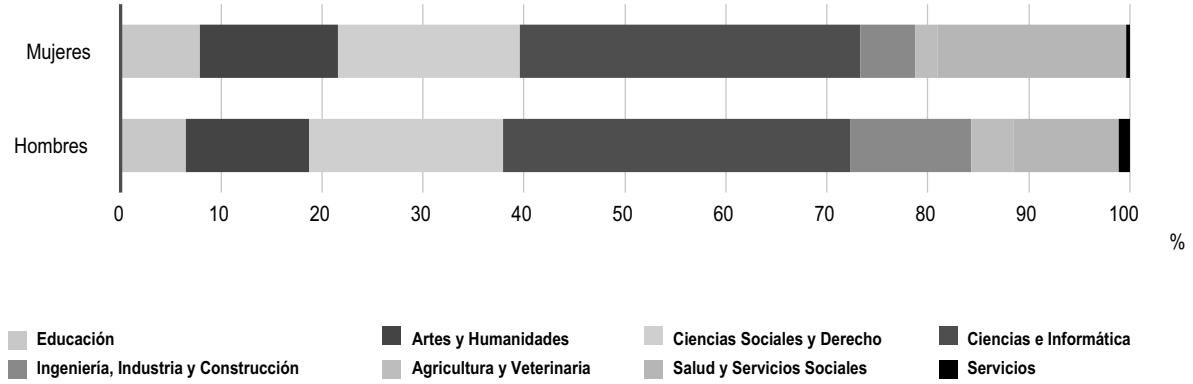
Durante el curso 2012/2013, en Andalucía las tesis leídas suponen un total de 1.706, representando un 16% respecto del total nacional. Ello supone que, con respecto al curso 2011/2012, se ha producido un incremento del 1,2%.

La distribución por sexo de las personas que han aprobado sus tesis doctorales, es bastante paritario, quedando repartido el número de aprobados por igual entre hombres (854) y mujeres (852), si bien las temáticas elegidas por ellos y por ellas difieren ligeramente.

Los hombres se decantan en mayor medida por Ciencias e Informática (33,4%), Ingeniería, Industria y Construcción (11,6%) y Ciencias Sociales y Derecho (18,7%) y las mujeres por Ciencias e Informática (32,7%) y Salud y Servicios Sociales (18,1%).

Gráfico 3.5.7.

Tesis doctorales leídas según sexo y ámbito de conocimiento de la tesis en Andalucía. Año 2013



Fuente: Estadística de Tesis Doctorales. Explotación estadística de la base de datos TESEO. Ministerio de Educación.

3.5.8. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela Universitaria en Andalucía y España en el curso 2013/2014

Consejería de Economía y Conocimiento

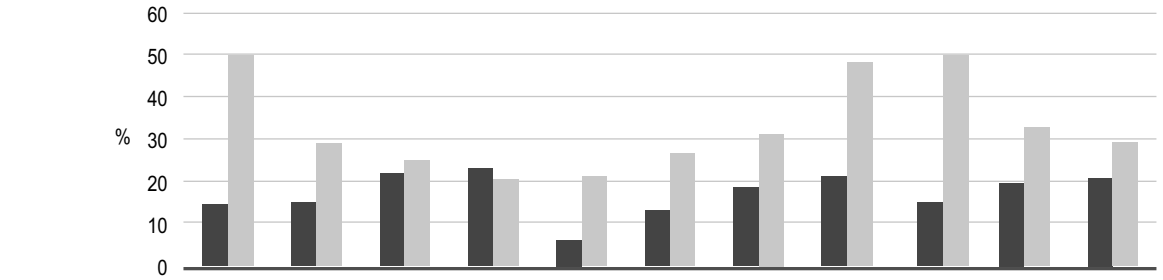
En el curso 2013/2014 el porcentaje de mujeres catedráticas de universidad en Andalucía se ha incrementado en 0,8 puntos porcentuales respecto al curso anterior, alcanzando el 19,8%. Y por lo que se refiere a la representación de las mujeres catedráticas de escuelas universitarias, que tradicionalmente han contado con una representación superior, se mantiene en valores similares al curso anterior, con un 33% del total, si bien con un incremento de un punto porcentual respecto al año anterior.

Con respecto al ámbito nacional, el porcentaje de mujeres catedráticas de universidad mantiene su línea ascendente y continúa con valores similares a los registrados en Andalucía, alcanzando el 20,7% de representación para el curso 2013/2014 (20,3% en el curso 2012/2013). A diferencia de ello, la representación de las catedráticas de escuela universitaria se sitúa por debajo de la media andaluza, con un 29,3% de representación a nivel nacional.

Las universidades en las que la presencia de mujeres catedráticas es más elevada en el curso 2013/2014 son Granada (23,2%), Córdoba (22%) y la de Sevilla (21,2%). En cuanto a las escuelas universitarias, destacan la de Almería (50%), la Pablo de Olavide (50%) y la de Sevilla (48,5%).

Gráfico 3.5.8.

Mujeres catedráticas de universidad y de escuela universitaria en Andalucía y España. Curso 2013/2014



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Pablo de Olavide	Total Andalucía	España
Catedráticas de universidad	14,6%	15,0%	22,0%	23,2%	6,1%	12,9%	18,6%	21,2%	14,9%	19,8%	20,7%
Catedráticas de escuela universitaria	50,0%	28,9%	25,0%	20,6%	21,1%	26,7%	31,1%	48,5%	50,0%	32,7%	29,3%

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

Las universidades que obtienen mejores resultados con respecto al curso anterior en cuanto al número de catedráticas son la Universidad de Córdoba (2,2 puntos porcentuales), la de Jaén (1 punto porcentual) y la de Sevilla (0,9 puntos porcentuales).

En cuanto a la presencia de catedráticas de escuela universitaria destaca la evolución de la Universidad de Almería y la Universidad Pablo de Olavide con subidas de 16,7 puntos porcentuales y la de Huelva con un incremento de 1,1 puntos porcentuales.

3.5.9. Evolución del alumnado de Instituciones con becas Erasmus

Consejería de Economía y Conocimiento

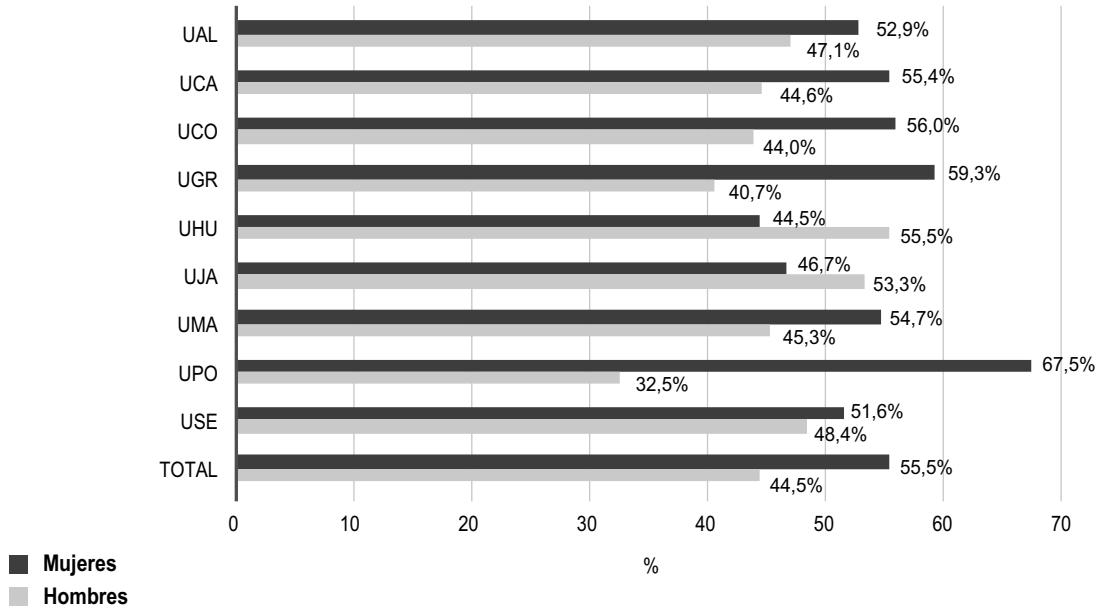
El programa Erasmus tiene como objetivo atender a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de los y las participantes en Educación superior formal y en Formación profesional de grado superior, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación, incluidos los estudios de doctorado, así como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

En términos generales, según los datos provisionales que aporta la Consejería de Economía y Conocimiento para el curso 2013/2014, el alumnado de las universidades andaluzas con becas Erasmus es prácticamente paritario, aunque con una leve mayoría mujeres, que representan el 55,5% frente al 44,5%, los hombres. En todas las universidades andaluzas hay mayor número de alumnas, salvo en las universidades de Huelva y Jaén, que cuentan con una representación masculina del 55,5% y del 53,3%, respectivamente.

Además, entre el alumnado becado de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla) es donde se observa una mayor brecha de género, con una representación femenina del 67,5% y una masculina del 32,5%, seguido de la Universidad de Granada (59,3% de mujeres y 40,7% de hombres).

Gráfico 3.5.9

Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus. Curso 2013/2014



Nota: Datos provisionales. No se incluye el Conservatorio Superior de Música ni la Escuela Superior de Arte Dramático.
Fuente: Consejería de Economía y Cononocimiento.

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

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

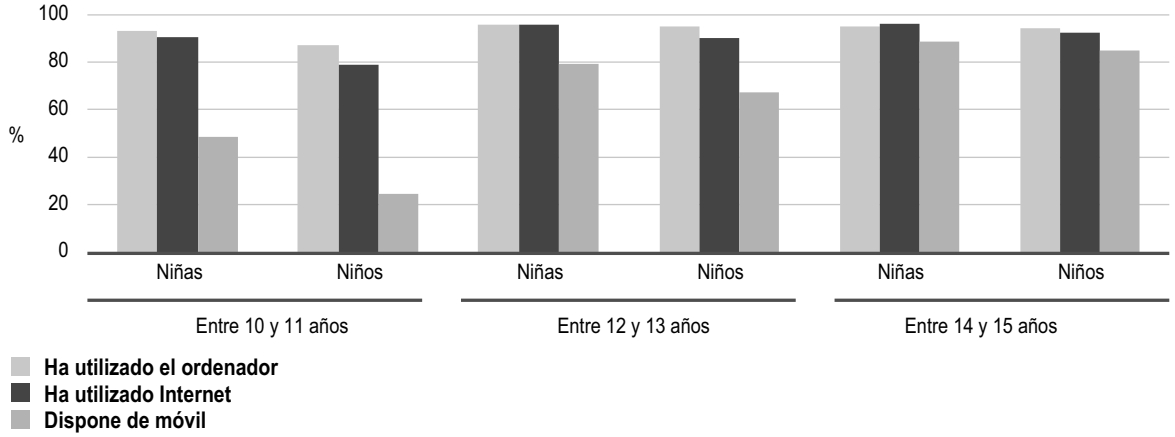
3.5.10.1. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Según se recoge en la *Encuesta sobre equipamientos y uso de tecnologías de la información en los hogares*, el uso de productos relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) durante los últimos tres meses en Andalucía no revela una brecha destacada de género en los grupos de edad incluidos en la franja comprendida 10-15 años en Andalucía, aunque en general se observa un uso más elevado en las niñas.

Gráfico 3.5.10.1.

Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2014



Nota: porcentaje sobre el total.
Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (actual Consejería de Empleo, Empresa y Comercio). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

En cuanto a la frecuencia de uso de internet, la diferencia entre niños y niñas es de 6,4 puntos porcentuales, acentuando la brecha digital de género con respecto al año anterior (2,2 puntos porcentuales). También persisten las diferencias en la disponibilidad de móvil entre niños y niñas, que en 2013 era de 5,2 puntos porcentuales y en 2014 la distancia se acrecienta, cifrándose en 9,6 puntos porcentuales.

En la disponibilidad de móvil, se observan mayores diferencias entre niños y niñas especialmente ente los 10 y 11 años (con 24,2 puntos porcentuales) y entre los 12 y 13 años (12,1 puntos porcentuales). Como se puede comprobar, la brecha digital de género entre niños y niñas es mayor conforme disminuye la edad, y ello se observa también en la frecuencia de uso de internet, entre los 10 y 11 años, las diferencias son de 11,8 puntos porcentuales, y van disminuyendo a 5,6 puntos porcentuales entre 12 y 13 años y 3,7 puntos porcentuales entre 14 y 15 años.

Finalmente, en la frecuencia del uso del ordenador de los niños y las niñas, las diferencias observadas son menores pero persisten (6,2 puntos porcentuales entre 10 y 11 años). En las edades comprendidas entre 14 y 15 años, la frecuencia de uso del ordenador es prácticamente igual entre ambos sexos.

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

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

En el uso avanzado de Internet en personas adultas se observa que persisten las diferencias entre hombres y mujeres, con una mayor participación masculina. A pesar de ello, se debe tener en cuenta que estas diferencias se han ido reduciendo en estos últimos años,

especialmente en el uso de los indicadores básicos de Internet, en el uso frecuente de Internet o en el uso de ordenador y también en los indicadores avanzados de uso de determinados servicios a través del móvil.

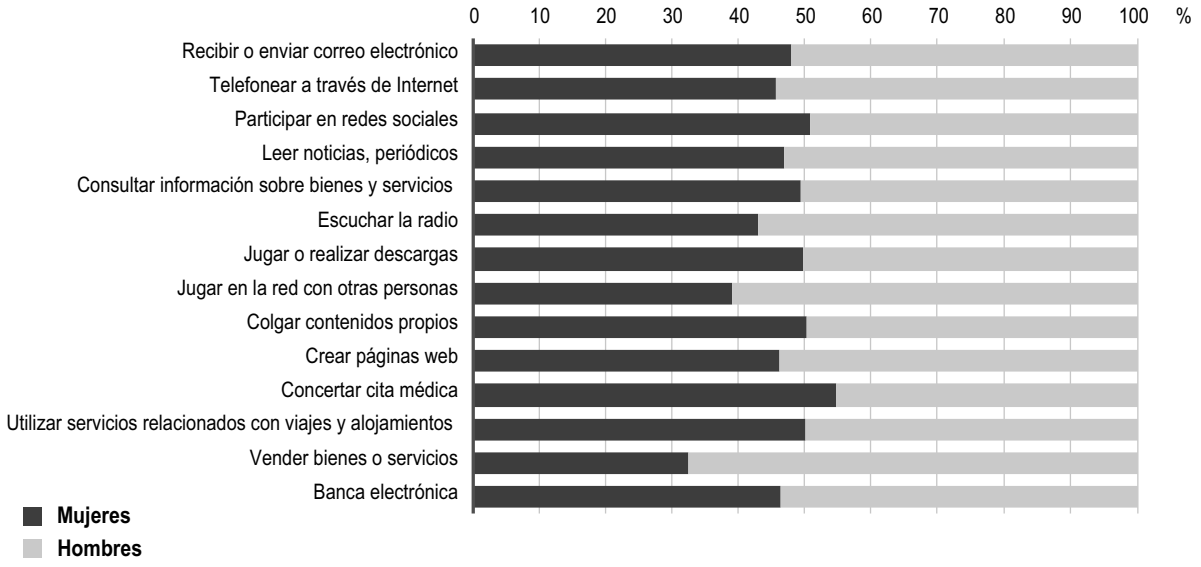
Según la naturaleza de los servicios utilizados en la red, en el año 2014, la brecha digital de género se mantiene en el uso de algunos servicios, por un lado, con una mayor participación masculina en la venta de bienes y servicios, con diferencias de 9,2 puntos porcentuales, diferencia que se ha reducido con respecto a 2013 (que era de 28,8 puntos porcentuales), oír la radio a través de Internet, con 10,1 puntos porcentuales de diferencia, o la lectura de noticias y periódicos, en la cual la brecha de género ha pasado de 10,9 puntos porcentuales en 2013 a 6 puntos porcentuales en 2014.

Por otra parte, entre los usos de Internet que las mujeres realizan con mayor frecuencia que los hombres, se observa que existen mayores diferencias en usos relacionados con la realización de citas médicas on-line, (12 puntos porcentuales de diferencia) o en la participación de las mujeres en redes sociales, con una diferencia de 5,8 puntos porcentuales

Entre los servicios de Internet, se observa que algunos de los usos están prácticamente igualados entre hombres y mujeres, como son la consulta de información sobre bienes y servicios, la creación de páginas web y el juego o la realización de descargas.

Gráfico 3.5.10.2.

Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Año 2014



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (actual Consejería de Empleo, Empresa y Comercio). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

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

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

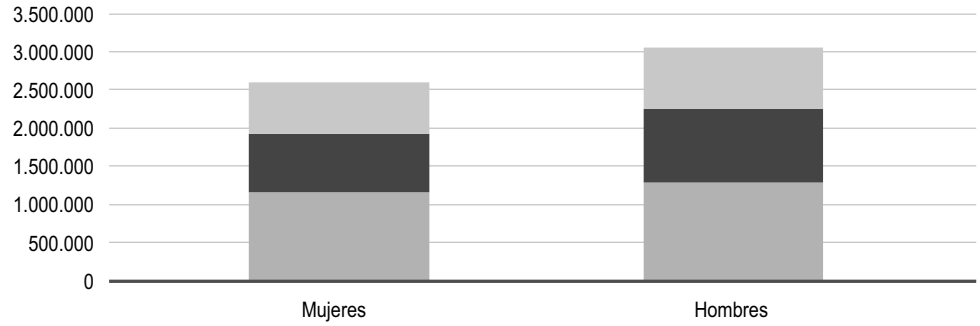
En lo que respecta a las diferentes formas de interacción con las administraciones públicas por Internet en 2014, se observa que persiste la brecha digital de género en el envío de formularios cumplimentados, en la descarga de formularios oficiales y en la obtención de información de páginas web de la Administración.

De esta forma, a la hora de interactuar con las administraciones públicas a través de Internet, las mujeres continúan haciéndolo en menor medida. En la descarga de formularios oficiales, esta diferencia entre sexos es de 6,8 puntos porcentuales, si bien, con respecto al año 2013, esta brecha digital de género se ha reducido en 1,4 puntos porcentuales.

Igualmente, en la obtención de información de páginas webs de la Administración y el envío de formularios cumplimentados, los hombres se sitúan en valores superiores a los ocupados por las mujeres, con diferencias de 4,1 puntos porcentuales y 4,5 puntos porcentuales respectivamente.

Gráfico 3.5.10.3.

Formas de interacción con las Administraciones Públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Año 2014



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (actual Consejería de Empleo, Empresa y Comercio). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

3.5.10.4. Razones por las que las personas usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas (A.A.P.P.) a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

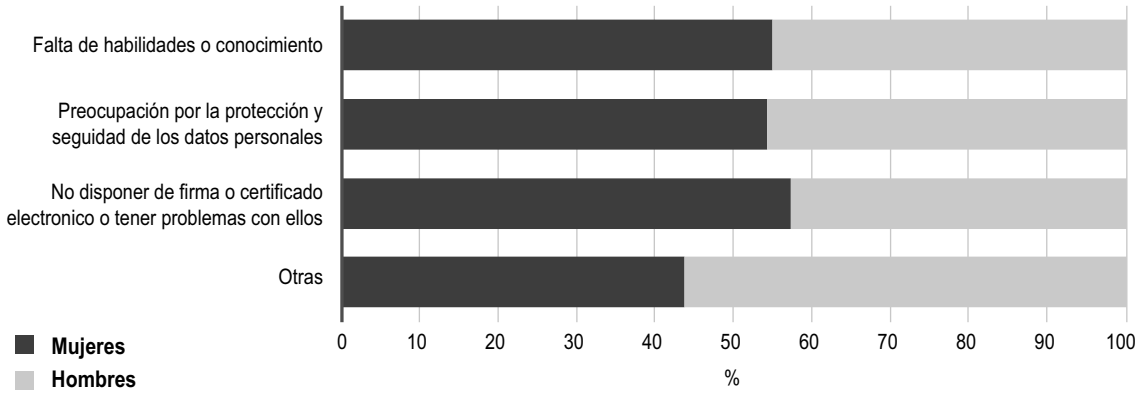
Partiendo de la base de que las mujeres interactúan menos a través de Internet con las Administraciones Públicas, se observa que hay un número más elevado de hombres que de mujeres que declaran algún motivo para no usarlo.

En el año 2014, entre los motivos principales para no enviar formularios, tanto para hombres como mujeres, se encuentra el hecho de que los formularios se los presentan otras personas. Las mujeres por su parte argumentan no disponer de firma o certificado electrónico o tener problemas con ellos. En este último aspecto, esta diferencia con los hombres es de 9,4 puntos porcentuales.

Otro de los motivos argumentados es no disponer de habilidades ni de los conocimientos necesarios para realizar el envío de formularios a través de Internet, motivo esgrimido en mayor medida por las mujeres, con una diferencia de 7,8 puntos porcentuales, diferencia que ha aumentado en 2 puntos porcentuales con respecto al año 2013.

Gráfico 3.5.10.4.

Razones por las que las personas de 16 a 74 años usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo en Andalucía. Año 2014



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (actual Consejería de Empleo, Empresa y Comercio). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares de Andalucía.

3.6. EDUCACIÓN

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

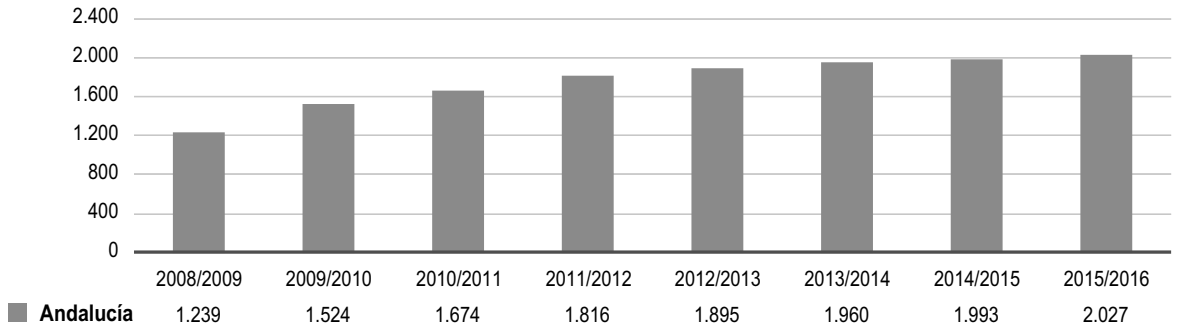
Consejería de Educación

Con la finalidad de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas, la etapa de primer ciclo de Educación Infantil, además de su carácter educativo, tiene una función social de vital importancia para la igualdad de género, que consiste en apoyar las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas. Para lograr este fin, el Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía, regula la organización y el funcionamiento de los centros en lo que se refiere al calendario, horario y jornada de atención socioeducativa y prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que imparten exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil.

Analizando la tendencia de la evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía desde el curso 2008/2009 hasta el curso 2015/2016, se ha pasado de un total de 1.239 a 2.027 centros, manteniendo una senda de crecimiento que ha supuesto un incremento del 64%.

Gráfico 3.6.1.1.

Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía.
Cursos 2008/2009 - 2015/2016

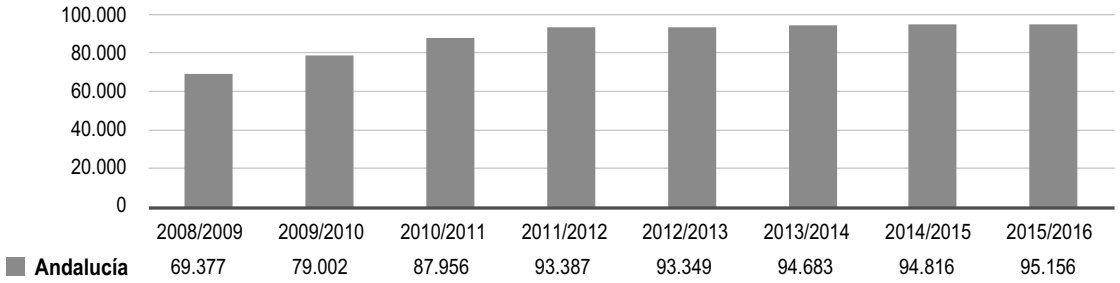


Nota: datos avances para el curso 2014/2015 y datos estimados para el curso 2015/2016.
Fuente: Consejería de Educación.

En cuanto al alumnado matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil, se observa también que ha ido aumentando paulatinamente desde el curso 2008/2009 hasta el curso 2015/2016. Durante este periodo, las plazas educativas financiadas con fondos públicos han experimentado un crecimiento significativo pasando de 69.377 a 95.156 plazas, este aumento de 25.779 nuevas plazas supone un incremento del 37% del total. Si se comparan los datos del curso 2015/2016 con los del curso anterior, el aumento es de 340 plazas que suponen un incremento del 0,35%.

Gráfico 3.6.1.2.

Evolución del número de plazas de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2008/2009 - 2015/2016



Nota: datos avances para el curso 2014/2015 y datos estimados para el curso 2015/2016.
Fuente: Consejería de Educación.

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

Consejería de Educación

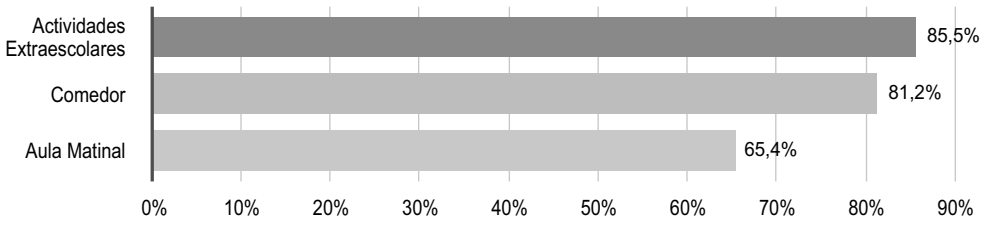
Para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, el Plan de Apertura de los centros educativos de Andalucía ofrece los servicios complementarios de aula matinal, actividades extraescolares y comedor.

De esta forma, ofrecen servicio de aula matinal, comedor y actividades extraescolares respectivamente el 65%, 81,2% y el 85% del total de los centros acogidos al Plan de Apertura. Estos porcentajes han aumentado respecto al curso anterior, de manera significativa en la cobertura de los servicios de comedor y actividades extraescolares.

Si se comparan los datos por provincias, se observa que en todas ellas, éstos son los servicios más ofertados. Así mismo, la media de servicios ofrecidos por provincias es bastante similar. Se observa que Málaga es la provincia con la media más elevada de servicios ofrecidos (87,9%) y Córdoba es la que cuenta con la media más baja (70,5%).

Gráfico 3.6.2.

Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2015/2016



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

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

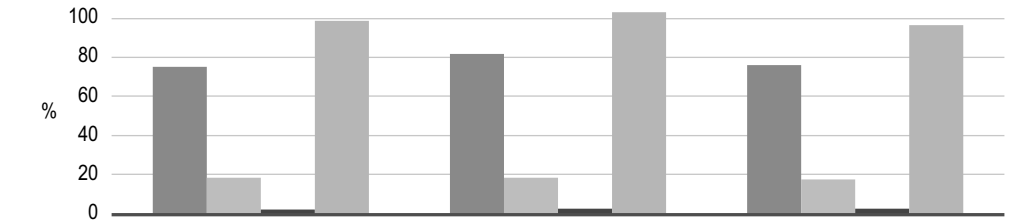
Consejería de Educación

La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de dicha edad. De esta manera, se observa que en el segundo ciclo de Educación Infantil las tasas de escolarización son elevadas, alcanzándose prácticamente el 100%, y ello gracias al importante esfuerzo realizado por la Administración andaluza para incrementar la gratuidad de la enseñanza en este nivel educativo, dotándola de las infraestructuras y los recursos humanos necesarios y anticipando la incorporación de los y las menores a este nivel educativo.

Los centros públicos son los que concentran la mayor parte de este alumnado, alcanzando una media del 77,8%, seguidos de los centros concertados, con un 18,3%.

Gráfico 3.6.3.

Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2013/2014



	3 años	4 años	5 años
Público	75,2%	82,0%	76,4%
Concertado	18,6%	18,5%	17,8%
Privado	2,5%	2,8%	2,7%
Total	99,1%	103,3%	96,9%

Nota: Los datos corresponden a tasas netas. Si la población real es superior a la proyección de población, la tasa puede ser superior al 100%
Fuente: Consejería de Educación.

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

Consejería de Educación

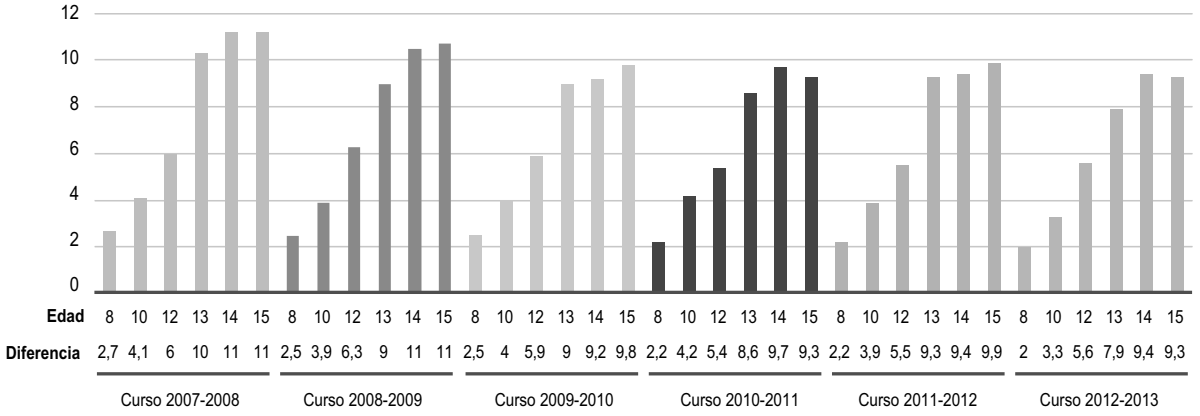
La tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria es el porcentaje de alumnos y alumnas matriculados en el curso que les correspondería por su edad, siendo éste un indicador importante para medir los resultados del Sistema Educativo.

Se observa que efectivamente existen diferencias entre la tasa de idoneidad de alumnas y alumnos para todos los niveles del Sistema Educativo. Así, el número de alumnas que están matriculadas en el nivel que le corresponde a su edad es mayor que el de alumnos. Estas brechas de género entre alumnas y alumnos se acentúan a medida que se progresa en los distintos niveles educativos en todos los años.

Sin embargo, en el periodo analizado correspondiente a los cursos 2007/2008 y 2012/2013, se constata una disminución de esta brecha en todas las etapas como consecuencia de la mejora en los resultados académicos de los alumnos. Esta disminución ha sido especialmente significativa entre los alumnos de 13 y 15 años.

Gráfico 3.6.4.

Evolución de la brecha de género en la Tasa de Idoneidad en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2007/2008 - 2012/2013



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

3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimiento

Consejería de Educación

Durante el curso escolar 2013/2014, cursaron enseñanzas postobligatorias de Bachillerato 76.773 alumnas y 71.926 alumnos, que representan respectivamente el 51,6% y el 48,4% del total del alumnado de esta etapa educativa.

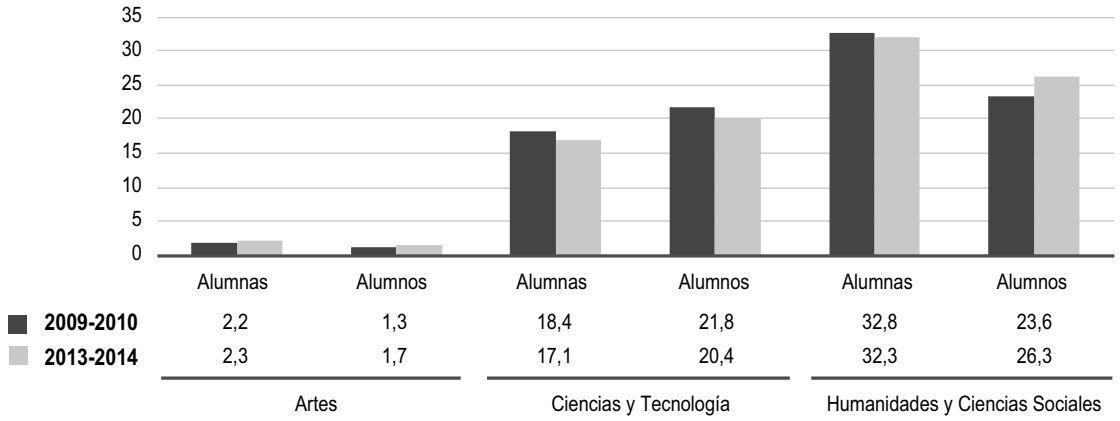
Según las modalidades de Bachillerato elegidas por el alumnado, se observa que el volumen de alumnado matriculado en Ciencias y Tecnología ha disminuido con respecto al curso 2009/2010, y que esta disminución se produce en ambos sexos.

Por su parte, el alumnado de Humanidades y Ciencias Sociales ha aumentado en términos generales, siendo la modalidad más cursada, pasando del 56,4% de matrículas en el curso 2009/2010 al 58,6% en el curso 2013/2014. Aunque es significativamente más demandado por las alumnas, el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, se observa que en el curso analizado el número de alumnos ha aumentado significativamente.

Por último, la modalidad menos demandada sigue siendo el Bachillerato de Artes, que lo eligieron en el curso 2013-2014 un 2,3% de alumnas y un 1,7% de alumnos.

Gráfico 3.6.5.

Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2013/2014



Nota: Porcentajes de alumnado en cada rama sobre el total de su sexo
Fuente: Consejería de Educación.

3.6.6. Alumnado de Ciclos formativos según nivel y familia profesional

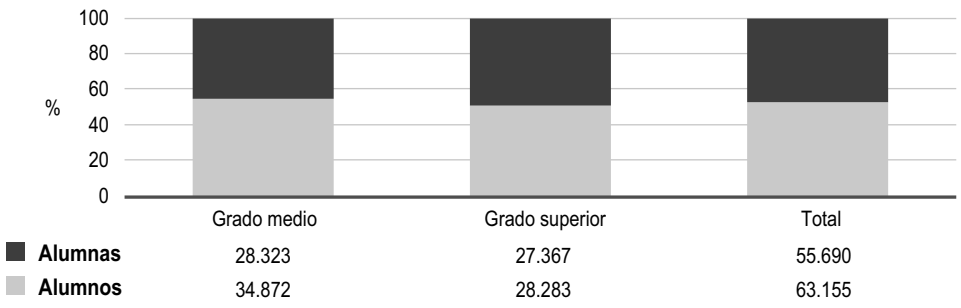
Consejería de Educación

Durante el curso 2013/2014, se matricularon en grado medio un total de 63.195 alumnos y alumnas, y 55.650 lo hicieron en el grado superior, representando respectivamente el 53% y el 47% del total de alumnado de Formación Profesional en Andalucía.

En cuanto a su composición por sexo, el alumnado matriculado en los diferentes grados de los Ciclos formativos está equilibrado, siendo el número de alumnos ligeramente superior al de alumnas en ambos casos. En el Ciclo formativo de grado medio, las alumnas representan el 45% y los alumnos el 55%, mientras que en el grado superior esta diferencia es menor, con un 49% de alumnas y un 51% de alumnos.

Gráfico 3.6.6.1.

Alumnado de ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2013/2014



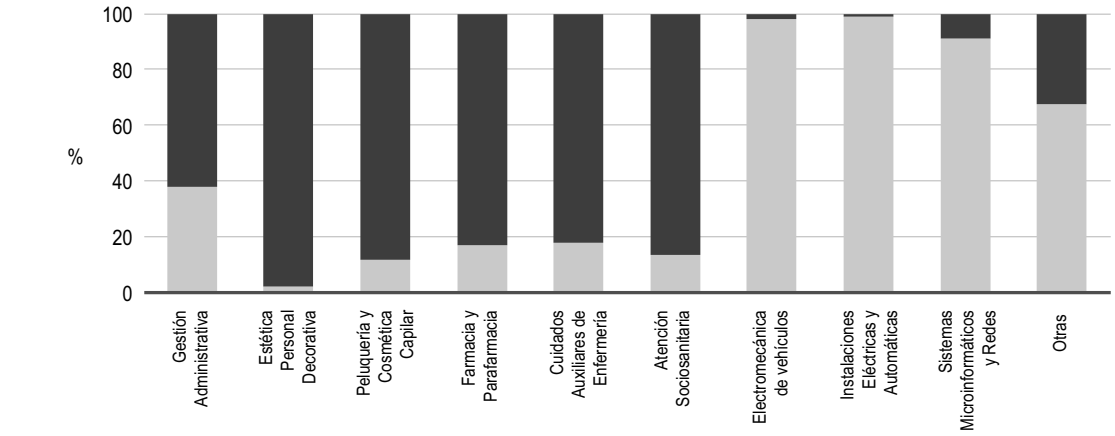
Fuente: Consejería de Educación.

Por otra parte, los Ciclos formativos de grado medio se organizan por familias profesionales y entre las mismas la distribución de alumnas y alumnos muestra una gran diferencia por sexo, respondiendo en gran medida a que las elecciones vienen condicionadas por estereotipos de género. El número de alumnos es mayor en Electromecánica de Vehículos, Instalaciones Eléctricas y Automáticas y Sistemas Microinformáticos y Redes, ramas profesionales típicamente masculinas. Por el contrario, la mayoría de las alumnas están presentes en ramas profesionales feminizadas como Peluquería y Cosmética Capilar, Gestión Administrativa, Atención Sociosanitaria, Cuidados Auxiliares de Enfermería, Estética Personal Decorativa y Farmacia y Parafarmacia.

Si se analizan las familias profesionales más demandadas, las alumnas representan el 62,2% en Gestión Administrativa, el 82,3% en Cuidados Auxiliares de Enfermería, y el 87% en Atención Sociocomunitaria. Esta composición se invierte en las familias profesionales de Sistemas Microinformáticos y Redes, con una representación masculina del 91,2%, así como en Instalaciones Eléctricas y Automáticas (99,1%) y en Electromecánica de Vehículos Automóviles (98,2%).

Gráfico 3.6.6.2.

Alumnado de ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2013/2014



	Gestión Administrativa	Estética Personal Decorativa	Peluquería y Cosmética Capilar	Farmacia y Parafarmacia	Cuidados Auxiliares de Enfermería	Atención Sociosanitaria	Electromecánica de vehículos	Instalaciones Eléctricas y Automáticas	Sistemas Microinformáticos y Redes	Otras
Alumnas	7.511	1.583	1.823	1.909	5.890	1.423	57	38	486	7.603
Alumnos	4.567	32	240	386	1.266	218	3.180	4.251	5.086	15.646

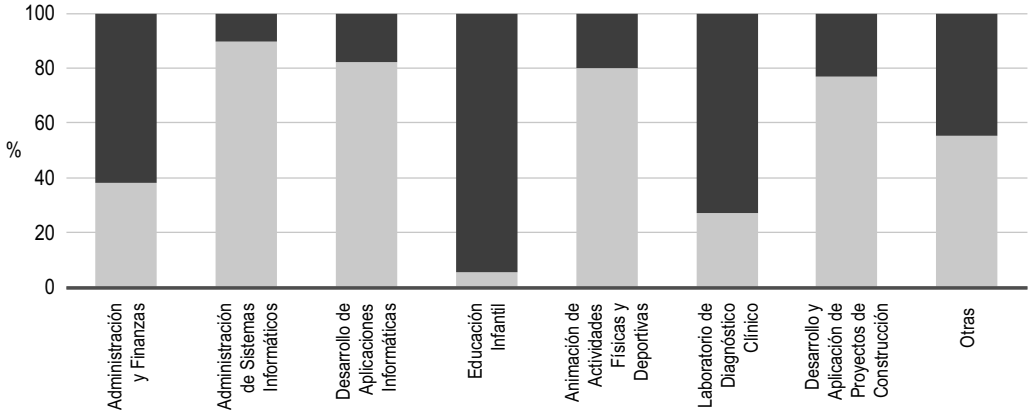
Nota: Peluquería y cosmética capilar incluye peluquería y cosmética capilar.
Fuente: Consejería de Educación.

En cuanto al grado superior, los mayores porcentajes de matrículas se realizan en los Ciclos formativos relacionados con Administración y Finanzas, Administración de Sistemas Informáticos y Educación Infantil. Al igual que en el grado medio, también se observan grandes diferencias en función del sexo en la elección de las familias profesionales. En este sentido, el número de alumnas es mayor en Administración y Finanzas, Laboratorio de Diagnóstico Clínico y en Educación Infantil; en esta última, el 94,6% del total son alumnas.

Por otra parte, se observan familias profesionales claramente masculinizadas como son Animación de Actividades Físicas y Deportivas, Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción y las relacionadas con la Informática; alcanzándose en esta última las mayores diferencias porcentuales (10,5% de alumnas y 89,5% de alumnos matriculados).

Gráfico 3.6.6.3.

Alumnado de ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2013/2014



	Administración y Finanzas	Administración de Sistemas Informáticos	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Educación Infantil	Animación de Actividades Físicas y Deportivas	Laboratorio de Diagnóstico Clínico	Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	Otras
Alumnas	5.799	332	9	4.099	460	1.457	3	15.208
Alumnos	3.608	2.880	42	233	1.883	544	10	19.083

Fuente: Consejería de Educación.

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

Consejería de Educación

En el análisis de las tasas de aprobados en diversos ciclos de la educación, en términos generales, los resultados desagregados por sexo del número de aprobados muestran que es mayor el número de alumnas que alumnos en casi todos los niveles. Sólo en los Ciclos Formativos de grado superior esta tendencia se invierte, así, en el curso 2012/2013, el 77,1% de las alumnas titulan en la modalidad cursada y entre los alumnos aprueban el 84,5%. Además se observa que en las distintas provincias andaluzas los porcentajes de aprobados diferenciados por sexo y materia son similares.

En el tercer ciclo de Educación Primaria, no existen diferencias significativas en los porcentajes de aprobados en las distintas materias según sexo, siendo siempre superior el de alumnas aprobadas que el de alumnos. Cabe destacar que esta diferencia es mayor en el caso de la materia de Lengua Castellana y Literatura, para el curso 2012/2013, la tasa de aprobados es del 91,7% entre las alumnas y del 84,3% entre los alumnos, además, comparando con el curso 2011/2012, esta diferencia se ha acentuado.

Por otra parte, en cuarto curso de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), las alumnas siguen manteniendo un mayor porcentaje de aprobados que los alumnos con la única excepción de la materia de Tecnología donde estos porcentajes se igualan, tanto en el curso 2012/2013 como en el anterior. Y en segundo de Bachillerato esta tendencia del mayor volumen de alumnas que titulan también se repite en las materias comunes de la etapa, acentuándose en la asignatura de Lengua extranjera II-Francés, con una tasa de aprobados del 93,6% en las alumnas y del 89,3% en alumnos.

En general, la tasa de tituladas en los Ciclos formativos de grado superior es más elevada que la de titulados. Existen, no obstante, importantes diferencias en algunos ciclos formativos en los que no titulan alumnas como Agencia de Viajes, Mantenimiento aeromecánico, Mantenimiento de Aviónica y Mantenimiento de equipo industrial. Por otro lado, los titulados y tituladas se igualan prácticamente en algunos ciclos como: Documentación Sanitaria, Gestión Comercial y Marketing, Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria, Servicios al Consumidor, Realización de Planes de Obras, Higiene bucodental, Integración Social, Radioterapia y Sonido.

Cuadro 3.6.7.1 Tasa de aprobados por materias de 3er ciclo de Primaria. Curso 2012/2013

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

Fuente: Consejería de Educación.

Cuadro 3.6.7.2 Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O. Curso 2012/2013

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	85,4%	80,9%	83,2%
Inglés	86,1%	79,8%	83,0%
Lengua Castellana y Literatura	86,0%	76,2%	81,2%
Matemáticas	81,4%	74,2%	77,8%
Biología y Geología	91,7%	88,0%	90,0%
Física y Química	88,0%	83,7%	85,7%
Tecnología	83,8%	83,4%	83,5%

Fuente: Consejería de Educación.

Cuadro 3.6.7.3 Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato. Curso 2012/2013

Asignatura	Alumnas	Alumnos	Total
Historia de la Filosofía	87,6%	82,8%	85,4%
Historia de España	85,9%	83,0%	84,6%
Lengua Castellana y Literatura II	86,7%	80,7%	83,9%
Lengua Extranjera II - Francés	93,6%	89,3%	92,0%
Lengua Extranjera II - Inglés	87,1%	83,8%	85,6%

Fuente: Consejería de Educación.

Cuadro 3.6.7.4 Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2012/2013

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Administración de Sistemas Informáticos	100,0%	71,4%	72,4%
Administración de Sistemas Informáticos en Red	60,3%	64,2%	63,8%
Administración y Finanzas	81,1%	78,2%	80,1%
Agencias de Viajes		100,0%	100,0%
Agencias de Viajes y Gestión de Eventos	68,5%	59,7%	66,0%
Anatomía Patológica y Citología	90,0%	87,3%	89,3%
Animación de Actividades Físicas y Deportivas	83,9%	83,7%	83,8%
Animación Sociocultural	96,3%	93,0%	95,6%
Animación Turística	100,0%	83,3%	95,2%
Asesoría de Imagen Personal	98,5%	85,7%	97,2%
Audiologia Protesica	89,0%	97,8%	91,9%
Automoción	91,7%	87,5%	87,6%
Comercio Internacional	60,7%	61,6%	61,1%
Construcciones Metálicas	100,0%	81,1%	81,5%
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	81,0%	80,0%	80,1%
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	61,5%	66,0%	65,7%
Desarrollo de aplicaciones web	56,8%	60,1%	59,7%
Desarrollo de Productos Electrónicos	75,0%	72,6%	72,7%
Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	50,0%	78,9%	73,9%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	100,0%	69,6%	70,7%
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	68,5%	71,3%	70,6%
Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	85,7%	86,7%	86,5%
Dietética	92,4%	84,0%	91,2%
Dirección de cocina	82,1%	77,8%	79,4%
Dirección de servicios de restauración	84,8%	61,2%	70,7%
Diseño en Fabricación Mecánica	100,0%	84,0%	85,7%
Diseño y Producción Editorial	66,7%	75,0%	70,8%
Documentación Sanitaria	99,5%	100,0%	99,6%
Educación Infantil	93,9%	90,1%	93,7%
Eficiencia Energetica y Energía Solar Térmica	75,0%	77,5%	77,2%
Estética	92,9%	100,0%	93,0%
Gestión Comercial y Márketing	96,4%	96,4%	96,4%
Gestión de Alojamientos Turísticos	80,1%	68,3%	77,1%
Gestión del Transporte	71,4%	73,8%	72,9%
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	82,6%	73,5%	75,5%
Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos	64,3%	73,9%	72,3%
Guía, Información y Asistencias Turísticas	71,4%	66,1%	69,9%
Higiene Bucodental	99,4%	98,0%	99,2%
Imagen	75,2%	73,4%	74,2%

Ciclos Formativos	Alumnas	Alumnos	Total
Imagen para el Diagnóstico	92,1%	90,5%	91,5%
Instalaciones Electrotécnicas	100,0%	81,6%	81,7%
Integración Social	97,7%	100,0%	98,1%
Interpretación de la Lengua de Signos	62,6%	53,8%	61,7%
Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad	71,5%	68,4%	70,3%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	90,1%	87,6%	89,5%
Mantenimiento Aeromecánico		82,9%	82,9%
Mantenimiento de Aviónica		87,5%	87,5%
Mantenimiento de Equipo Industrial		85,8%	85,8%
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	100,0%	85,7%	86,3%
Navegación, Pesca y Transporte Marítimo	100,0%	75,9%	76,7%
Óptica de Anteojería	85,7%	66,7%	78,8%
Ortoprotésica	69,2%	77,3%	72,9%
Patronaje y Moda	53,6%	100,0%	58,1%
Prevención de Riesgos Profesionales	82,5%	78,8%	80,4%
Procesos y calidad en la industria alimentaria	100,0%	100,0%	100,0%
Producción Acuícola	100,0%	88,9%	93,8%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	70,6%	72,7%	71,7%
Producción en Industrias de Artes Gráficas	100,0%	55,6%	66,7%
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	87,5%	71,7%	72,7%
Prótesis Dentales	94,1%	87,4%	91,6%
Proyectos de edificación	60,6%	71,0%	67,8%
Química Ambiental	95,5%	87,5%	92,1%
Química Industrial	78,6%	74,7%	75,3%
Radioterapia	98,4%	100,0%	98,9%
Realización de Audiovisuales y Espectáculos	86,8%	82,8%	84,1%
Realización y Planes de Obra	100,0%	96,7%	97,4%
Restauración	76,9%	72,3%	74,0%
Salud Ambiental	89,7%	91,7%	90,4%
Secretariado	97,2%	96,4%	97,1%
Servicios al Consumidor	100,0%	100,0%	100,0%
Sistemas de Regulación y Control Automáticos	50,0%	68,3%	68,2%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	61,9%	79,7%	78,9%
Sistemas electrotécnicos y automatizados	66,7%	77,6%	77,5%
Sonido	78,9%	78,9%	78,9%
Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque	100,0%	61,0%	65,2%
Vitivinicultura	71,4%	50,0%	58,8%
TOTAL	**84,5%**	**77,1%**	**81,3%**

Fuente: Consejería de Educación.

3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación

Entre las personas que finalizaron con éxito sus estudios en el curso 2013/2014, cabe hacer una especial mención a aquellas que lo lograron mediante ofertas de Educación para Adultos, ya sea en Formación Básica, Educación Secundaria, Bachillerato, Ciclos Formativos o Enseñanzas de la Escuela Oficial de Idiomas. En dicho curso se matricularon un total de 221.006 personas adultas en las distintas enseñanzas y planes educativos, de las cuales el 59,4% eran mujeres, lo que supone un ligero incremento con respecto al curso anterior.

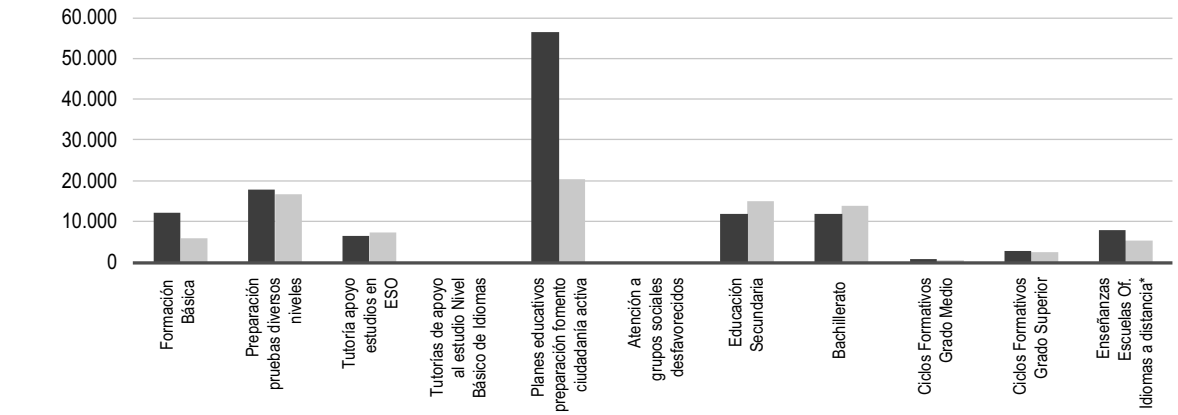
La oferta educativa con mayor demanda es la que constituyen los Planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, con 77.307 personas matriculadas, seguida de los cursos de preparación a las pruebas de acceso a diversos niveles educativos. Por el contrario, se observa muy poca demanda en formación para la atención a grupos sociales desfavorecidos.

En cuanto a la composición por sexo, es mayoritaria la población adulta femenina que cursa las enseñanzas de Formación Básica, Enseñanzas en Escuelas Oficiales de Idiomas, así como la inscrita en Planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, siendo esta última la que cuenta con la diferencia más acentuada, con un 73,4% de mujeres y un 26,6% de hombres matriculados. En los Ciclos formativos, las mujeres tienen una presencia mayoritaria tanto en grado superior, (53,3% de mujeres y 46,7% de hombres), como en grado medio (58,6% de mujeres y 41,4% de hombres).

Se observa, además, una representación cercana a la paridad entre el alumnado matriculado en los cursos de preparación a pruebas de distintos niveles, con un 48,5% de alumnos y un 51,5% de alumnas. Por el contrario, en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y en Bachillerato de personas adultas, el volumen de alumnado masculino matriculado es ligeramente superior al femenino.

Gráfico 3.6.8.

Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2013/2014



	Formación Básica	Preparación pruebas diversos niveles	Tutoría apoyo estudios en ESO	Tutorías de apoyo al estudio Nivel Básico de Idiomas	Planes educativos preparación fomento ciudadanía activa	Atención a grupos sociales desfavorecidos	Educación Secundaria	Bachillerato	Ciclos Formativos Grado Medio	Ciclos Formativos Grado Superior	Enseñanzas Escuelas Of. Idiomas a distancia*
Mujeres	12.323	18.009	6.909	462	56.743	88	12.215	12.166	1.038	3.081	8.186
Hombres	6.099	16.990	7.725	148	20.564	80	15.175	14.037	732	2.701	5.535

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

3.7. CULTURA Y DEPORTE

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

Consejería de Cultura

Según los datos estadísticos oficiales de 2014 se recibieron un total de 1.327.016 visitantes en los museos públicos de Andalucía, lo que supone un 2,9% menos con respecto a 2013, observándose pocas diferencias entre hombres y mujeres.

Así, el número de mujeres visitantes (690.966) supera al de hombres (636.050), lo que supone una diferencia en términos porcentuales de 4,1 puntos porcentuales. Tan sólo el Museo Arqueológico de Granada y el Museo de Málaga han registrado más visitantes hombres que visitantes mujeres, con unas diferencias en puntos porcentuales de 10,7 y 0,6 respectivamente, resultando esta última diferencia muy poco significativa.

Por provincias, tampoco se observan diferencias reseñables, siendo sólo la provincia de Málaga, debido al mencionado Museo de Málaga, la que presenta ligeramente más visitantes hombres que mujeres (50,3% y 49,7%, respectivamente). Incluso en Granada, a pesar de la diferencia señalada en las visitas al Museo Arqueológico, las mujeres tienen una mayor representación en el conjunto de visitas registradas en todos sus museos. En el resto de provincias, el porcentaje de mujeres visitantes es superior al de hombres, con diferencias por debajo de 6,4 puntos porcentuales. Las provincias que mayor número de visitantes recibieron fueron Sevilla y Granada, acumulando el 68,1% del total.

3.7.2. Visitantes a la Red de Espacios Culturales

Consejería de Cultura

En cuanto a los visitantes de los distintos espacios y enclaves de la Red de Espacios Culturales de Andalucía (RECA)[15] durante el año 2014, se observa un reparto bastante equilibrado entre ambos sexos. Así, de un total de 4.402.132 personas que visitaron estos espacios, 2.085.008 fueron mujeres (47,4%) y 2.317.124 hombres (52,6%). Además, el aumento de visitantes producido este año con respecto al año 2013, de 341.650 personas (un 8,4% más), se ha distribuido casi por igual entre los dos sexos, incrementándose el número de hombres visitantes en 179.646 y el número de mujeres visitantes en 162.004. Con respecto a 2013 esto supone un avance a destacar, ya que en ese año se registró un descenso muy importante en el número de mujeres visitantes (un 11,1% con respecto a 2012).

15 La Red de Espacios Culturales de Andalucía (RECA) es definida en la Ley 14/2007, de 26 de noviembre, del Patrimonio Histórico de Andalucía, como un "sistema integrado y unitario formado por aquellos Espacios Culturales ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma, incluidos en la misma por la Consejería competente en materia de patrimonio histórico, así como aquellos Enclaves abiertos al público, que por sus condiciones y características no requieran la dotación de un órgano de gestión propio".

Si se analiza la distribución de visitantes por sexo y provincia, se observa que en la mitad de ellas ha habido un mayor porcentaje de visitantes mujeres, aunque con diferencias porcentuales no muy acentuadas, que oscilan entre los 2,3 puntos de Sevilla y los 0,5 puntos de Huelva, con una mayor presencia de mujeres. En las provincias en las que es más elevado el número de visitantes hombres, las diferencias con las mujeres visitantes oscilan entre los 9,1 de Granada y los 0,4 puntos porcentuales de Almería con más presencia masculina.

3.7.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas

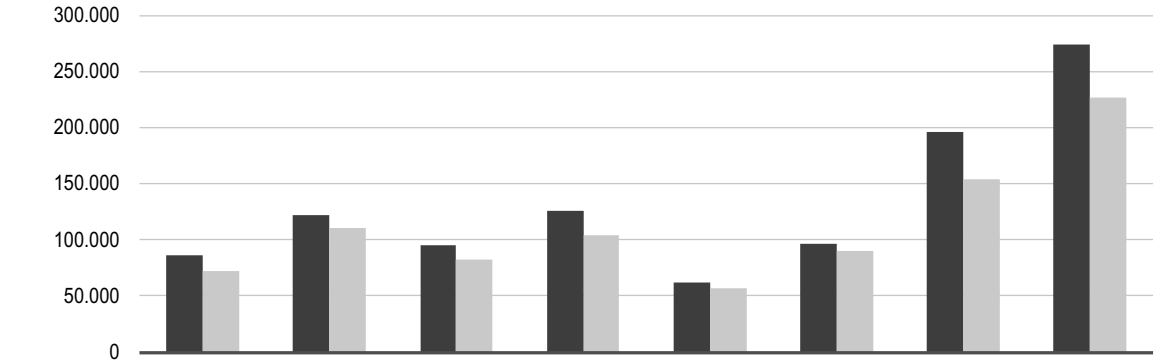
Consejería de Cultura

Los datos relacionados con las personas inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas indican que las mujeres siguen siendo mayoría entre las personas usuarias. Así, según los últimos datos disponibles de 2013, figuraban inscritas un total de 1.957.712 personas, lo que supone un incremento del 9% respecto al año 2012, con una representación equilibrada de ambos sexos, siendo la proporción de mujeres (54,1%) mayor que la de hombres (45,9%).

Comparando estos datos con los de años anteriores, se observa que se mantiene la tendencia de equilibrio en la representación de ambos sexos, con predominio de las mujeres en el número de personas usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. También esta mayor proporción de mujeres inscritas con respecto a los hombres se observa en todas las provincias. Las mayores diferencias en el número de personas usuarias aparecen en las provincias de Málaga (56% son mujeres y 44% son hombres) y Sevilla (54,8% son mujeres y 45,2% son hombres), no difiriendo sustancialmente de lo que ocurría en 2012.

Gráfico 3.7.3.

Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2013



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Mujeres	86.026	121.992	96.093	125.892	62.758	96.124	196.301	274.627
Hombres	71.943	110.518	82.973	104.528	56.697	89.878	154.792	226.570

Nota: datos a 31 de diciembre de 2013.
Fuente: Consejería de Cultura. Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

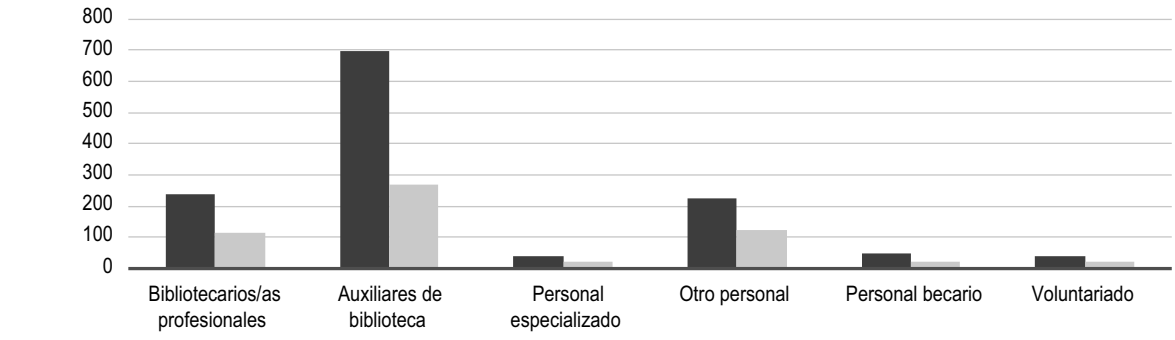
3.7.4. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura

Continuando con el análisis de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, en relación a su personal, conformado en el año 2013 por un total de 1.879 personas, destaca que 1.298 eran mujeres (69%) y 581 hombres (31%). En comparación con los datos del año 2012, el personal de la Red permanece estable tanto en su total como en su estructura según sexo.

Gráfico 3.7.4.

Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2013



	Bibliotecarios/as profesionales	Auxiliares de biblioteca	Personal especializado	Otro personal	Personal becario	Voluntariado
Mujeres	241	700	39	227	49	42
Hombres	118	271	24	123	23	22

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

Según categoría profesional, tal y como se observa en el gráfico, la presencia femenina supera a la masculina en todos los casos, si bien destacan los casos de Auxiliar de Biblioteca, en la que las mujeres representan el 72,1% y los hombres un 27,9%, y la categoría de Personal becario, en la que las mujeres suponen el 68,1% y los hombres un 31,9% del total. La categoría en la que más se aproximan los porcentajes de hombres y mujeres, es la de Personal especializado, aunque con respecto a 2012, la brecha ha aumentado, pasando de una diferencia de 5,9 puntos porcentuales a una diferencia de 23,8 puntos.

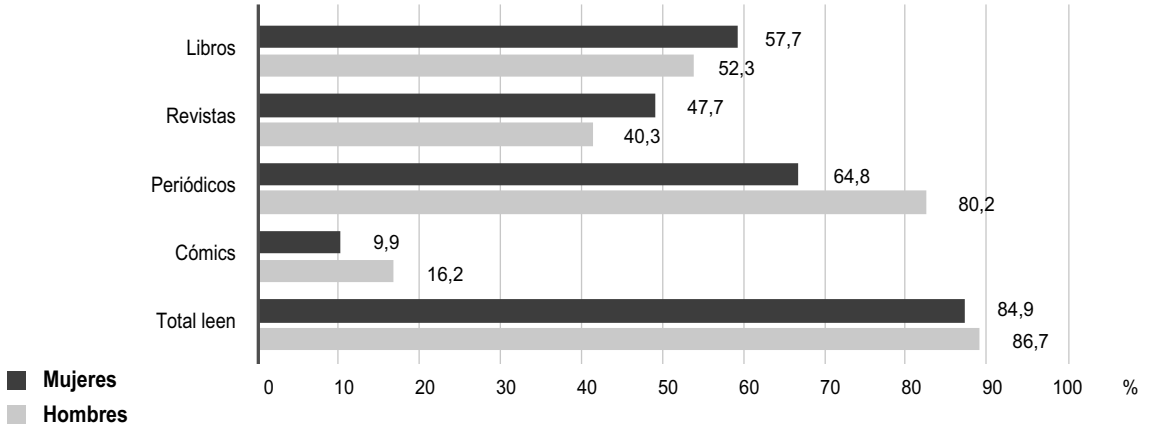
3.7.5. Perfil de las personas lectoras

Consejería de Cultura

Según los datos de la Encuesta de hábitos de lectura de Andalucía de 2011, del total de mujeres encuestadas, el 84,9% declararon ser lectoras. En el caso de los hombres este porcentaje era algo más elevado, un 86,7%.

Gráfico 3.7.5.

Perfil de personas lectoras en Andalucía. Año 2011



Nota: porcentaje sobre el total de cada sexo.
Fuente: Consejería de Cultura. Encuesta de hábitos de lectura de Andalucía, 2011.

En cuanto a las preferencias de lectura se detectan diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres lectoras presentan porcentajes más elevados en la lectura de libros (un 57,7% frente a un 52,3% de los hombres) y de revistas (47,7% frente a un 40,3% de los hombres), mientras que entre los hombres se aprecia una mayor tendencia a la lectura de periódicos (el 80,2% frente a un 64,8% de las mujeres) y de cómics (16,2% frente a un 9,9% de mujeres).

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

Consejería de Cultura

Otro ámbito interesante dentro del apartado de cultura, por las diferencias que se observan por sexo, son las solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual de las diferentes obras que son susceptibles de protección. En Andalucía, según datos de 2014, se inscribieron 5.408 obras. El 31,5% de las personas que inscribieron una obra eran mujeres y el 68,5% hombres, manteniéndose la tendencia de los últimos años. Con respecto a 2013, se presentaron 197 solicitudes menos, descenso que afecta solo a las solicitudes presentadas por hombres, que han supuesto un 4% menos, mientras que las solicitudes presentadas por mujeres se han incrementado en un 3%.

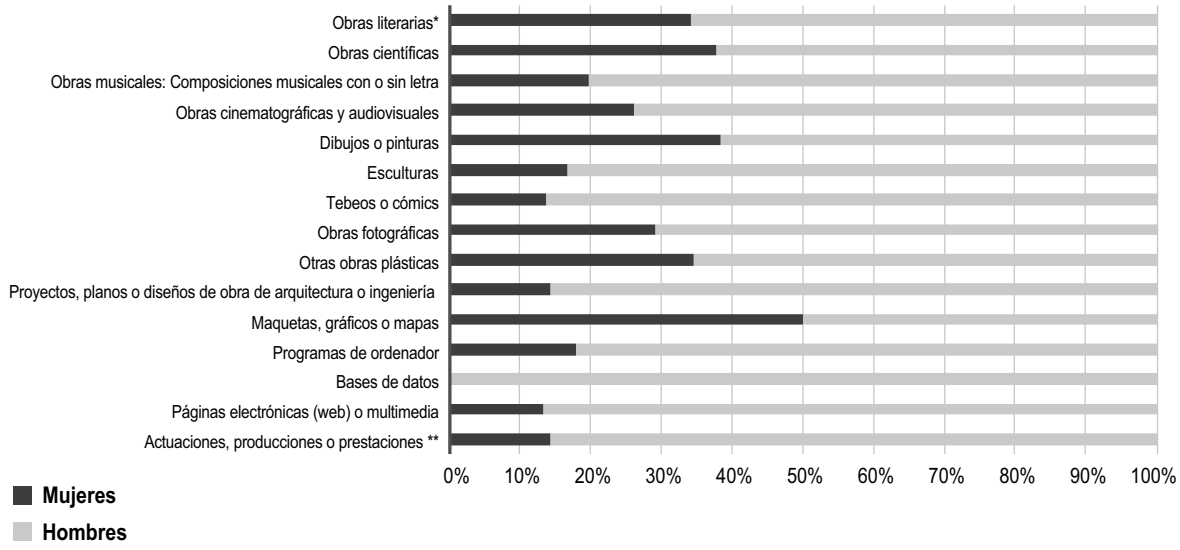
En el análisis por tipo de obra, se aprecian diferencias según sexo y categoría de las obras inscritas, teniendo en cuenta que la representación femenina es menor en todas las opciones contempladas. Por un lado, las diferencias menos significativas entre mujeres y hombres, se observan en la inscripción de "maquetas, gráficos o mapas", donde el 50% de sus autores son mujeres, en la inscripción de "dibujos y pinturas", con un 38,3% de autoras

y, por último, en la inscripción de "obras científicas" donde las mujeres representan un 37,6%. Por otro lado, las diferencias más acentuadas se producen en el registro de "bases de datos", donde no hay ninguno realizado por mujeres, en las inscripciones de "páginas electrónicas (web) o multimedia" y "tebeos o cómics" de las que tan solo el 13,3% y 13,6%, respectivamente, son realizadas por mujeres.

Del estudio por provincias se concluye que, en el año 2014, Almería y Granada han sido las provincias que han contado con mayor presencia de autoras en términos relativos (41% y 35% respectivamente). En cambio, Jaén y Córdoba, con un 27% y 29% respectivamente, son las provincias que han registrado durante 2014 los niveles más bajos de representación femenina entre sus autores.

Gráfico 3.7.6.

Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía según sexo y tipo de obra. Año 2014



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

3.7.7. Deportistas de Rendimiento

Consejería de Turismo y Deporte

La Ley 6/1998, de 14 de diciembre, que establece la ordenación del deporte en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluye en su artículo 6 el impulso del deporte y de los deportistas andaluces de alto nivel y alto rendimiento como competencia de la Administración de la Junta de Andalucía, así como el control y la tutela del deporte de alto rendimiento que pueda generarse en la Comunidad.

Según la relación de deporte de rendimiento del año 2015 de Andalucía publicada mediante Resolución de 3 de junio de 2015, son 11 los y las deportistas de alto nivel en Andalucía, de los cuales 5 son mujeres, una más que el año anterior. A esta cifra se le suma un entrenador de alto nivel.

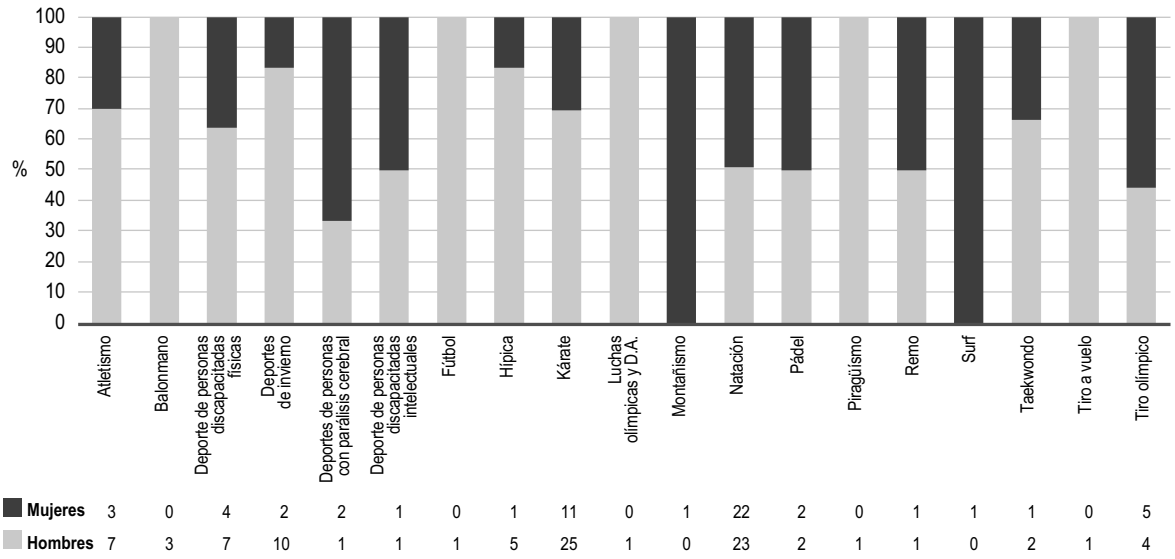
En lo que respecta a las y los deportistas de alto rendimiento, se ha producido un cambio respecto al año anterior ya que este año hay una mujer en la modalidad deportiva del pádel. También se produce un avance entre el personal entrenador y técnico, ya que se contabilizan 14 hombres y 3 mujeres frente al ejercicio anterior en el que el 100% eran hombres.

De las distintas modalidades deportivas, en balonmano, fútbol, luchas olímpicas, piragüismo y tiro a vuelo el 100% de deportistas son hombres, mientras que en montañismo y surf ocurre lo contrario con un 100% de mujeres deportistas. En las modalidades de deportes para personas con discapacidad intelectual: natación, pádel, remo y tiro olímpico se da una representación equilibrada entre ambos sexos.

Se observa un cambio reseñable en relación al año anterior, ya que los porcentajes totales de hombres y mujeres se van acercando al equilibrio. Así, en 2014 existía un total de 65% de hombres y 35% de mujeres, y este año las cifras alcanzan un 62,5% y un 37,5% respectivamente.

Gráfico 3.7.7.

Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2015



Fuente: Consejería de Turismo y Deporte. Resolución de 3 de junio de 2015 (B.O.J.A. nº 114 de 15/06/2015).

3.7.8. Licencias deportivas federadas

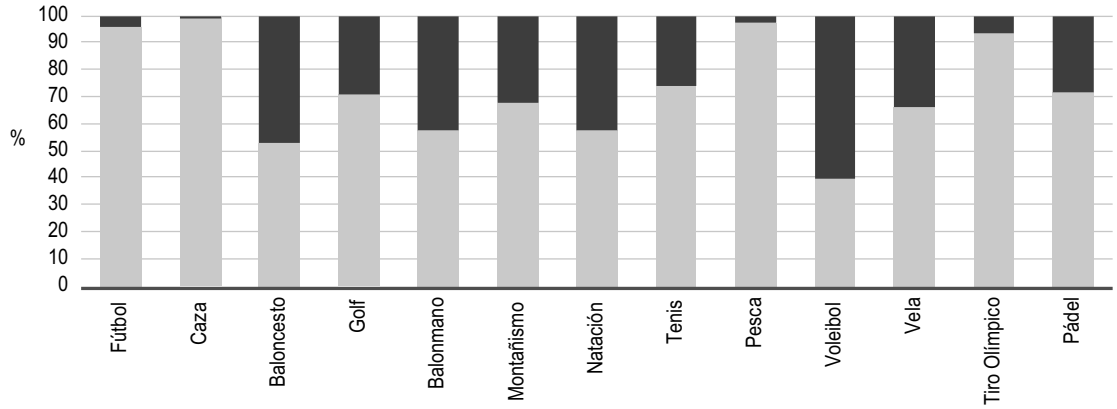
Consejería de Turismo y Deporte

Las licencias deportivas federadas expedidas en 2013, para 61 disciplinas deportivas, constituyen un total de 528.523, de las cuales un 81,6% pertenecen a hombres y un 18,4% a mujeres. En general continúa la tendencia ya observada el ejercicio anterior, ya que nuevamente se ha producido un descenso en el número de licencias deportivas expedidas por las Federaciones Deportivas Andaluzas con respecto a 2012, en un total de 62.711 licencias menos, lo que supone un 10,6%. Existen diferencias entre hombres y mujeres, ya que las licencias masculinas decrecen en un 7,6% mientras las femeninas lo hacen en un 20,8%.

Al analizar las 13 disciplinas (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía, se observa que en voleibol se da una mayor participación de mujeres (60,2%). En contraposición, existen disciplinas en las que la participación masculina se aproxima al 100%, como es el caso de caza (99,9%), pesca (97,8%), fútbol (96,2%) o tiro olímpico (94%). Por el contrario, en voleibol se da una mayor participación de mujeres (60,1% frente a 39,9% de hombres).

Gráfico 3.7.8.

Licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2013



	Fútbol	Caza	Baloncesto	Golf	Balonmano	Montañismo	Natación	Tenis	Pesca	Voleibol	Vela	Tiro Olímpico	Pádel
Mujeres	5.560	123	25.617	13.642	7.052	4.527	4.398	2.567	212	5.393	2.758	481	2.258
Hombres	142.146	97.919	29.046	33.165	9.689	9.547	6.011	7.464	9.281	3.573	5.369	7.561	5.757

Nota: selección de 13 disciplinas (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía.
Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

Hay tres disciplinas en las que el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres pero manteniéndose dentro de la franja de representación equilibrada. Estos deportes son baloncesto (46,9% mujeres y 53,1% hombres), balonmano (42,1% mujeres y 57,9% hombres) y natación (42,3% mujeres y 57,7% hombres). En el resto de disciplinas deportivas analizadas, el número de licencias federativas no se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio.

3.7.9. Programa Estrella Élite

Consejería de Turismo y Deporte

El objetivo del programa Estrella Élite de Andalucía es el patrocinio de los equipos andaluces que participan en las ligas nacionales más relevantes, con la intención de consolidarlos en sus respectivas competiciones. El programa divide este patrocinio en dos categorías: máxima, para competiciones nacionales y submáxima, para competiciones autonómicas.

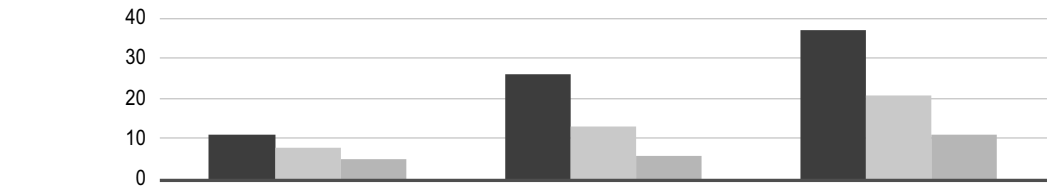
La participación en estas competiciones se realiza mediante equipos femeninos, masculinos y mixtos, beneficiándose en la temporada 2014/2015 un total de 69 equipos o clubes, 2 menos que en la temporada anterior. De éstos, 37 equipos fueron femeninos (53,6%), 21 masculinos (30,4%) y 11 mixtos (15,9%).

En comparación con los datos de patrocinio de la temporada anterior, se produce un aumento de equipos femeninos (3 más), una reducción en los equipos masculinos (4 menos) y un incremento en 1 equipo mixto.

En un análisis por categoría y sexo de los equipos se observa que dentro de la categoría máxima, es mayor el número de equipos femeninos (45,8%), frente a los masculinos (33,3%) y mixtos (20,8%). Esta misma situación se produce en la categoría submáxima en la que los equipos femeninos alcanzan el 57,8%, seguida de los masculinos con un 28,9% y finalmente de los mixtos con un 13,3%. No se han producido diferencias destacables en comparación con la temporada anterior.

Gráfico 3.7.9.

Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según sexo y categoría. Temporada 2014/2015



	Categoría Máxima	Categoría Submáxima	Total
Femeninos	11	26	37
Masculinos	8	13	21
Mixtos	5	6	11

Nota: datos a 26 de noviembre de 2014.
Fuente: Consejería de Turismo y Deporte.

3.8. SALUD

Las diferencias en términos de salud entre hombres y mujeres se han venido manteniendo en los últimos años, si bien se aprecian algunos cambios. Nuevamente se pone de manifiesto que estas diferencias no sólo pueden estar basadas en causas biológicas, sino también muy significativamente en los roles que hombres y mujeres en su conjunto tienen adjudicados en nuestra sociedad. En la medida en que la distribución de esos roles sean más igualitaria, se podrá producir una mayor aproximación en los perfiles de salud de ambos sexos. De acuerdo con todo ello, la Ley 16/2011, de Salud Pública de Andalucía recoge medidas destinadas a hacer frente a las necesidades específicas de salud de hombres y mujeres, en línea también con la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

Consejería de Salud

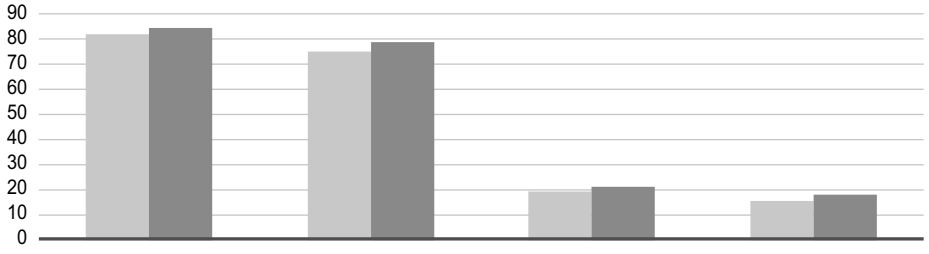
El análisis de las expectativas de vida al nacer, por una parte, y de la esperanza de vida a los 65 años, por otra, ha venido mostrando en los últimos años, cifras más favorables para las mujeres con respecto a los hombres.

Como se observa en el siguiente gráfico, en 2003 la diferencia en la esperanza de vida al nacer entre mujeres y hombres, era de 6,5 años (81,6 años en mujeres y 75,1 años en hombres). En 2013, esta diferencia se reduce a 5,5 años, acortándose la distancia entre ambos y elevándose, además, en 2,6 años en el caso de las mujeres (84,2 años) y en 3,7 años en los hombres (78,8 años).

La diferencia entre hombres y mujeres de la esperanza de vida a los 65 años, era de 3,7 años en 2003, y en 2013 esta diferencia se mantiene prácticamente inalterada en 3,6 años. Sin embargo, con respecto a 2003, esta esperanza de vida se ha incrementado en 2,1 años tanto en hombres como en mujeres, siendo en el caso de las mujeres de 21,6 años y en el caso de los hombres, 19,5 años en 2013. En este dato se aprecia un mayor acercamiento entre la población femenina y masculina que en el anterior.

Gráfico 3.8.1.

Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2003 y 2013



	EV al nacer. Mujeres	EV al nacer. Hombres	EV 65 años. Mujeres	EV 65 años. Hombres
2003	81,6	75,1	19,5	15,8
2013	84,2	78,8	21,6	18,0

Nota: años de vida.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

3.8.2. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

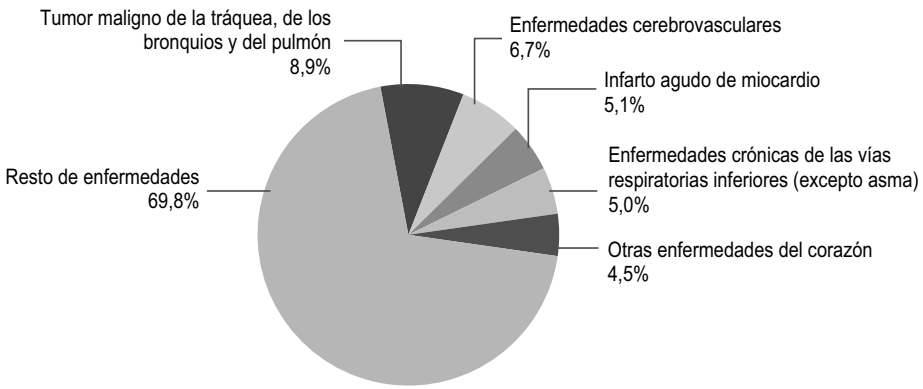
Consejería de Salud

Los datos de mortalidad en Andalucía del tercer trimestre de 2014 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), permiten analizar las principales causas de muerte de las defunciones registradas y ordenarlas en función de su mayor o menor incidencia. Según estos datos, tal y como se observa en los siguientes gráficos, las cinco primeras causas de muerte muestran diferencias según sexo. Salvo las enfermedades cerebrovasculares y otras enfermedades del corazón, que tienen incidencia relevante para ambos sexos, el resto de causas son diferentes. Entre las mujeres destaca la incidencia de la enfermedad de Alzheimer y trastornos mentales orgánicos, seniles y preseniles como aspecto diferencial con respecto a los hombres, en los que las enfermedades respiratorias y cardiacas tienen una mayor incidencia.

Por una parte, entre los hombres las defunciones debidas a tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón, se sitúan en primer lugar (el 8,9% de las defunciones de los hombres). En segundo lugar, se sitúan las enfermedades cerebrovasculares, que causan un 6,7% de las defunciones. En tercer lugar, el infarto agudo de miocardio que causa el 5,1% de las muertes entre los hombres y, por último, en cuarto y quinto lugar, las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (excepto asma) que causan el 5% de defunciones y otras enfermedades del corazón que causan el 4,5%. Con respecto al año 2013, se mantienen las cinco causas aunque disminuyen las defunciones debidas a las tres primeras, cambiando el orden en el caso del infarto agudo de miocardio que pasa del cuarto lugar en 2013 al tercero en 2014. El resto de enfermedades aumentan levemente pasando del 69% al 69,6%.

Gráfico 3.8.2.1.

Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2014

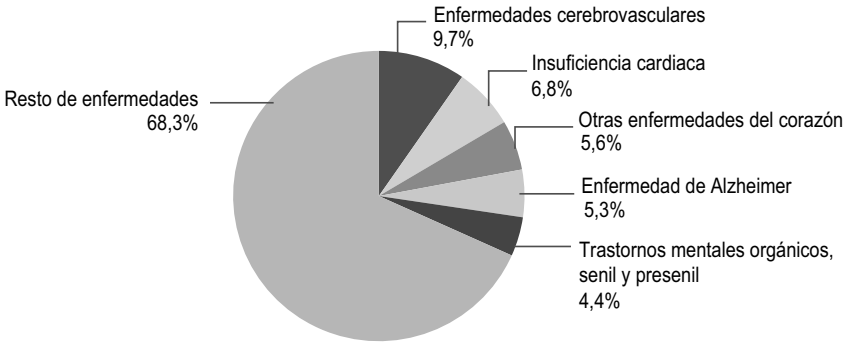


Nota: datos provisionales.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas de Andalucía.

Por otra parte, la causa principal de muerte entre las mujeres son las enfermedades cerebrovasculares, que concentra el 9,7% de las defunciones. En segundo lugar, se encuentra la insuficiencia cardiaca (6,8% de las defunciones) seguida, en tercer lugar, por otras enfermedades del corazón (5,6%). En cuarto y quinto lugar se sitúan la enfermedad de Alzheimer (5,3%) y los trastornos mentales orgánicos, seniles y preseniles (4,4%). Estas causas son las mismas que las registradas en el año 2013, incluso en el mismo orden, aunque con algunas variaciones a la baja, excepto en el caso de las defunciones por insuficiencia cardiaca y otras enfermedades del corazón, que aumentan en 0,3 y 0,2 puntos porcentuales. El resto de enfermedades aumentan levemente pasando del 68% al 68,3%.

Gráfico 3.8.2.2.

Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2014



Nota: datos provisionales.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Estadísticas de mortalidad por causas de Andalucía.

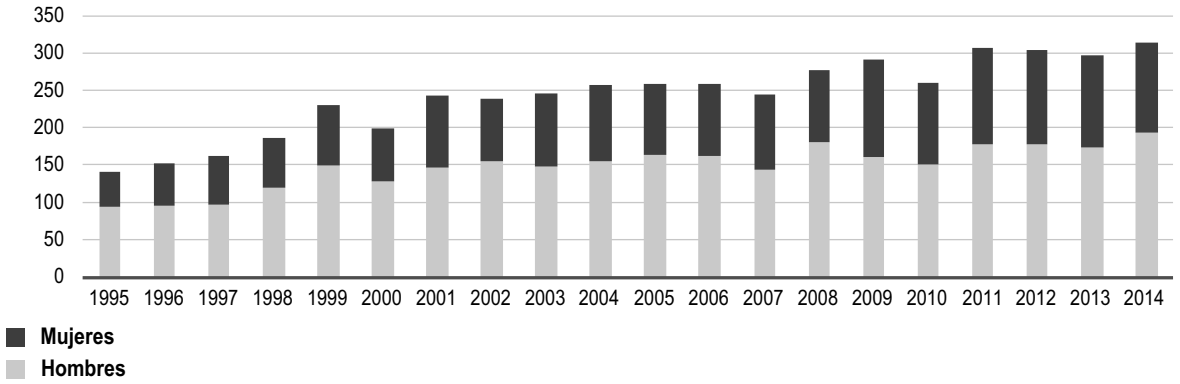
3.8.3. Donaciones de órganos registradas en Andalucía

Consejería de Salud

En un análisis evolutivo sobre las donaciones de órganos registradas en Andalucía, se observa que en los últimos 20 años existe un mayor porcentaje de hombres donantes, siguiendo la tendencia del resto de Comunidades Autónomas y la media de España. En 2014 los hombres alcanzan un 61,6%, frente a un 38,4% de mujeres. Los accidentes laborales y de tráfico y un mayor índice de mortalidad de los hombres por Accidente Vascular Cerebral (AVC), son las principales causas de esta diferencia, así como las que favorecen la donación de órganos y tejidos. Aun así, desde 1995 se ha producido un aumento de las mujeres donantes en 5,1 puntos porcentuales, y un descenso de la misma cuantía en los hombres.

Gráfico 3.8.3.

Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Período 1995-2014



Fuente: Centro Coordinador de Trasplantes del Servicio Andaluz de Salud.

En cuanto a la edad de fallecimiento de la persona donante, por el contrario, se ha producido un cambio en la tendencia desde 1994, siendo ésta cada vez más elevada. Durante 1995 y 1996 existe una mayor proporción de personas donantes menores de 45 años, pero a partir de 1997 son las personas donantes de más de 45 años las que comienzan a aumentar pasando de un 53,7% en ese año a un 84,4% en 2014. Distintos motivos explican este cambio en la tendencia: por una parte, el descenso de la siniestralidad vial, y por otra, la adquisición de experiencia y buenos resultados alcanzados por los equipos de trasplantes que ha llevado a aceptar a personas donantes de mayor edad.

3.8.4. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

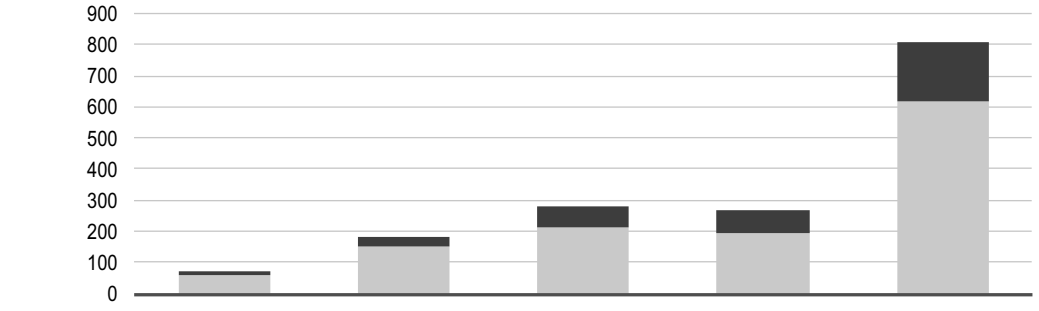
Consejería de Salud

Las defunciones registradas por causa de suicidio en Andalucía en 2013 suponen un 3,5% más que en 2012, pasando de 781 a 808 personas fallecidas por esta causa. A pesar de que la mayor incidencia ha sido regularmente en hombres, concentrando el mayor número de muertes por esta causa (en 2013 han supuesto el 76,7% de los casos), en este último año ha habido un incremento de mujeres fallecidas por este motivo, concretamente un 14,6% más, mientras que en el caso de los hombres este incremento ha sido de tan sólo un 0,5%.

Teniendo en cuenta la variable edad, el mayor porcentaje de defunciones por causa de suicidio se concentra en la franja comprendida entre los 45 y 64 años, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, el mayor aumento, con respecto a 2012, se produce entre los mayores de 64 años (8,2% en hombres y 38% en mujeres). Por el contrario, en el grupo de edad comprendido entre los 30 y 44 años se produce un descenso con respecto a 2012 (7,8% en hombres y 13,5% en mujeres).

Gráfico 3.8.4.

Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2013



	Hasta 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 años y más	Total
Mujeres	15	32	72	69	188
Hombres	59	153	211	197	620

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.8.5. Admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Los datos sobre admisiones a tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas en Andalucía, y su detalle en función de los perfiles sociodemográficos, permite establecer cuáles son las principales diferencias entre las pautas y prevalencias de consumo de sustancias psicoactivas de hombres y mujeres. Este indicador se define como el número de admisiones a tratamiento realizadas en los Centros de Tratamiento Ambulatorio de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones, por abuso o dependencia de cada una de las sustancias psicoactivas que se recogen en la clasificación de sustancias adoptada por el Sistema Estatal de Información Permanente sobre Adicciones a Drogas (SEIPAD) y por dependencias sin sustancia (no tenidas en cuenta en este informe).

En 2014, según estos datos, se registraron en Andalucía un total de 19.008 admisiones a tratamiento, lo que supone un 3,1% menos que en 2013. La mayor proporción de las admisiones son debidas al alcohol (34,4%), seguida de las admisiones por cannabis (25,5%) y de las debidas a la cocaína (24,2%).

El número de mujeres admitidas a tratamiento en 2014 representa el 15% (2.858), lo que supone muy poca diferencia con respecto a 2013 (0,4 puntos porcentuales más). Si tenemos en cuenta las distintas sustancias, las mujeres no suelen alcanzar en casi ninguna categoría una proporción mayor al 20%, excepto para el caso de los hipnóticos y sedantes, donde suponen el 42,7% de las admisiones por esa sustancia (1,9 puntos porcentuales menos que en 2013). El número más reducido de mujeres se encuentra entre las admisiones por MDMA y derivados: 7 mujeres en total frente a 49 admisiones de hombres, lo que

supone una disminución con respecto a 2013, año en el que las admitidas por consumo de esta sustancia, fueron 19. Con respecto a las demás sustancias se mantiene estable la distribución con respecto a 2013.

La edad media de las personas admitidas a tratamiento no ha variado mucho con respecto al año anterior, manteniéndose las diferencias según el tipo de sustancia. Así, el alcohol sigue concentrando a las personas con una edad media más elevada (45,2 años) y el MDMA y sus derivados, y el cannabis, a las personas más jóvenes (24,6 y 25,9 años, respectivamente). Si bien la edad de hombres y mujeres que han sido admitidos a tratamiento en función de cada sustancia no difiere mucho, destaca la distancia entre la media de edad de las mujeres admitidas a tratamiento por hipnóticos y sedantes (47,3 años) y la de los hombres (36,3 años). Con respecto a 2013, esta edad media ha aumentado en 0,6 entre las mujeres y descendido, en esa misma cuantía, entre los hombres.

Otra variable cuyos valores difieren entre los hombres y las mujeres que son admitidos a tratamiento, es el nivel de estudios, el cual, en general, es mayor en la población femenina. Así, las mujeres presentan porcentajes más elevados en la segunda etapa de Secundaria y en los estudios universitarios en todas las sustancias, excepto para el MDMA y sus derivados, donde el porcentaje de hombres universitarios es más elevado. En el caso del consumo de alcohol, al igual que ocurría en 2013, destaca la diferencia en cuanto a la proporción de mujeres universitarias (10,7%) y hombres universitarios (5,6%). Sin embargo, estos porcentajes han disminuido, así en el caso de las mujeres ha descendido en 2,3 puntos porcentuales y en el de los hombres, 1,1 punto en este periodo.

La situación laboral mayoritaria entre las personas admitidas a tratamiento, independientemente del tipo de sustancia que motiva la admisión, es el desempleo. Sin embargo, se observan diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su situación laboral en algunos casos. Así destaca, por un lado, que entre las personas admitidas a tratamiento por consumo de hipnóticos y sedantes, las mujeres presentan menores niveles de desempleo (42,4%) frente a los hombres (75,7%). Por otro lado, para las sustancias heroína y rebujao, cocaína y alcohol, son las mujeres las que presentan mayores porcentajes de desempleo.

Por último, en cuanto al modelo de convivencia de las personas que inician un tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas, se aprecian diferencias según sexo y sustancia por las que las personas son admitidas a tratamiento. En términos generales, las diferentes situaciones no han variado con respecto a 2013, observándose que los hombres viven en mayor proporción con su familia de origen, mientras que las mujeres aparecen más representadas en el modelo de convivencia de pareja e hijos/as. También es más elevado el porcentaje de familias monoparentales entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia que motive el tratamiento. En este sentido, destaca el 17% de mujeres que conviven únicamente con hijos/as y que son admitidas a tratamiento por consumo de alcohol frente al 2,6% de los hombres.

Cuadro 3.8.5. Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2014

	Heroína / Rebujao			Cocaína			MDMA y derivados		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	281	2.284	2.565	514	4.077	4.591	7	49	56
Edad media	38,7	40,6	40,4	35,3	33,9	34,0	19,9	25,2	24,6
Nivel de estudios									
Analfabetos/as	4,3	3,0	3,2	2,1	1,4	1,5	0,0	0,0	0,0
Enseñanza primaria incompleta	33,5	38,9	38,3	20,6	24,9	24,4	42,9	14,3	17,9
Enseñanza obligatoria	49,1	49,0	49,0	56,0	59,8	59,4	28,6	57,1	53,6
Secundaria 2º etapa	7,5	5,2	5,5	14,8	9,0	9,6	28,5	20,4	21,4
Estudios Universitarios	2,5	0,7	0,9	4,1	2,8	2,9	0,0	6,1	5,4
Otros	3,1	3,2	3,1	2,4	2,1	2,2	0,0	2,1	1,7
Situación Laboral									
Empleado/a	9,3	12,3	12,0	21,0	33,9	32,3	14,3	30,6	28,6
Desempleado/a	73,3	68,7	69,1	64,4	56,5	57,5	42,9	42,9	42,8
Otros	17,4	19,0	18,9	14,6	9,6	10,2	42,9	26,5	28,6
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento									
Solo/a	14,2	15,5	15,4	9,1	10,0	9,9	0,0	10,2	8,9
Únicamente con pareja	23,8	8,0	9,7	12,3	11,0	11,1	0,0	0,0	0,0
Únicamente con hijos/as	5,7	1,2	1,7	11,7	1,0	2,2	0,0	0,0	0,0
Con pareja e hijos/as	10,3	18,4	17,6	27,0	28,7	28,5	0,0	8,2	7,1
Con familia de origen	22,1	35,2	33,7	24,9	37,7	36,3	42,9	69,4	66,1
Otros	23,9	21,7	21,9	15,0	11,6	12,0	57,1	12,2	17,9

	Hipnóticos y sedantes			Cannabis			Alcohol		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº de admisiones	172	231	403	636	4.211	4.847	1.248	5.298	6.546
Edad media	47,3	36,3	41,0	25,8	25,9	25,9	45,7	45,0	45,2
Nivel de estudios									
Analfabetos/as	5,8	3,0	4,2	0,2	1,0	0,8	1,2	1,8	1,7
Enseñanza primaria incompleta	30,8	31,6	31,3	21,1	22,8	22,6	21,8	27,2	26,2
Enseñanza obligatoria	40,7	53,3	47,9	60,2	61,9	61,6	45,5	50,4	49,6
Secundaria 2º etapa	13,4	5,2	8,7	13,1	11,0	11,3	17,9	12,4	13,4
Estudios Universitarios	6,4	3,9	5,0	4,6	2,2	2,6	10,7	5,6	6,5
Otros	2,9	3,0	2,9	0,8	1,1	1,1	2,9	2,6	2,6
Situación Laboral									
Empleado/a	18,5	10,8	14,1	14,2	19,2	18,4	27,0	34,0	32,6
Desempleado/a	42,4	75,7	61,5	46,3	49,3	49,0	51,0	46,4	47,3
Otros	39,1	13,5	24,4	39,5	31,5	32,6	22,0	19,6	20,1
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento									
Solo/a	11,6	11,7	11,7	6,9	6,8	6,9	15,1	17,6	17,1
Únicamente con pareja	15,7	10,0	12,4	8,3	6,0	6,3	15,2	12,8	13,2
Únicamente con hijos/as	14,0	0,9	6,5	8,2	0,5	1,5	17,0	2,6	5,3
Con pareja e hijos/as	33,7	20,3	26,1	10,4	11,0	11,0	27,6	32,6	31,7
Con familia de origen	16,3	41,6	30,8	55,5	65,7	64,3	16,8	26,4	24,6
Otros	8,7	15,5	12,5	10,7	10,0	10,0	8,3	8,0	8,1

Fuente: Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones.

3.9. Bienestar Social, Conciliación, Dependencia y Violencia de Género

Las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En esta ley se define la dependencia como "el estado de carácter permanente en el que se encuentran personas que 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 personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, otros apoyos para su autonomía personal. Esta dependencia puede estar producida por la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligada a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial".

En Andalucía la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia es la responsable de gestionar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que, en desarrollo de la ley, ha supuesto para muchas andaluzas y andaluces, el reconocimiento de un derecho que les ha permitido el acceso a los servicios y prestaciones económicas que necesitan.

Las mujeres son las que presentan mayores tasas de dependencia, pero a su vez, son las que en mayor grado prestan asistencia y cuidados, de ahí la necesidad de incluir la perspectiva de género en las políticas, objetivos y actuaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Por ello, también, la necesidad de contar con una información actualizada para diagnosticar esta realidad y actuar de manera eficaz, contribuyendo a la igualdad de oportunidades en general y, en particular, a la igualdad entre mujeres y hombres.

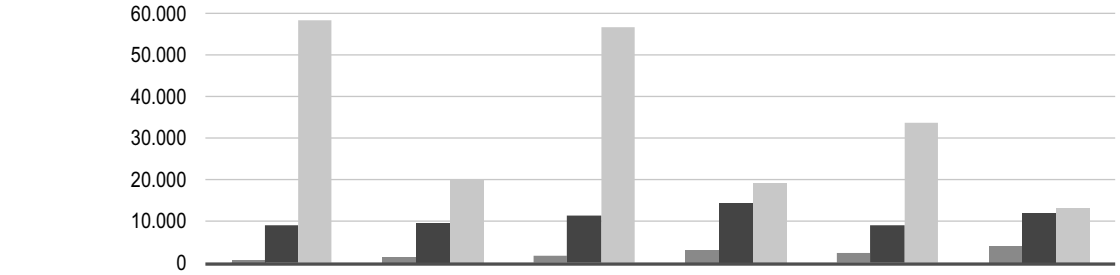
3.9.1. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo, grado y edad

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

En el actual marco legal de la dependencia se distinguen tres grados, según el baremo que valora a las personas en situación de dependencia. El grado I de dependencia moderada reconoce a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día, o tienen necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II de dependencia severa se concede a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de otra persona. El grado III de gran dependencia se otorga a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tienen necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Gráfico 3.9.1.

Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo y grado en Andalucía. Año 2015



	Grado I		Grado II		Grado III	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 0 a 18 años	798	1.434	1.685	2.968	2.286	4.025
De 19 a 64 años	9.054	9.473	11.352	14.347	9.119	11.992
Más de 65 años	58.295	20.042	56.721	19.196	33.573	13.179

Nota: Datos a 12 de junio de 2015.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Según los datos de junio de 2015, en Andalucía, las mujeres representan el 65,4% de la población dependiente y los hombres, el 34,6%. Esta diferencia se incrementa si se toma en consideración únicamente la población dependiente de más de 65 años, en la que las mujeres suponen un 73,9% y los hombres un 26,1%. Sin embargo, esta distribución no corresponde con la proporción de hombres y mujeres en las edades avanzadas, puesto que según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en la población andaluza de más de 65 años, las mujeres representan el 56,6% y los hombres el 43,4%[16]. Una de las explicaciones de esta feminización de la población en situación de dependencia puede ser que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida así como un mayor deterioro de la salud, debido en parte a los efectos del trabajo de cuidados.

Esta tendencia se ha mantenido en los últimos tres años, observándose una mayor representación de mujeres con situación de dependencia reconocida. Así, en el año 2013, las mujeres dependientes representaban el 65,7% y los hombres el 34,3%.

Por otro lado, en el rango de edad entre 0 y 64 años, el número de hombres en situación de dependencia supera al número de mujeres, siendo la proporción de mujeres de un 43,7%, mientras que la de hombres es de un 56,3%, a partir de esa franja de edad, como se ha señalado, la proporción hombres y mujeres, se invierte.

En relación a los diferentes grados de dependencia, se observa una distribución de las resoluciones muy parecidas entre los tres niveles: gran dependencia (26,6%), dependencia severa (38%) y dependencia moderada (35,4%). Además, El 71,9% de las

16 Según datos de cifras de población en la Comunidad Autónoma de Andalucía, publicados el 1 de enero de 2015 por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

personas dependientes tienen más de 65 años, distribuyéndose dicho porcentaje de la siguiente forma: 23,3% en situación de gran dependencia, 37,8% en situación de dependencia severa y 39% en situación de dependencia moderada.

Con respecto a la distribución por sexo, la proporción es similar con independencia del grado, aunque con una mayor representación femenina en todos los niveles. Así en el grado de dependencia moderada, el 68,8% son mujeres, en dependencia severa representan el 65,6% y, en situación de gran dependencia, suponen el 60,6%.

3.9.2. Personas perceptoras de prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

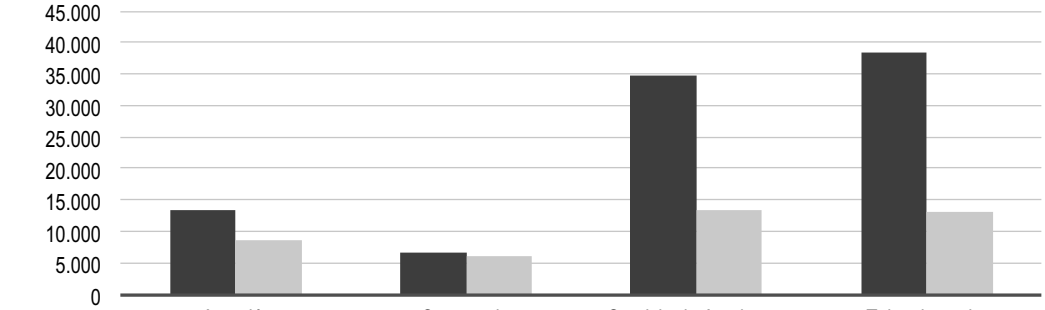
Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

El Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia ofrece diferentes servicios y prestaciones económicas para la atención de personas en situación de dependencia.

Los servicios que se contemplan son la atención residencial, los centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio y la teleasistencia.

Gráfico 3.9.2.1.

Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2015



	Atención Residencial	Centros de Día / Noche	Servicio de Ayuda a Domicilio	Teleasistencia
Mujer	13.413	6.783	34.995	38.657
Hombre	8.672	6.247	13.429	13.176

Nota: Datos a 12 de junio de 2015.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Si se analiza la distribución por sexo llama la atención la mayor representación de mujeres en los cuatro tipos de servicios. La diferencia con los hombres es más notable en los servicios de teleasistencia (49,2 puntos porcentuales) y de ayuda a domicilio (44,5 puntos porcentuales), manteniéndose en porcentajes similares a los años anteriores. Así el 74,6% de las personas atendidas en el servicio de teleasistencia son mujeres y el 72,3% de las personas que reciben ayuda a domicilio.

Las prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía presentan diversas modalidades: prestaciones económicas vinculadas al servicio, de asistencia personal o para cuidados en el entorno familiar. De éstas, las vinculadas al servicio son en su gran mayoría destinadas a sufragar parte del coste de centros residenciales, y de centros de día y de noche.

Gráfico 3.9.2.2.

Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas según sexo en Andalucía. Año 2015

	Vinculadas al Servicio	Asistencia Personal	Cuidados en el Entorno Familiar
Mujer	2.245	5	48.592
Hombre	683	5	30.332

Nota: Datos a 12 de junio de 2015.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

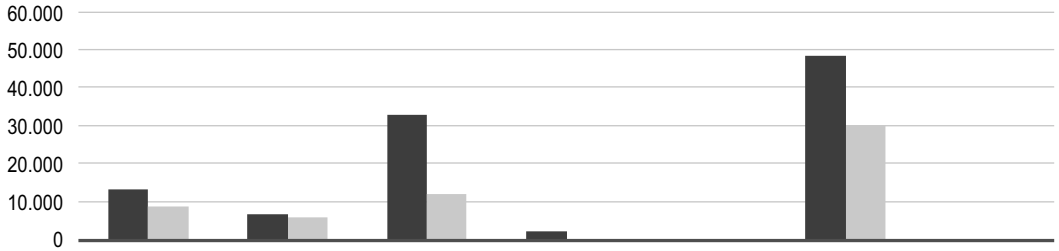
En el conjunto de prestaciones económicas reconocidas, las mujeres representan el mayor número de beneficiarias en cada una de ellas, existiendo una brecha de género de 53,4 puntos porcentuales en las prestaciones económicas vinculadas al servicio. En las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres es de 23,1 puntos con mayor presencia femenina. Esta distribución no ha sufrido cambios sustanciales con respecto a la de años anteriores

Las personas que tienen reconocida la situación de dependencia pueden tener prescritas, a través del Programa Individual de Atención en Andalucía (PIA)[17], varias prestaciones compatibles entre sí. A continuación, se presenta la distribución de personas beneficiarias por sexo según la prestación principal que reciben.

17 El Programa Individual de Atención (PIA) incluye un informe elaborado por los Servicios Sociales correspondientes al municipio de residencia de la persona solicitante y recoge las modalidades de intervención más adecuadas a la persona en función de los recursos previstos en la resolución para su grado y nivel. La persona declarada en situación de dependencia o, en su caso, sus familias o representantes legales serán consultados previamente a la aprobación del Programa Individual de Atención, pudiendo en su caso, elegir entre las alternativas propuestas.

Gráfico 3.9.2.3.

Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y prestación principal que reciben en Andalucía. Año 2015



	Atención Residencial	Centros de Dia / Noche	Servicio de ayuda a Domicilio	PE Vinculada al Servicio	PE Asistencia Personal	PE Cuidados entorno personal	Teleasistencia
Mujer	13.413	6.718	32.831	2.245	5	48.592	12
Hombre	8.672	6.178	12.057	683	5	30.332	8

Nota: Datos a 12 de junio de 2015. PE: Prestación económica
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SISAAD).

Se observa que las mujeres tienen una mayor representatividad en todas las prestaciones y servicios que se prescriben a través del PIA, siendo en el servicio de ayuda a domicilio, y en la prestación económica vinculada al servicio donde se evidencian las mayores brechas de género, 46,3 y 53,4 puntos porcentuales de diferencia. Este dato es similar al de años anteriores.

En el análisis de cómo se distribuyen mujeres y hombres entre los servicios y prestaciones del catálogo de dependencia, se observa que, es mayor la presencia de mujeres en los centros de día/noche, siendo la diferencia de 4,2 puntos porcentuales. La elección residencial en un contexto de dependencia es significativamente distinta según la edad, el nivel de dependencia, el estado civil, la propiedad de la vivienda, el nivel de estudios y el sexo[18]. Los hombres en situación de dependencia eligen en mayor proporción una atención en centros de día/noche por el apoyo más permanente que requieren para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, consecuencia de la socialización de género diferenciada que han recibido desde la infancia, reservando el espacio doméstico para las mujeres y el público para los hombres.

En este sentido, se observa que las mujeres tienen una mayor presencia en el servicio de ayuda a domicilio, lo que se evidencia a través del índice de feminización de 2,7 puntos, lo que supone casi tres mujeres por cada hombre. A pesar de que las mujeres cuentan con mayor destreza personal para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, producto de los roles de género, requieren el apoyo del servicio de ayuda a domicilio para desenvolverse de forma autónoma, ya que por problemas de salud o de otra índole, tienen limitada esa capacidad.

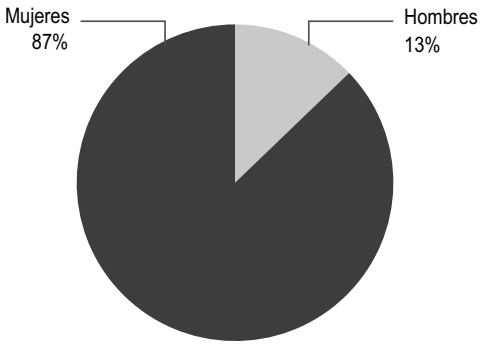
18 Elvira, D., Rodríguez, P & Tomás, Z. (2005), Dónde y cómo prefieren vivir los mayores de hoy y mañana en España. Madrid, Barcelona: Edad & Vida.

La ayuda a domicilio es de enorme importancia puesto que contribuye a que muchas personas mayores sigan viendo cumplida su voluntad de continuar en sus casas, manteniéndose residencialmente independientes y evitando tener que adoptar alternativas de convivencia menos deseadas o rechazadas, como la mudanza con familiares o la institucionalización[19]. De hecho, como se ha señalado, la teleasistencia y la ayuda a domicilio son las opciones con mayor representación de mujeres.

En la atención y cuidado de las personas en situación de dependencia no puede obviarse el importante papel de las personas cuidadoras no profesionales[20], que tal y como se muestra en el siguiente gráfico son mayoritariamente mujeres (87%).

Gráfico 3.9.2.4.

Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2015



Nota: datos a 12 de junio de 2015.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (SISAAD).

Al igual que en años anteriores, se observa que el colectivo de personas cuidadoras no profesionales, vinculadas a las prestaciones económicas por cuidados en el entorno familiar, está muy feminizado. Los datos para este año 2015 muestran una brecha de género, de 74 puntos porcentuales, idéntica a la de 2014.

3.9.3. Denuncias por violencia de género según Comunidad Autónoma

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, el número de denuncias interpuestas por violencia de género en el conjunto del territorio nacional se ha incrementado un 1,5% en el año 2014, con 126.742 denuncias, rompiendo la tendencia del año anterior.

19 López Doblas, J. (2005), Personas mayores viviendo solas. La autonomía como valor en alza. Madrid: IMSERSO.

20 Por cuidado no profesional se entiende 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 profesionalizada.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, las denuncias presentadas por violencia de género han llegado a un total de 27.452 en 2014. Con respecto al año anterior, las denuncias presentadas en 2014 han experimentado un incremento del 1,5%.

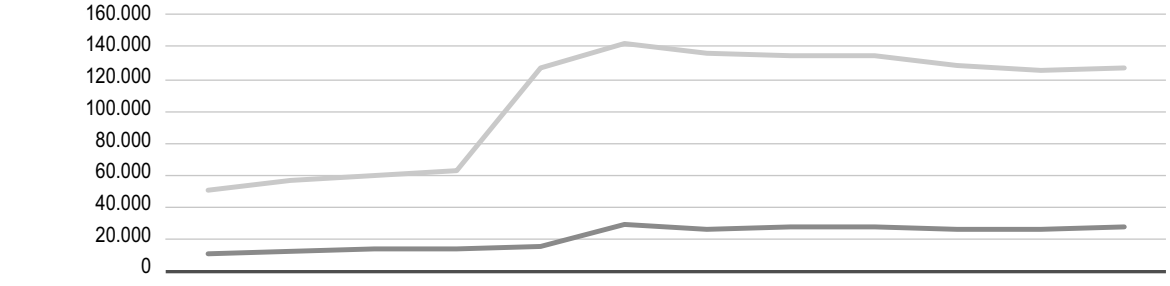
Sobre el total nacional, las denuncias presentadas por violencia de género en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer en Andalucía, no ha variado con respecto al año 2013, representando un 21,7% y convirtiéndola en la Comunidad Autónoma con un mayor número de denuncias en términos absolutos (27.452 denuncias), seguida de la Comunidad de Madrid (con un total de 19.270 denuncias), la Generalitat de Cataluña (con 17.342 denuncias) y la Comunidad Valenciana (con 16.635 denuncias). Sin embargo, teniendo en cuenta el número de denuncias interpuestas por cada 10.000 mujeres, Andalucía ocupa el quinto lugar con un 63,3%, mientras que en la Comunidad Balear, que ocuparía el primer lugar, las denuncias por cada 10.000 mujeres representan el 84,7%. Esta proporción, en Andalucía supone 1,1 puntos porcentuales más con respecto a 2013.

Por otra parte, de las 54 víctimas mortales por violencia de género que se produjeron en España en 2014, sólo 17 de ellas habían denunciado, lo que supone el 31,5% del total. A nivel andaluz, este porcentaje se reduce al 20% de las víctimas mortales.

Destaca asimismo el dato relativo a las denuncias de violencia de género que fueron retiradas durante el año 2014. En Andalucía, se retiraron un total de 3.360 denuncias, lo que representa el 12,2% del total de las denuncias presentadas, mientras en España, este porcentaje fue del 12,4%.

Gráfico 3.9.3.

Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2003-2014



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Andalucía	10.503	12.421	13.691	14.325	14.977	29.102	26.838	27.693	27.727	26.915	27.056	27.452
España	50.090	57.527	59.758	62.170	126.293	142.125	135.540	134.105	134.002	128.543	124.894	126.742

Nota1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares.
Nota2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan.
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Las provincias andaluzas con mayor volumen de renuncias al proceso son Sevilla y Jaén (19,9% y 16,8%, respectivamente), por encima de la media nacional y andaluza; por el contrario, Granada muestra una proporción de renuncias muy baja (0,9%).

3.9.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

En las estadísticas judiciales se observa que, tanto en España como en Andalucía, y desde el año 2008 hasta el año 2014, el número de órdenes de protección incoadas mantiene una tendencia general de decrecimiento, aunque en Andalucía se observan subidas puntuales en los años 2009, 2012 y 2014.

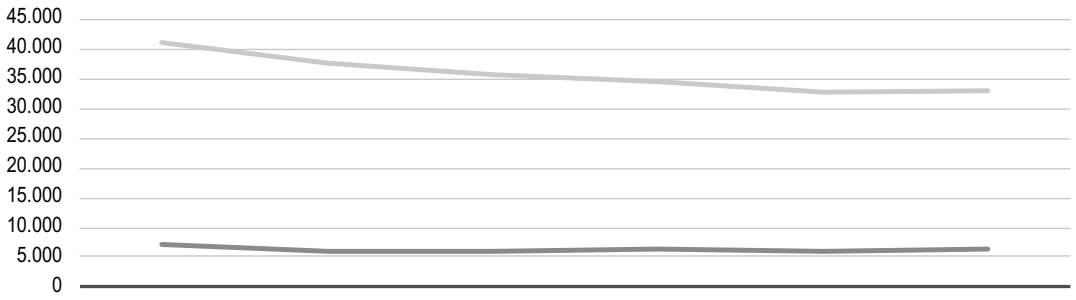
Así, en la Comunidad andaluza, durante el año 2014 se experimenta un incremento del número de órdenes de protección del 6,2%, pasando de 5.994 órdenes de protección en 2013 a 6.363 en 2014. Este aumento es superior al acaecido en el conjunto nacional, donde las órdenes de protección se incrementaron un 1%. Durante el año 2014 las órdenes de protección incoadas en Andalucía representan el 19,2% de la totalidad de las incoadas en España.

Cabe señalar que, de las 54 víctimas mortales por violencia de género registradas en España en 2014, según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sólo 4 de ellas (7,4% del total) disponían de medidas de protección en vigor. En Andalucía, de las 10 víctimas mortales de 2014, una de ellas tenía medidas de protección en vigor, lo que representa el 10%.

Así mismo, hay que resaltar que de la totalidad de órdenes de protección incoadas en Andalucía, sólo el 60,2% se adoptaron finalmente, siendo una cifra superior a las adoptadas en el territorio nacional (el 56,6%). Al comparar estos datos por provincias, se observa que, por ejemplo, en Sevilla, el 63,5% de las órdenes de protección incoadas, no termina adoptándose por el órgano judicial correspondiente, a diferencia de Almería donde el número de órdenes no adoptadas representa tan sólo el 8%.

Gráfico 3.9.4.

Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2009-2014



	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Andalucía	7.115	6.068	5.907	6.215	5.994	6.363
España	41.083	37.908	35.816	34.556	32.831	33.167

Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras.
Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

3.9.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

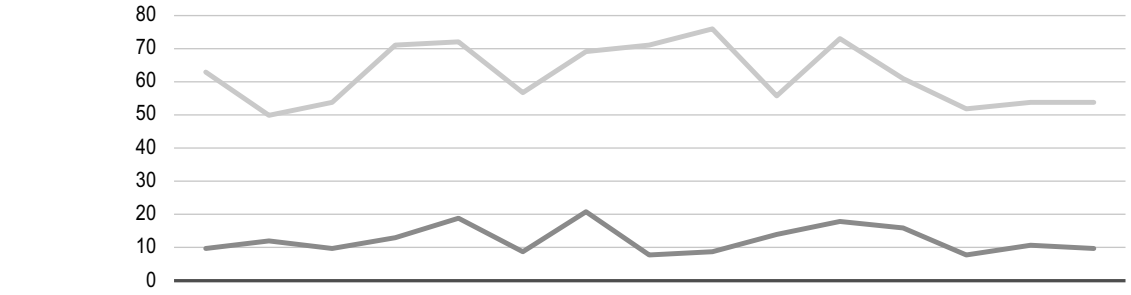
Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

Los datos referidos a la violencia ejercida contra las mujeres reflejan la pervivencia de esta injusticia y esta lacra en la sociedad española y andaluza. En este sentido, el número de mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia de género es elevado y se mantiene estable en el tiempo.

En el ámbito nacional, el número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en el año 2014, alcanza la cifra de 54 víctimas, idéntica cifra a la del año anterior.

Gráfico 3.9.5.

Evolución de las mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2000-2014



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Andalucía	10	12	10	13	19	9	21	8	9	14	18	16	8	11	10
España	63	50	54	71	72	57	69	71	76	56	73	61	52	54	54

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En Andalucía, se registraron en el año 2014, diez víctimas mortales, lo que representa el 18,5% del total de toda España. En comparación con el año anterior, la evolución de víctimas mortales en el ámbito andaluz ha supuesto un leve descenso del 9,1%. En términos absolutos, Andalucía es, tras Cataluña, la Comunidad Autónoma con mayor número de víctimas mortales por violencia de género.

3.9.6. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

La ley establece la posibilidad de compartir el permiso por maternidad con el otro/a progenitor/a en el caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. Al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá optar por que otro/a progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al

parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. La duración del periodo de descanso es de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, pudiendo ceder hasta diez semanas de su permiso al otro/a progenitor/a.

Según datos de la Seguridad Social, en Andalucía durante el año 2014, se concedieron un total de 49.867 prestaciones de maternidad, de las que en su mayoría (el 98,8%) fueron disfrutadas en exclusiva por la madre y el resto, un total de 618 (1,2%), se compartieron con los otros/as progenitores/as.

Esta distribución se ha mantenido estable en los últimos años, siendo en 2010 el 98,9% y el 1,1%, respectivamente. Sin embargo, en relación al año 2013, en Andalucía, los permisos de maternidad disfrutados exclusivamente por las madres se redujeron en un 2%, mientras que los disfrutados de manera compartida con el padre u otro/a progenitor/a, aumentaron en un 1,2%. En general, entre 2013 y 2014 se ha producido un descenso del 1,9% de las prestaciones por maternidad, aun registrándose por primera vez en los últimos cinco años un aumento en el número de nacimientos del 0,5% con respecto al año anterior, según datos provisionales para 2014 del Instituto Nacional de Estadística (INE), lo que podría explicarse, entonces por factores laborales[21].

El total de prestaciones procesadas en Andalucía, supone el 17,7% sobre el total de las prestaciones tramitadas en España, proporción que se ha mantenido igual que en 2013.

Además de la posibilidad de compartir el permiso de maternidad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo una de las medidas más innovadoras para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este permiso se considera un derecho individual y exclusivo del padre y se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introdujeron mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En Andalucía en 2014 se concedieron un total de 36.968 prestaciones por paternidad, un 0,5% menos con respecto a 2013, lo que supone un descenso menos acusado que en el periodo anterior en el que disminuyeron en un 2,2% las prestaciones de 2013 con respecto a 2012. Estas prestaciones representan el 15,7% de las prestaciones concedidas en España, manteniendo la misma proporción que en 2013.

21 Para disfrutar de la prestación por maternidad, la madre, o en su caso el padre, deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada de alta. Además, debe tener cubierto un periodo de cotización mínimo. Existe también un subsidio no contributivo con una duración de 42 días naturales siguientes al parto para aquellas personas que no reúnan el periodo mínimo de cotización.

3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal

Consejería de Fomento y Vivienda

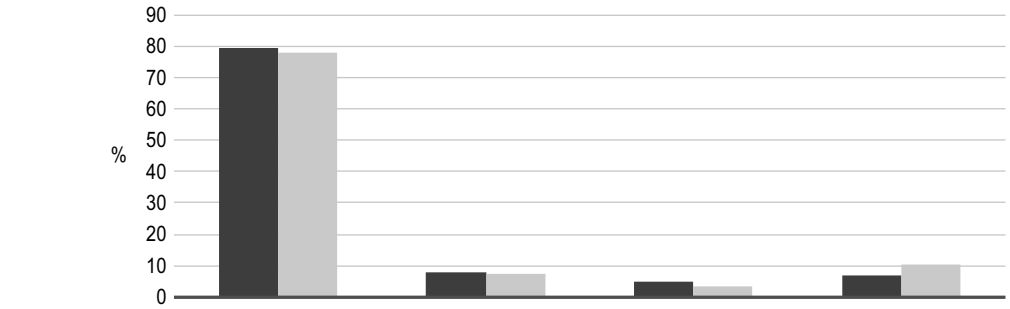
El análisis de la vivienda se realiza a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), que aporta información sobre los distintos regímenes de tenencia de la vivienda principal, que se clasifican en propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y, por último, cesión gratuita.

Según esta encuesta, la tenencia de la vivienda principal en propiedad la ostentaba un 79,4% de las mujeres y un 78,2% de los hombres, en el año 2014, siendo éste el régimen que aglutina a la mayoría de la población encuestada.

Por otra parte, vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado un 8,2% de las mujeres y un 7,5% de los hombres, y en alquiler a precio inferior de mercado, vivían un 5% de las mujeres y un 3,6% de los hombres. Y el régimen de la cesión gratuita es la única categoría en que la población masculina tuvo una mayor representación (el 7,4% de las mujeres y el 10,6% de los hombres).

Gráfico 3.10.1.

Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2014



	Propiedad	Alquiler a precio de mercado	Alquiler inferior al precio de mercado	Cesión gratuita
Mujeres	79%	08%	05%	07%
Hombres	78%	08%	04%	11%

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Con respecto a 2013, si bien la distribución por sexo según el régimen de tenencia de la propiedad ha variado escasamente, en 2014 se observa que el porcentaje de hombres con vivienda principal en propiedad ha aumentado en 1,8 puntos porcentuales y, por el contrario, el porcentaje de mujeres ha disminuido en 1,3 puntos porcentuales.

En el caso de la vivienda en alquiler a precio de mercado, se observa que ha disminuido tanto el porcentaje de hombres como de mujeres que se acogen a este régimen, aunque en el caso de los hombres este descenso ha sido de 2,3 puntos porcentuales y en el de las mujeres el descenso es menor, 0,2 puntos porcentuales. Por el contrario, el alquiler a precio inferior del de mercado, se mantiene el mismo porcentaje para las mujeres que en 2013, aumentando el de los hombres en 0,5 puntos porcentuales. En el régimen de cesión gratuita se mantiene el mismo porcentaje de hombres que en 2013 (10,6 %), y ocurre lo contrario en el porcentaje de mujeres, que aumenta en 1,5 puntos porcentuales.

3.10.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Fomento y Vivienda

La Encuesta de Condiciones de Vida muestra algunas diferencias entre la población masculina y femenina, por grupos de edad, en función de los distintos regímenes de tenencia de la vivienda. Así, partiendo de que el régimen de tenencia en propiedad es el más frecuente, los datos de la encuesta para el año 2014, muestran que a mayor edad, es más frecuente el régimen de propiedad, tanto en hombres como en mujeres, y conforme aumenta la edad, los propietarios superan a las propietarias. Por ello, en la franja de edad de 45 a 64 años, los hombres constituyen el 80% y las mujeres el 79,2%, y en la de 65 años en adelante estos porcentajes son un 89,2% y un 86,8%, respectivamente. Por el contrario, en la franja de edad de 30 a 44 años las propietarias superarían en número a los propietarios de una vivienda, (80,5% y 71,6% respectivamente), observándose un cambio generacional.

Si se comparan estos datos con los datos de 2013, lo que se observa es que las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos grupos etarios se han ido reduciendo. Así, en la franja de 45 a 64 años, la diferencia en puntos porcentuales entre hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 0,8 puntos porcentuales, frente a la diferencia en el año 2013 de 1,9 puntos porcentuales. Lo mismo ocurre en la franja de 65 años en adelante, en la que la diferencia entre ambos sexos ha pasado de 3,2 puntos porcentuales en 2013 a 2,5 puntos porcentuales en 2014.

Por último, en la franja de edad de 30 a 44 años, con mayoría femenina, la diferencia en puntos porcentuales entre hombres y mujeres ha descendido de 14,6 puntos porcentuales en 2013 a una diferencia de 9 puntos porcentuales en 2014.

3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

El Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012[22], ofrece datos acumulados desde su inicio sobre las personas beneficiarias del mismo, que a fecha de junio de 2015, suponen un

22 El Plan Concertado de Vivienda y Suelo para el periodo 2008-2012 de Andalucía aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 266/2009, de 9 de junio, tiene por objeto fomentar la promoción de viviendas protegidas y las actuaciones en materia de vivienda y rehabilitación, en cumplimiento del mandato del artículo 47 de la Constitución y del artículo 25 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

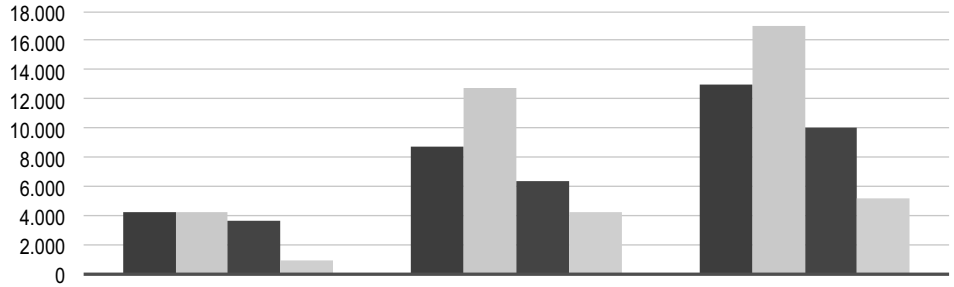
total de 45.310, de las cuales un 37,8% son hombres solos, un 28,6% son mujeres solas, un 22,1% son personas beneficiarias conjuntas, hombres y mujeres y se registra un 11,5% de los casos en que no consta el sexo.

Con respecto a los datos acumulados a junio de 2014, se observa que, a pesar de que el número de beneficiarios supera al de beneficiarias, la diferencia entre ambos ha pasado de ser de 10,7 puntos porcentuales, en el año 2014, a 9,1 puntos porcentuales en 2015.

Según el régimen de tenencia, la brecha de género más significativa se encuentra entre las personas beneficiarias de viviendas en propiedad. En este sentido, del total de las personas propietarias (32.175), el 39,8% son hombres, el 27,2% son mujeres, el 19,8% son hombres y mujeres de manera conjunta y en el 13,2% de los casos no consta el sexo. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2014, se constata que la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias de una vivienda en propiedad se ha reducido, pasando de ser 13,1 puntos porcentuales a 12,5 puntos porcentuales.

Gráfico 3.10.3.

Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2015



	Arrendamiento	Venta	Total
Mujeres	4.208	8.766	12.974
Hombres	4.313	12.798	17.111
Ambos	3.661	6.362	10.023
No consta el sexo	953	4.249	5.202

Nota: datos acumulados a junio de 2015.
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda.

En el caso de las personas que se han beneficiado de una vivienda en arrendamiento, las diferencias según sexo son menores. De las 13.135 personas beneficiarias, el 32,8% son hombres solos, el 32% son mujeres solas, el 27,9% son mujeres y hombres de manera conjunta, y no consta el sexo en un 7,3% de los casos.

Finalmente, comparando con los datos de 2014, se observa nuevamente una clara disminución de la brecha de género entre beneficiarios y beneficiarias de una vivienda en arrendamiento, que en 2014 se situaba en 1,8 puntos porcentuales y en 2015 se ha reducido a 0,8 puntos porcentuales.

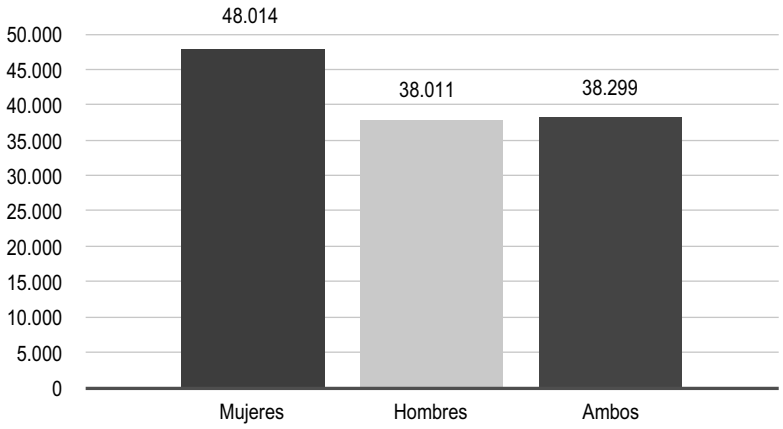
3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

Los Registros municipales de las personas demandantes de vivienda protegida permiten analizar el régimen de tenencia de las personas que demandan una vivienda protegida en Andalucía, ofreciendo información desde junio de 2009, año en el que comenzaron a funcionar. Desde esa fecha hasta el 30 de junio de 2015, se han inscrito un total de 124.324 personas demandantes de viviendas, siendo la mayoría cursadas por mujeres a título individual o junto a otras mujeres un 38,6%. En segundo lugar, se sitúan las inscripciones realizadas de manera conjunta por un hombre y una mujer 30,8% y, por último, las realizadas por hombres solos o con otros hombres 30,6%.

Gráfico 3.10.4.

Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2015



Nota: las inscripciones son las solicitudes que cumplen los requisitos exigidos en las ofertas de VPO (Vivienda de Protección Oficial) municipales. Datos de junio de 2009 a junio de 2015. Algunos Ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro.
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda. Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas.

Se observan cambios en el porcentaje de mujeres solicitantes sobre el total de personas demandantes, comparando con los datos de 30 de junio de 2014, se ha producido un leve descenso de 0,2 puntos porcentuales, y en el caso de los hombres la disminución ha sido algo mayor, registrando un descenso de 0,6 puntos porcentuales. Por el contrario, las solicitudes cursadas conjuntamente por hombres y mujeres, han crecido en 0,7 puntos porcentuales.

3.10.5. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento y Vivienda

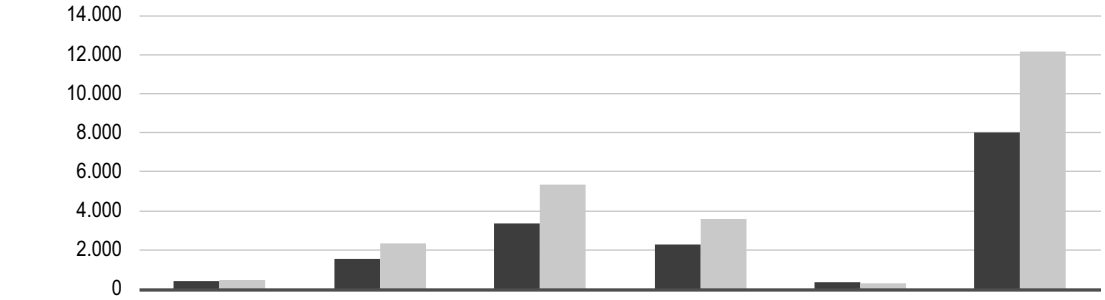
En Andalucía, según la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, a fecha de 31 de diciembre de 2013, se registraban un total de 4.759.650 personas conductoras. Las personas conductoras en 2013 continúan siendo mayoritariamente hombres, con una proporción de un 60,4% de hombres y un 39,6% de mujeres. Con respecto a 2012, se observa un leve crecimiento del 0,1 punto porcentual en el número de conductoras.

Según los datos de la Dirección General de Tráfico, en 2013 los accidentes de tráfico supusieron en Andalucía un total de 20.244 personas heridas[23], de las que un 60,3% fueron hombres y un 39,7% mujeres. Ello supone un 17,5% más de personas heridas que en el año 2012, que se registraron un total de 17.222 personas heridas (61,9% eran hombres y el 38,1% mujeres).

Teniendo en cuenta la edad de las personas heridas, la franja de edad que ha concentrado un mayor número de víctimas ha sido la de 25 a 44 años, con un total de 8.749 personas, que suponen el 43,2% del total. De estas víctimas la mayoría fueron hombres (61,2%).

Gráfico 3.10.5.

Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2013



	De 0 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 y más años	No consta	Total
Mujeres	442	1.559	3.394	2.282	366	8.043
Hombres	485	2.385	5.355	3.631	345	12.201

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

El siguiente grupo de edad en cuanto a número de personas heridas es el de 45 años en adelante, con un total de 5.913 personas, que constituye el 29,2% del total. En este tramo de edad se repite la misma distribución por sexo (61,4% de hombres y 38,6% de mujeres). El tercer grupo de edad en el número de víctimas heridas es el de 15 a 24 años, que suponen el 19,5% del total de víctimas, de los cuales el 60,5% han sido hombres y el 39,5% mujeres.

23 Para este análisis no se han tenido en cuenta las 435 personas cuyo sexo no aparece registrado.

Si se observa la evolución de estos datos, se confirma una reducción en el número de personas heridas en los últimos años. Así entre 2004 y 2013, el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico se ha reducido un 6,7% en Andalucía (pasando de 22.163 en 2004 a 20.679 en 2013). Sin embargo, esta reducción sólo ha sido favorable entre los hombres, con un 17,8% menos de víctimas en el año 2013 con respecto a 2004. Por el contrario la proporción de mujeres heridas en accidente de tráfico se ha incrementado en un 9,8% en este mismo periodo.

La reducción más importante en el número de personas heridas en accidente de tráfico se produjo entre los años 2007 y 2008 (11,3%). Esta reducción fue menor durante los años 2009 y 2010 (8,4%). Además se observa que ha habido incrementos del número de personas heridas en accidente de tráfico, que entre los años 2011 y 2012 fue del 0,7% y, entre los años 2012 y 2013, se elevó hasta el 17,5%.

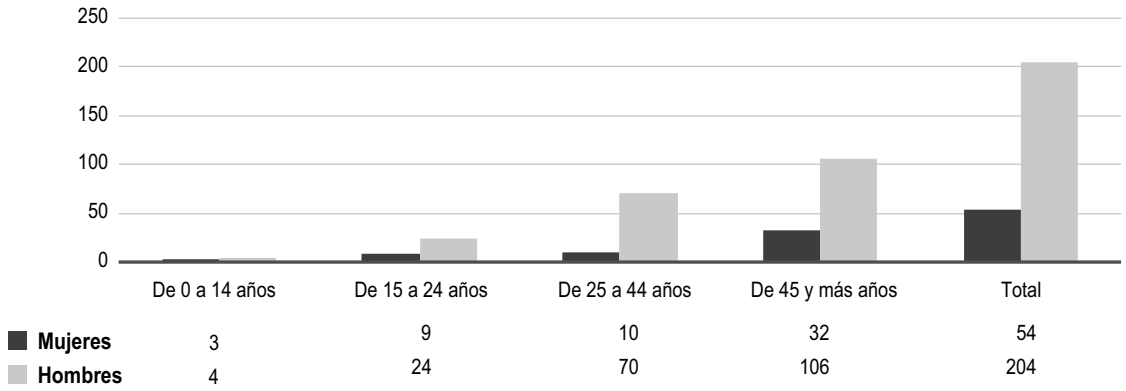
3.10.6. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad

Consejería de Fomento y Vivienda

En cuanto al número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico en el año 2013, en total fallecieron 261 personas, 11 personas menos que el año anterior, de las cuales un 78,2% fueron hombres y un 20,7% mujeres.

Gráfico 3.10.6.

Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2013



Nota: el cómputo de víctimas mortales se realiza a 24 horas.
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

Esta diferencia entre hombres y mujeres se mantiene en todas las franjas de edad. Especialmente significativa son las diferencias existentes en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 44 años, con 80 víctimas (el 30,7% del total), de las cuales el 87,5% fueron hombres y el 12,5% mujeres. También en el grupo de edad de 45 años en adelante, con un

total de 138 personas fallecidas (el 52,9% del total), se mantiene esta distancia, siendo el 76,8% de las víctimas hombres y el 23,2% mujeres.

En cuanto a la evolución del número de personas fallecidas por accidente de tráfico, se observa un importante descenso en los últimos años, pasando de 718 en 2004 a 261 en 2013, lo que supone una reducción del 63,6%. Se observa que se ha producido una importante reducción en el año 2013 con respecto a 2004, que supone el 64,6% en el número de hombres fallecidos y el 62% en el número de mujeres fallecidas. Esta evolución positiva no ha implicado una variación importante en cuanto a las proporciones de hombres y mujeres que han fallecido como consecuencia de un accidente de tráfico. Así, en 2004 el 80,2% de las personas fallecidas eran hombres y el 19,8% eran mujeres, mientras que esta proporción en 2013 fue del 78,2% y del 20,7% respectivamente.

3.11. AGRICULTURA Y PESCA

3.11.1. Ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

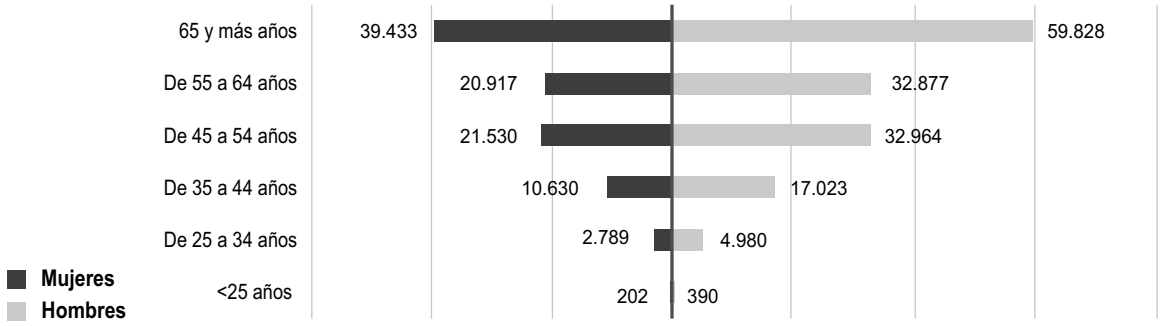
El total de personas perceptoras de ayudas de la Política Agraria Común (PAC) en Andalucía en el año 2014 fue de 243.563, de las cuales, el 39,2% (95.501 en términos absolutos) eran mujeres, y el 60,8% (148.062 personas), eran hombres. La proporción de hombres y mujeres sobre el total no ha variado con respecto al año 2013, manteniéndose los porcentajes, pero sí lo ha hecho en términos absolutos, con una bajada en 7.041 y 11.031, mujeres y hombres respectivamente, con respecto al año anterior.

En el análisis de las personas perceptoras de ayudas por sexo y edad, si se aprecian diferencias por sexo. En las personas más jóvenes, por debajo de 35 años, las mujeres son el 35,8%, 0,3 puntos porcentuales por encima del año anterior.

En el tramo de edad por encima de 55 años, no se observan variaciones con respecto al año anterior, manteniéndose el porcentaje de mujeres en el 39,4%.

Gráfico 3.11.1.

Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2014



Fuente: Declarantes de la solicitud única de la PAC, 2014.

3.11.2. Titularidad de explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

La presencia femenina en el subsector ganadero mantiene en 2015 una representación por sexo con una escasa presencia de mujeres titulares de las explotaciones ganaderas. Así, en 2015 el 13,7% de estas explotaciones eran de titularidad femenina, frente al 14,4% de 2014. Esto supone una disminución de 0,47 puntos porcentuales.

Este leve descenso en la presencia de mujeres titulares se produce paralelamente al incremento de la titularidad de los hombres en 1,1 puntos porcentuales con respecto a 2014 (representando el 78,1% del total), y a la disminución de personas jurídicas, en 0,4 puntos porcentuales, lo que las sitúa en 2015 en un 8,2% del total.

En función del tipo de ganado, la explotación más frecuente en Andalucía sigue siendo la equina, que supone un 58% del total. El 62,6% de los hombres titulares de una explotación ganadera lo es de una explotación equina, porcentaje que es del 48,1% en el caso de las mujeres, lo que supone un incremento de 4,8 puntos porcentuales con respecto a 2013.

El segundo tipo de explotación en importancia sigue siendo el de ovino/caprino, con un 15,8% del total de explotaciones, siendo éstas de titularidad masculina en un 71,5% (71,3% en 2013) y femenina en un 20,1% (21,1% en 2013), no habiéndose producido prácticamente modificación con respecto al año 2013.

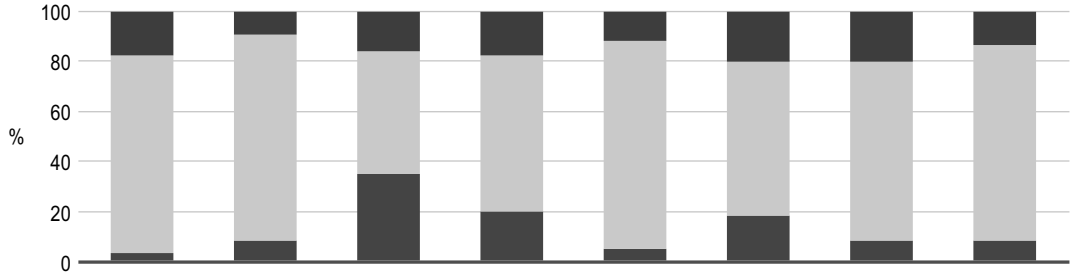
El tercer tipo de explotación por importancia es el sector avícola, con un 9,2% del total en 2015, que desplaza al sector porcino (9,2% en 2013 y 8,7% en 2015), presenta un porcentaje de titularidad masculina del 83,3% y femenina del 9,1%.

En cuanto al resto de especies, los porcentajes de titularidad femenina se han mantenido en proporciones bastante similares a las de años anteriores.

La distribución por sexo no presenta variaciones significativas con respecto a años anteriores pero sigue siendo minoritaria la participación de las mujeres en las explotaciones ganaderas.

Gráfico 3.11.2.

Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2015



	Apícola	Avícola	Bovina	Cunícola	Equino	Porcino	Ovino/Caprino	Total
Mujeres	571	950	1.108	98	7.482	1.735	3.616	15.560
Hombres	2.662	8.673	3.394	350	55.552	5.303	12.859	88.793
Jurídica	85	790	2.369	111	2.952	1.545	1.509	9.361

Nota: datos a septiembre de 2015.
Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. SIGGAN (Sistema de Información para la Gestión Ganadera Andaluza).

3.11.3. Distribución del empleo generado en acuicultura según sexo, categoría profesional y provincia

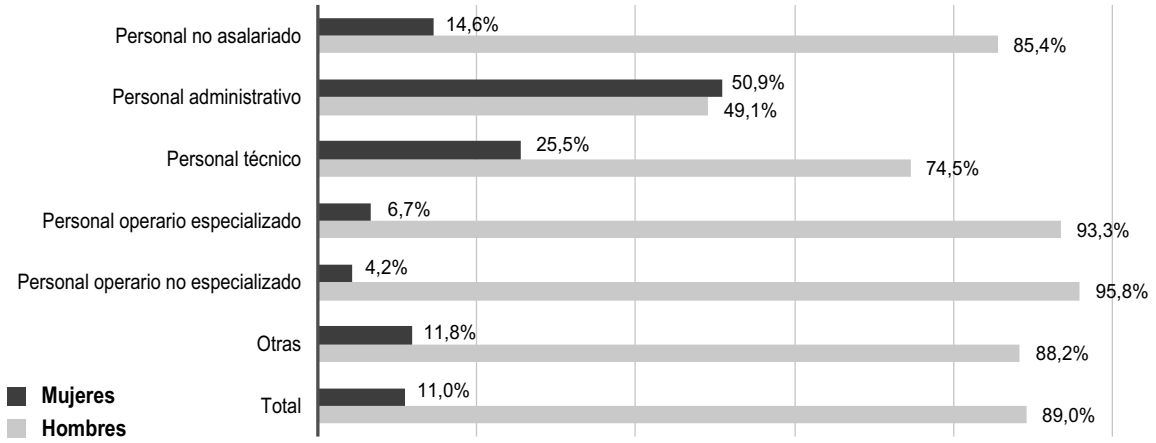
Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

El empleo generado en el sector acuícola ha experimentado en el año 2014 un incremento del 9% aproximadamente con respecto al año 2013. Tanto el empleo femenino como el masculino han aumentado, pero el ritmo de crecimiento del empleo femenino, en términos relativos, ha sido tres veces superior. El empleo femenino supone el 11% del total, 1,2 puntos porcentuales superior al año anterior.

Las categorías profesionales presentan diferencias importantes por sexo, con una presencia de mujeres muy minoritaria en casi todas ellas. Atendiendo a las categorías más numerosas en cuanto a personal, se aprecia que entre el personal técnico especializado (13,9% sobre el total) las mujeres solo representan el 25,5%. En el personal operario especializado (55% del personal) la presencia femenina es del 6,7%. Y en el personal operario no especializado (18% del personal), solo hay un 4,2% de mujeres. Sin embargo, en el personal administrativo (3,6% del personal), las mujeres ostentan una ligera mayoría, representando el 50,9%.

Gráfico 3.11.3.1.

Empleo generado por la acuicultura según sexo y categoría profesional en Andalucía. Año 2014

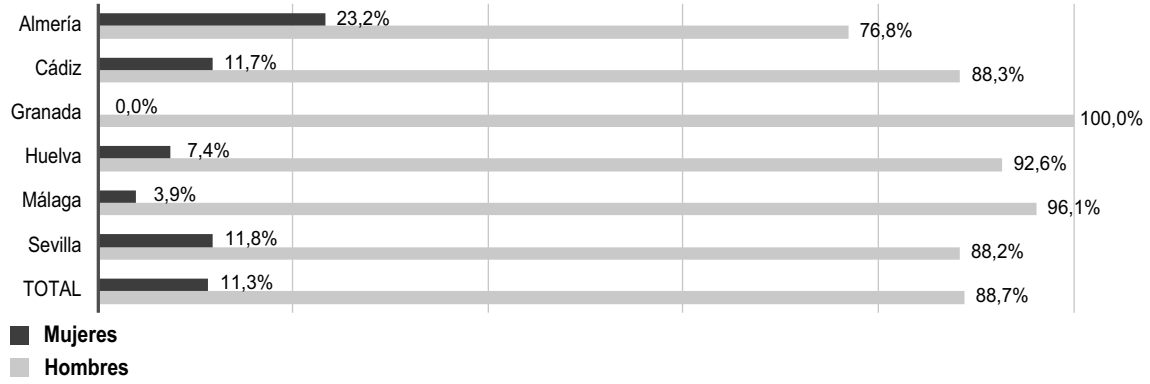


Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Encuesta Oficial de Acuicultura Marina en Andalucía.

Se ha contabilizado un incremento en el número de horas efectivas trabajadas, cercano a 1.000.000 de horas, debido al mayor número de contrataciones a jornada completa en detrimento de las contrataciones a jornada parcial, contribuyendo a la estabilidad y calidad del empleo en el sector.

Gráfico 3.11.3.2.

Empleo generado por la acuicultura según sexo y provincia en Andalucía. Año 2014



Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Encuesta Oficial de Acuicultura Marina en Andalucía.

Por provincias, las de Huelva y Cádiz son las que mayor número de empleos acuícolas concentran, el 75,2% del total, por ser las que cuentan con mayor número de instalaciones en tierra. Las empleadas en el sector en Huelva suponen el 7,4%, y el 11,7% en Cádiz.

3.12. Medio Ambiente

3.12.1. Principales problemas relacionados con el medio ambiente en Andalucía

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

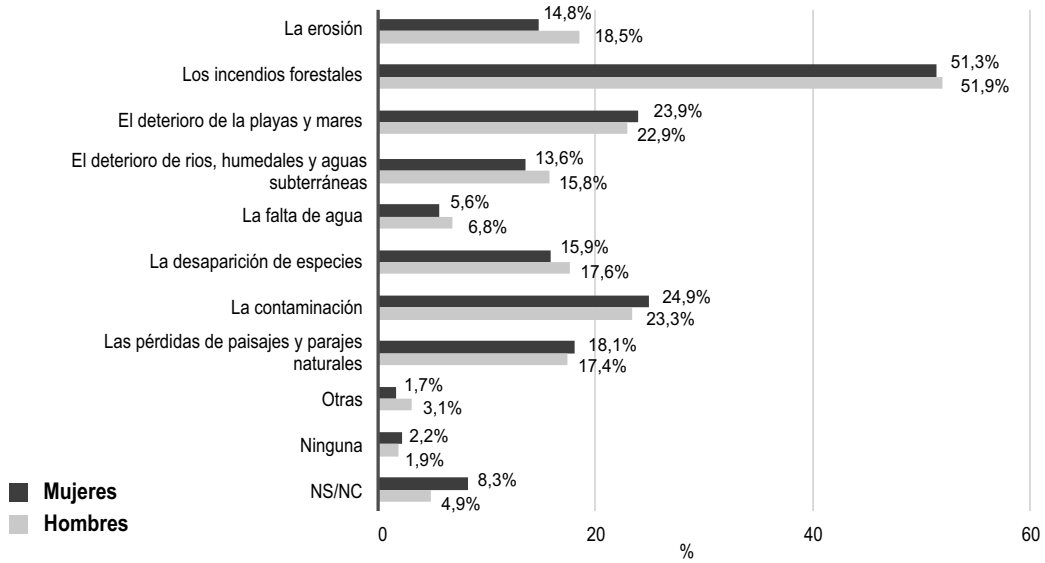
El Ecobarómetro de Andalucía es una publicación elaborada por la Red de Información Ambiental de Andalucía para analizar la percepción, el comportamiento y la actitud de la ciudadanía en materia de medio ambiente y su evolución con el paso del tiempo.

Para enmarcar el medio ambiente en el contexto social, se solicita a las personas encuestadas especificar una lista de los problemas más importantes relacionados con el medio ambiente que afectan a la sociedad andaluza, las respuestas obtenidas se agrupan en categorías según áreas temáticas.

Como en ediciones anteriores, los incendios forestales es el problema que más preocupa a la población andaluza y algo más de la mitad de las personas encuestadas los citan como uno de los dos problemas de ámbito regional más importantes en Andalucía (51,6%), preocupación en la que coinciden hombres y mujeres.

Gráfico 3.12.1.

Percepción de los problemas más importantes relacionados con el medio ambiente según sexo en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos correspondientes a la pregunta sobre los dos problemas más importantes que, en su opinión, tiene hoy Andalucía.
Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

En el lado opuesto de las prioridades se encuentra la preocupación muy baja por la escasez de agua, algo menor entre las mujeres (5,6%) que entre los hombres (6,8%), y que se ajusta con bastante nitidez a los niveles pluviométricos registrados en el año que se realiza la encuesta. En el resto de los temas ambientales, ambos sexos comparten parecidas respuestas en la valoración de los problemas ambientales, siguiéndoles en importancia la contaminación (en mujeres 24,9% y en hombres 23,3%) y el deterioro de playas y mares.

Cuando se trata de identificar las causas que están relacionadas con los problemas ambientales, en relación a los incendios forestales, las respuestas de ambos sexos coinciden, destacando como causas el abandono del campo y otras actividades tradicionales. En general, en las respuestas de las mujeres se vinculan en mayor medida con causas relacionadas con el modo de vida y las costumbres y las de los hombres con causas relacionadas con la economía y las decisiones políticas.

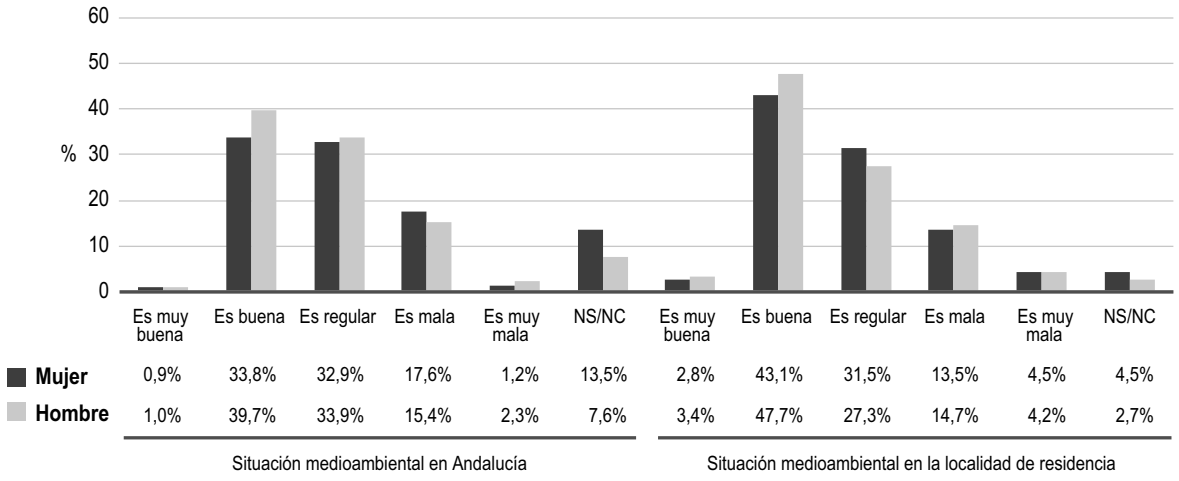
3.12.2. Valoración sobre el medio ambiente

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

La percepción sobre la degradación ambiental varía según el ámbito territorial que se tome como referencia. El Ecobarómetro viene confirmando en todas sus ediciones un fenómeno que consiste en considerar que los problemas ambientales son percibidos como más graves cuando se producen en territorios alejados o a escalas espaciales muy amplias. Esta tendencia es más acusada en hombres que en mujeres, así en las respuestas aportadas a la valoración de los problemas medioambientales en la localidad de residencia y en Andalucía se observan estas leves diferencias.

Gráfico 3.12.2.

Grado de valoración de la situación del medio ambiente según sexo. Año 2013



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones

3.12.3. Conocimiento específico sobre cuestiones ambientales

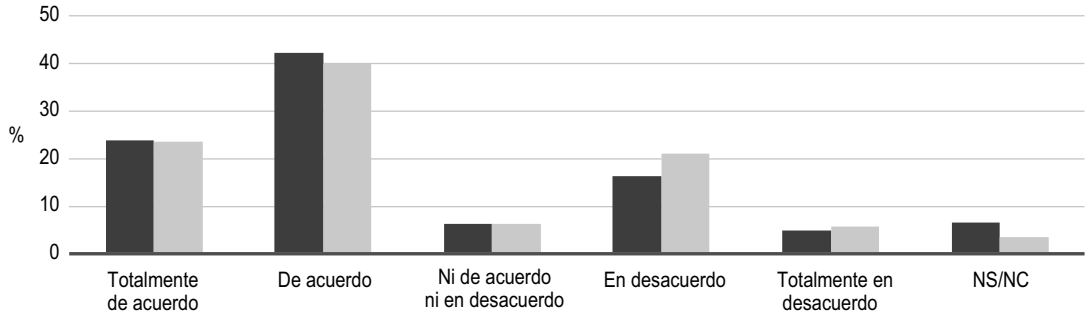
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Dada la situación económica actual y la tendencia observada en los últimos años sobre la menor preocupación por los temas ambientales, interesa conocer la relación que la población establece entre el medio ambiente y la economía. Los resultados muestran que, efectivamente, para dos de cada tres andaluces y andaluzas existe un vínculo de dependencia entre la protección ambiental y el desarrollo económico, un 64,7% está de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que para la adecuada protección del medio ambiente se necesita que haya crecimiento económico, esta opinión se agudiza entre las mujeres (65,9%), entre los hombres un 63,5% opina en este sentido.

Respecto a las posibles soluciones de los problemas ambientales, con carácter general, se observa un posicionamiento más negativo en hombres que en mujeres, así, en cuanto a la desconfianza en que los logros científicos puedan solucionar los problemas de medio ambiente, opinan de esta manera un 51,9% de hombres y un 46,7% de mujeres. Y sobre la capacidad que las personas individualmente pueden tener para incidir en la mejora del medio ambiente, el porcentaje de mujeres que consideran posible esta opción es superior (68,7%) que entre los hombres (66,9%). Respecto a comportamientos medioambientalmente responsables, hombres y mujeres opinan por igual que es necesario la implicación de toda la sociedad.

Gráfico 3.12.3.1.

Grado de acuerdo sobre la relación entre la protección del medio ambiente y la economía según sexo. Año 2013



Para proteger el medio ambiente se necesita que haya crecimiento económico

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	NS/NC
Mujeres	23,8%	42,1%	6,3%	16,2%	5,0%	6,6%
Hombres	23,5%	40,0%	6,2%	21,0%	5,8%	3,4%

Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

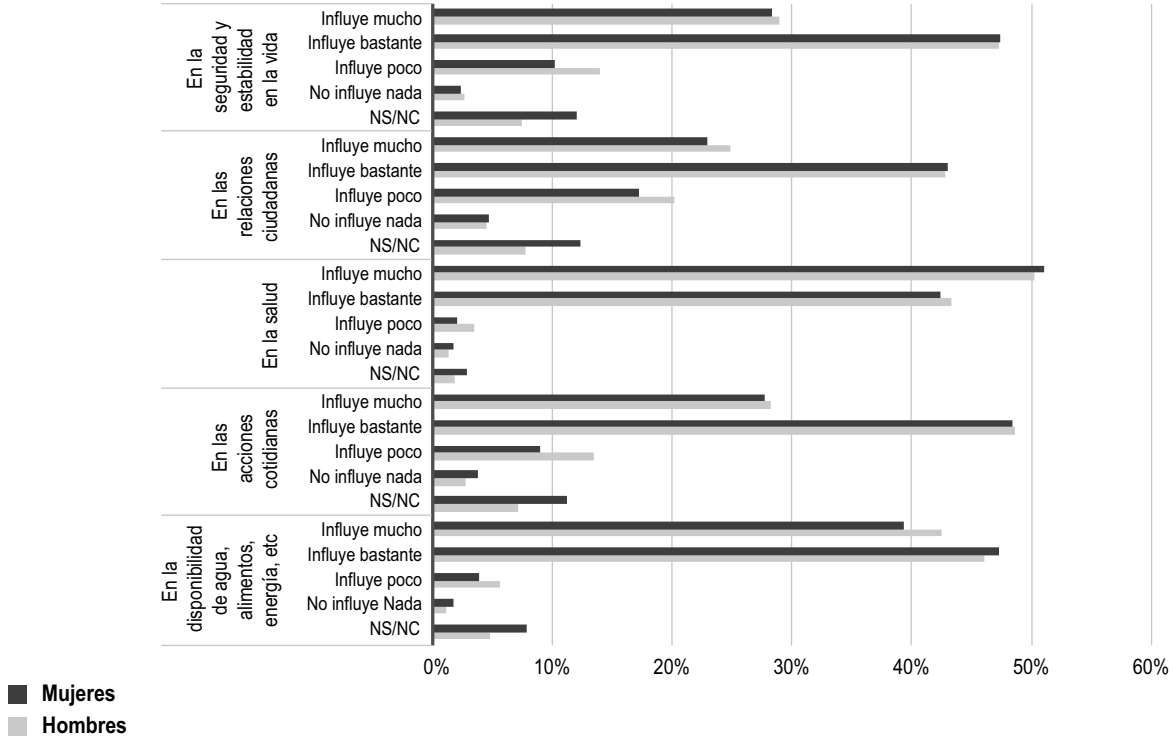
El Ecobarómetro incluye, en la edición de 2013, algunas preguntas para valorar en qué medida la población andaluza reconoce que el medio ambiente, entendiendo este concepto más cercano a la ciudadanía que el de ecosistema, contribuye al bienestar humano. Para ello se adopta el concepto bienestar humano utilizado en la propuesta de Naciones Unidas que lo

define como "el estado de una persona en el que, una vez son cubiertos los requerimientos materiales más esenciales que conducen al buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica, se alcanza una vida buena, tranquila, decente y lograda sin sobrepasar en el empeño los límites biofísicos de los ecosistemas".

La gran mayoría de las personas encuestadas reconoce que el medio ambiente influye mucho o bastante en la salud (93,4%) sin que haya diferencias entre las respuestas dadas por hombres y mujeres, seguidos por la disponibilidad de agua, alimentos y energía, si bien se observan mayor número de respuestas afirmativas en hombres (88,5%) que en mujeres (86,5%).

Gráfico 3.12.3.2.

Grado de influencia del medio ambiente en distintos aspectos según sexo. Año 2013



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

3.12.4. Conductas proambientales

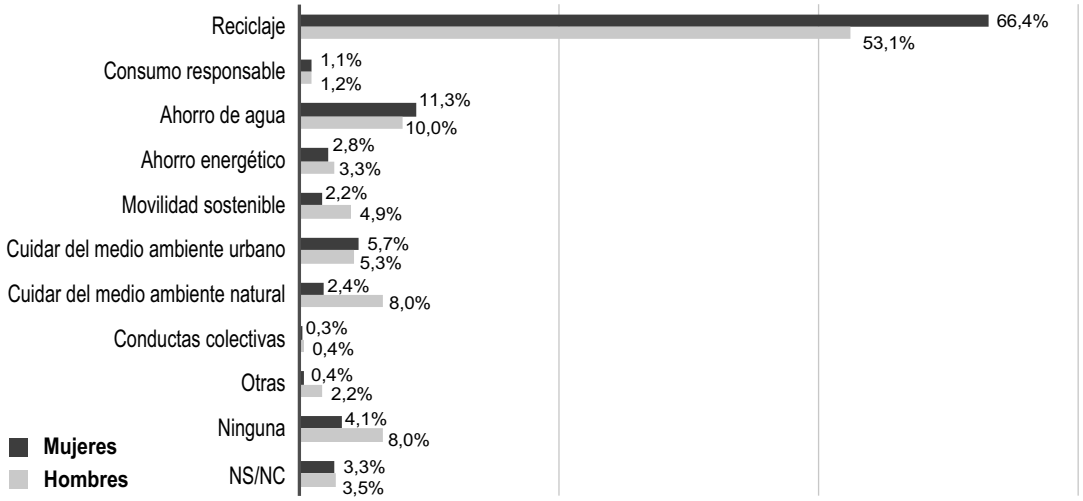
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Para medir la propensión de la población andaluza a realizar conductas proambientales se les ha preguntado por su disposición a llevar a cabo determinados comportamientos relacionados con la preservación del medio ambiente preguntando por las prácticas que en su vida cotidiana estarían dispuesto a realizar, sin que se les sugiera los temas. De manera general, se indicaba que separar los residuos domésticos para su reciclaje es la práctica

cotidiana que la población andaluza identifica en mayor medida con la protección del medio ambiente. El reciclaje es la primera opción propuesta por un 59,9% de las personas encuestadas, siendo más elevado el número de mujeres que proponen esta práctica como primera opción (66,4%) respecto al de los hombres (53,1%).

Gráfico 3.12.4.

Prácticas de la vida cotidiana para contribuir a la protección del medio ambiente según sexo. Año 2013



Nota: Datos correspondientes a la pregunta sobre la primera práctica con la que intenta contribuir a la protección del medio ambiente.
Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Las prácticas dirigidas al ahorro de agua siguen en orden de preferencia entre las respuestas de las personas encuestadas, siendo también, en este caso, superior el porcentaje de mujeres que la sitúan como segunda práctica que de hombres. El tercer lugar lo ocupan las prácticas domésticas de consumo eficiente de energía (uso de bombillas de bajo consumo, compra de electrodomésticos de eficiencia energética o ajuste de la climatización del hogar) en el que la proporción de mujeres que optan por esta práctica es superior a los hombres.

3.12.5. Información ambiental

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

La información ambiental es un amplio concepto que se recoge en la Ley 27/2006, que establece las materias relacionadas con el medio ambiente, así como los derechos de acceso a este tipo de información. A continuación, se presentan los datos del Ecobarómetro sobre la opinión que la población andaluza tiene sobre su nivel de información ambiental, qué fuentes de información son las más utilizadas, qué valoración les merecen las ofrecidas por la Junta de Andalucía y qué temas centran sus intereses y sobre cuáles sitúan sus demandas informativas.

Fuentes de información ambiental

De acuerdo con los datos de la encuesta, la televisión constituye la fuente de información ambiental más importante para la mayoría de la población andaluza, a través de las noticias que emiten las distintas cadenas sobre temas ambientales (86,7%), si bien es mayor entre las mujeres (88,9%) que entre los hombres (84,5%). En segundo lugar, se informan a través de películas y documentales (42,1%), aunque en este caso los hombres lo usan con mayor frecuencia (43,7%) que las mujeres (40,6%). Además un tercio de las personas encuestadas (33%) destaca el papel que juegan las charlas informales a la hora de mantenerse informado sobre estas temáticas, si bien nuevamente los hombres lo utilizan con mayor frecuencia (35,5%) que las mujeres (30,6%). A continuación mencionan a la prensa, que es donde se produce la mayor brecha de género, un 34,4% de hombres y un 19,6% de mujeres.

Estas variaciones en las respuestas de las personas encuestadas según sexo coinciden con las analizadas en los estudios de medios de comunicación. Así, entre los hombres es más frecuente el uso de periódicos, radio e internet que entre las mujeres.

También se observan variaciones en función del sexo en la frecuencia de las consultas atendiendo a las fuentes de información que las personas encuestadas utilizan para mantenerse informados sobre los temas ambientales, en los que el porcentaje de respuestas afirmativas son superiores en hombres, salvo en el caso de noticias de televisión.

Uso y valoración de las webs de la Junta de Andalucía sobre información ambiental

Sólo a las personas encuestadas que afirman que han consultado alguna noticia de información ambiental en internet en los dos últimos meses (un 29,1%), 294 mujeres y 394 hombres, se les ha preguntado acerca de las webs de la Junta de Andalucía donde se ofrece información ambiental. El 28,2% de quienes utilizan internet como fuente de información ambiental dice haber visitado alguna web de la Junta de Andalucía relacionada con este tema, inferior para el caso de mujeres (23,5%) que en hombres (31,8%). El porcentaje sólo aumenta ligeramente entre quienes declaran niveles altos de interés y de información ambiental (32% y 33,7% respectivamente).

Las personas encuestadas que consultan información ambiental en las páginas de la Junta de Andalucía, las valoran de forma favorable atendiendo a tres criterios: satisfacción general, comprensibilidad y contenidos. En una escala de 0 a 10, donde 0 significa nada y 10 mucho, la puntuación media relativa al grado de satisfacción general es de 6,72, con una puntuación media de 6,59 se califica a la página web de “completa” y con un 6,66 de “comprensible”.

Frecuencia y motivos de las consultas de información ambiental

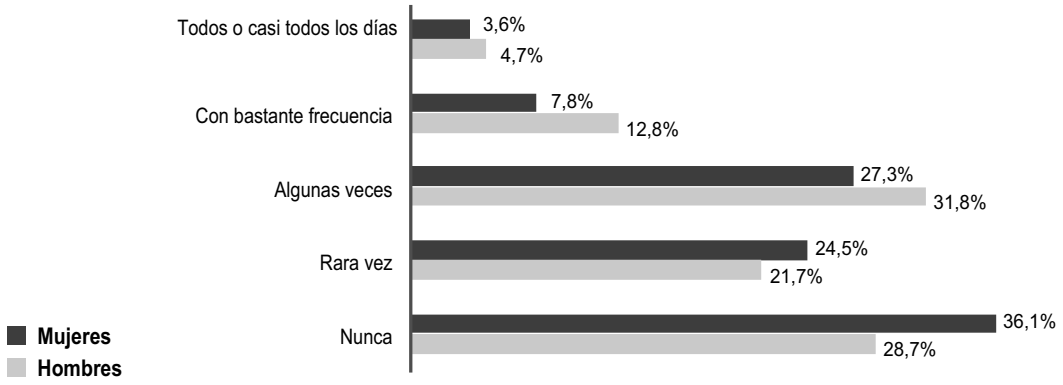
El Ecobarómetro se interesa también por conocer la frecuencia de las consultas ambientales por parte de los andaluces y las andaluzas y cuáles son los motivos principales de estas consultas.

Según la misma, una de cada tres personas encuestadas no acude nunca a las fuentes de información ambiental (32,5%), a lo que hay que sumar un 23,1% que dice no hacerlo casi nunca; es decir, algo más de la mitad de la población se muestra bastante ajena a este

tipo de temáticas. En cambio, un 29,5% de las personas encuestadas declaran consultar información ambiental algunas veces y un 14,5% hacerlo con bastante o mucha asiduidad. Además se observa que son mayores las respuesta dadas por las mujeres para los casos de poca frecuencia de consulta o nulas (60,6%), por el contrario, los hombres tienen mayor frecuencia de consultas diarias o con bastante frecuencia.

Gráfico 3.12.5.1.

Frecuencia de consulta de la información sobre medio ambiente. Año 2013



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente Superior de Investigaciones Científicas.

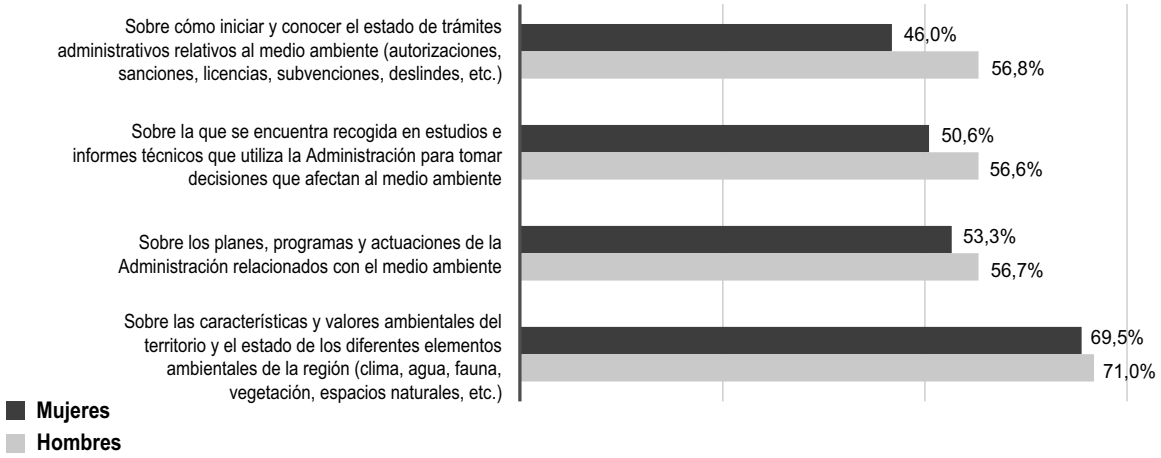
En cuanto al motivo principal de las consultas, con carácter general los intereses personales de cada persona encuestada tienen más peso (66,7% de las respuestas) que los relacionados con el turismo y el ocio o los motivos laborales o académicos. Esta distribución se mantiene cuando se analizan los resultados en función del sexo, así el interés personal es el motivo principal en mujeres y en hombres. No obstante, se puede hacer algunas puntualizaciones sobre el resto de los motivos. Para la población general, los estudios marcan algo más el interés de las consultas de la juventud (14,1%), entre ellas, las mujeres muestran más interés que los hombres; para ambos sexos, el ocio y el turismo ocupan el segundo lugar y los motivos laborales ocupan el tercer lugar, en una proporción superior para hombres que para mujeres.

Demandas de información ambiental hacia la Administración

En el marco de la encuesta, se les pregunta sobre qué tipo de información ambiental le gustaría que le facilitase la Administración. De los cuatro apartados propuestos, la información que más interesa tanto a mujeres (69,5%) como a hombres (71%) es la relativa a las características y a los valores ambientales del territorio y el estado de los diferentes elementos ambientales de la región. Precisamente este tipo de información se ofrece a través del portal web, del Canal de la REDIAM, en forma de información geográfica y cartografía, bases de datos, estadísticas, documentos de carácter técnico y científico, entre otros, y que se sintetiza anualmente en los Informes de Medio Ambiente de Andalucía (IMA).

Gráfico 3.12.5.2.

Tipo de información ambiental que debería ser facilitada por la Administración según sexo. Año 2013



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2013 de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

El resto de las cuestiones atrae menos la atención de la ciudadanía, manteniéndose, en todos los casos, un interés menor en mujeres que en hombres. En el interés por conocer más sobre los planes, programas y actuaciones de la Administración relacionados con el medio ambiente, la diferencia entre hombres y mujeres es de 3,4 puntos porcentuales; en cuanto al interés por la información ambiental recogida en los informes y estudios técnicos que justifican la toma de decisiones de la Administración distan 6 puntos porcentuales y cuando se trata de información vinculada a los trámites administrativos relativos al medio ambiente, la diferencia es de 10,8 puntos porcentuales.

3.13. TURISMO Y COMERCIO

3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

El sector comercial[24] en Andalucía, según los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), ocupaba en 2014 a un total de 422.000 personas, de las que 219.600 eran mujeres (un 52%), y 202.400 hombres (un 48%), lo que supone un mayor nivel de ocupación femenina , algo característico en este sector.

En Andalucía, los efectos de la crisis económica han afectado al sector del comercio ya que en los últimos siete años, tanto hombres como mujeres han encadenado pérdidas de empleo consecutivas, a excepción de 2011, año en que se mantuvieron los puestos de trabajo masculinos. De esta forma, el número de ocupados ha pasado de 435.100 personas en 2013 a 422.000 personas en 2014, es decir un descenso del 3,1%, según la Encuesta de Población Activa (EPA). Este descenso ha afectado en menor medida a las mujeres cuya ocupación en este sector ha descendido un 2% entre 2013 y 2014, mientras que la ocupación masculina lo ha hecho en un 4,1%.

Analizando el periodo 2008-2014, las pérdidas han sido más acusadas entre los trabajadores del sector que entre las trabajadoras, siendo la tasa de descenso para los ocupados de un 18,7% y el de las ocupadas de un 10,4%.

Atendiendo a la situación profesional de los trabajadores, el sector comercial de Andalucía se compone en 2014 de un 67,9% de personas asalariadas (127,4 mil hombres y 159,1 mil mujeres), un 8,8% de personas empleadoras, un 21,3% de trabajadores independientes y tan sólo un 2% de miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.

A pesar de ser un sector feminizado, se observan diferencias en cuanto a la situación profesional de las mujeres con respecto a los hombres. Así, como muestra el siguiente gráfico, las mujeres están ocupadas en mayor medida como asalariadas y no tanto como empleadoras, empresarias o trabajadoras independientes. Del total de personas asalariadas, un 55,5% son mujeres, mientras que sobre el total de personas empleadoras, personas empresarias sin asalariados o trabajadores independientes, las mujeres tienen una menor representación, concretamente el 42,8%. En la categoría “Otros”, que incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones, la realidad es muy diferente ya que existe una elevada proporción de mujeres, un 72,3%, frente a un 27,7% de hombres.

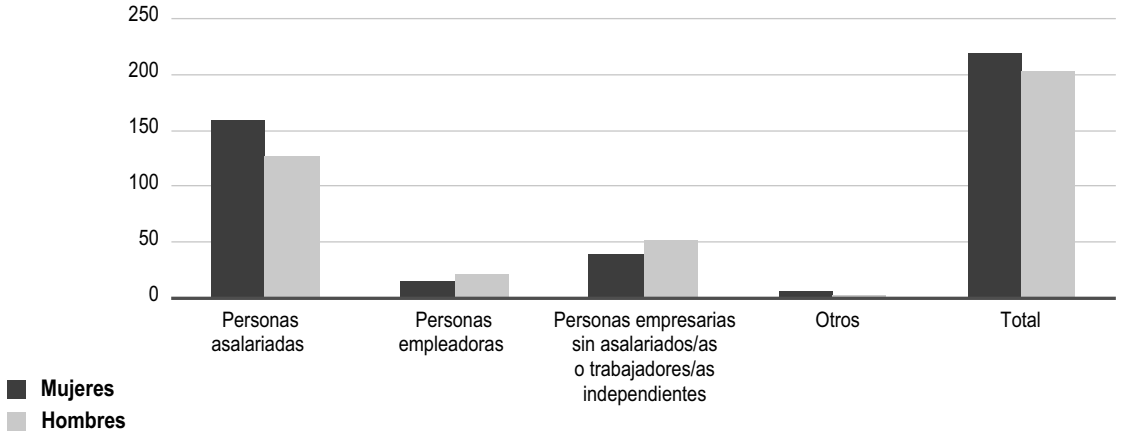
Se observa la importancia que ha adquirido el trabajo femenino asalariado en el comercio, aunque en los últimos años se ha reducido el número de personas trabajadoras asalariadas en el sector comercial andaluz y han aumentado las y los trabajadores autónomos.

24 Estos datos incluye Comercio al por mayor y al por menor excluyéndose Reparación de vehículos de motor y motocicletas.

En cuanto a la distribución de la población masculina y femenina según rama de actividad dentro del sector comercio, se observa una desigual distribución que sitúa a las mujeres en su mayoría en el comercio al por menor, con una mínima representación en el comercio al por mayor frente a los hombres. Así, el 84,7% de mujeres ocupadas, lo está en la rama de comercio al por menor, y el 15,3 % en el comercio al por mayor. En el caso de los hombres, aunque el comercio al por menor también es la rama en la que trabajan la mayoría (un 66,1%), el reparto es más equilibrado trabajando en el comercio al por mayor un 33,9%.

Gráfico 3.13.1.

Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2014



Nota: miles de personas, media anual. Otros incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.13.2. Distribución de turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

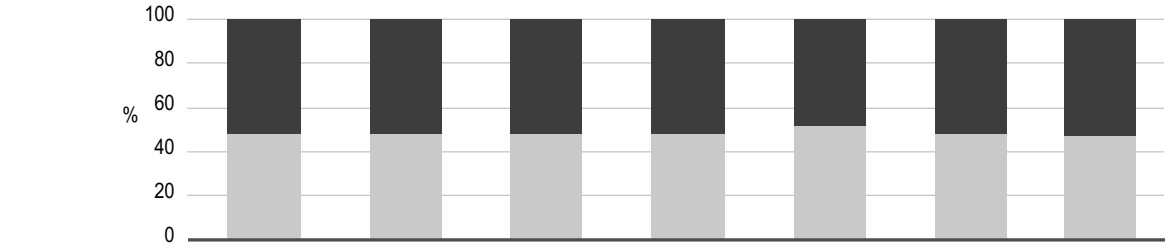
Consejería de Turismo y Deporte

Los ingresos por turismo en Andalucía representaron durante el año 2014 el 12,6% del PIB de la Comunidad, participación ligeramente superior a la del año 2013 (12,5%). El número de turistas de origen nacional y extranjero en 2014 con respecto al año anterior se incrementó un 7,2% y un 5,8%, respectivamente. Concretamente el año 2014 se cierra con 24 millones de turistas, lo que supone un incremento del 6,7% respecto al año anterior.

Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2014, el 47,8% fueron hombres y el 52,2% mujeres. Por procedencias, no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en la mayoría de las procedencias el porcentaje de mujeres es más elevado que el de hombres, exceptuando el caso de Alemania.

Gráfico 3.13.2.1.

Turistas según sexo y procedencia. Año 2014



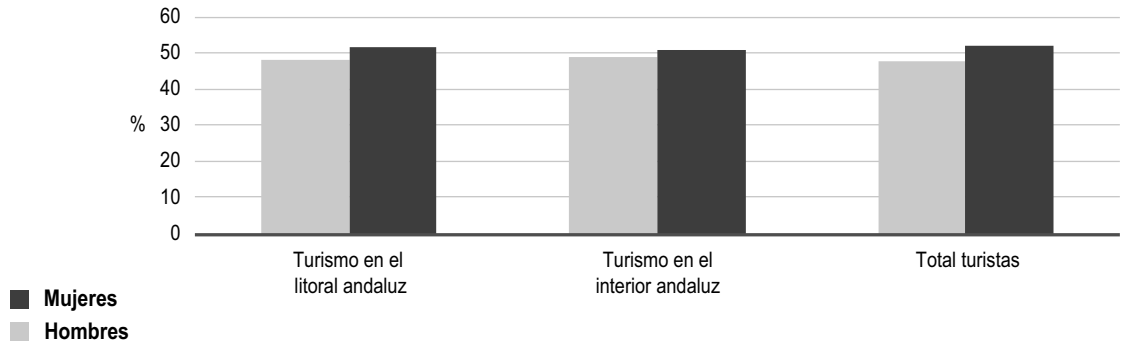
	España	Andalucía	Resto de España	Gran Bretaña	Alemania	Otros países	Total turistas
Mujeres	52,4	52,0	52,3	52,1	48,7	51,9	52,2
Hombres	47,6	48,0	47,7	47,9	51,3	48,1	47,8

Fuente: Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y Consejería de Turismo y Deporte a partir de ECTA

Al analizar los distintos destinos turísticos (clasificados como turismo en el litoral y en el interior de Andalucía) no se observa ninguna diferencia importante entre la población femenina y la masculina, representando las mujeres una mayor proporción en ambos casos, manteniéndose la tendencia general.

Gráfico 3.13.2.2.

Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2014



Fuente: Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) y Consejería de Turismo y Deporte a partir de ECTA.

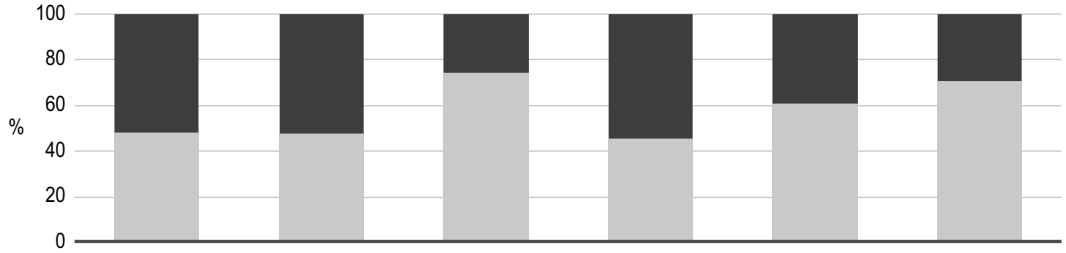
Si, tal y como se ha señalado anteriormente, la distribución por sexo y destino turístico no muestra variaciones importantes, del análisis de los distintos segmentos turísticos sí puede concluirse que existen diferencias acusadas entre mujeres y hombres, con respecto a sus preferencias de turismo y ocio. En este sentido, las mujeres se encuentran escasamente representadas en categorías como el turismo de golf (25,8% de mujeres frente a un 74,2% de hombres), turismo de puertos deportivos (29% frente a un 71%) y turismo de cruceros

(39% de mujeres frente a un 61% de los hombres). Por el contrario, las mujeres optan en una mayor proporción, por turismo de salud y bienestar (un 54,4%), turismo cultural (un 52,2%) o turismo de sol y playa (51,7%).

Respecto al año 2013, destacan las variaciones en el turismo de cruceros y el turismo de salud y bienestar, categorías en las que las mujeres han disminuido su presencia en 4,5 y 4,7 puntos porcentuales, respectivamente.

Gráfico 3.13.2.3.

Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2014



	Turismo de sol y playa	Turismo cultural	Turismo de golf	Turismo Salud y Bienestar	Turismo de cruceros	Turismo de puertos deportivos
Mujeres	51,7	52,2	25,8	54,4	39,0	29,0
Hombres	48,3	47,8	74,2	45,6	61,0	71,0

Fuente: Consejería de Turismo y Deporte, a partir de operaciones propias y de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA) del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA).

3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo y Deporte

El sector turístico registra un total de 332.800 personas ocupadas, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el año 2014, lo que supone un 7,7% más con respecto al año anterior. Este sector aporta un 12,6% de la población ocupada y el 16,2% de las personas que trabajan en el sector servicios en Andalucía.

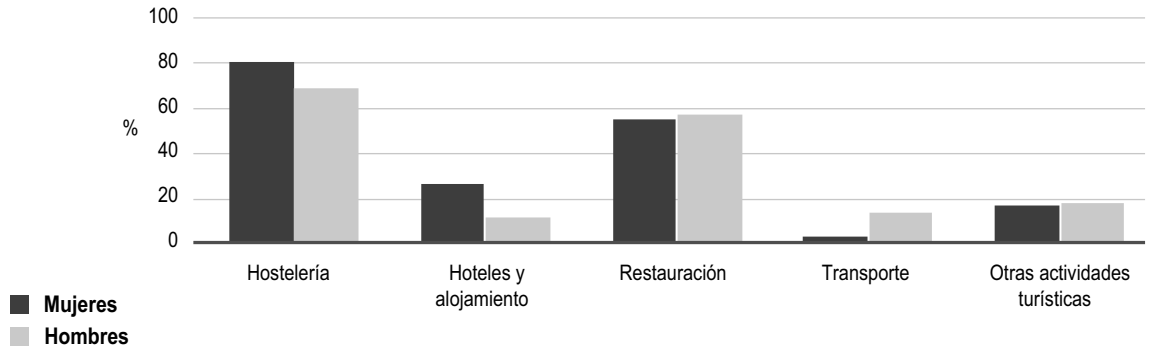
Del análisis de la composición por sexo, se concluye que las mujeres están menos representadas que los hombres, aglutinando el 42,1% de la población ocupada en el sector turístico en Andalucía en el año 2014. La mayoría de las personas trabajadoras en este sector son hombres (un 57,9%), reflejo de lo que ocurre en la población ocupada andaluza en su conjunto, en la que la proporción de mujeres es del 43,4% y la de hombres el 56,6%.

Por rama de actividad, se observa una distribución diferente de la ocupación masculina y femenina. De esta forma, es muy elevada la presencia de mujeres en la rama de restauración (55,1%) y destacada en la de hoteles y alojamientos (25,8%). Sin embargo, las mujeres continúan mostrando una baja representación en la actividad del transporte (2,8%).

En el caso de los hombres, la rama que aúna mayor ocupación es la de restauración (57,4%). El resto de la presencia masculina se distribuye de manera uniforme entre las restantes ramas: hoteles y alojamientos (11,6%), y transporte (13,9%). En el apartado de otras actividades turísticas, la distribución es más equilibrada, con una presencia similar de hombres (17,1%) que de mujeres (16,3%).

Gráfico 3.13.3.

Personas ocupadas según sexo y ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2014



Nota: Los datos se han visto afectados por cambios metodológicos en la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE). Estos cambios suponen que esta serie difiere de las calculadas y publicadas en años anteriores.
Fuente: Consejería de Turismo y Deporte. Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Con respecto al año 2013, tal y como se ha comentado, el sector evoluciona positivamente en cuanto a sus datos de ocupación, si bien las tasas de variación han sido menos positivas para las mujeres que para los hombres. Así en el caso de las mujeres esta tasa de crecimiento ha sido de tan solo un 3,4% frente a un 11% en el caso de los hombres.

La distribución desigual por ramas de actividad en la estructura del empleo del sector turístico, ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años. Todas estas ramas registran aumentos de ocupación femenina, excepto la categoría de "otras actividades turísticas". En el caso de los hombres, también se registran incrementos de ocupación en la mayoría de las ramas, salvo hoteles y otros alojamientos.

La pérdida de empleo desde que se iniciara la crisis económica, ha sido más acusada entre las trabajadoras del sector que entre los trabajadores. Las mujeres han venido encadenando pérdidas durante tres años consecutivos, y sólo en 2012 y 2014 han registrado incrementos de puestos de trabajo. Comparando los datos de 2008 con los de 2014, se obtiene una tasa de descenso para el empleo femenino de un 17,3%, mientras que el empleo masculino ha experimentado un ascenso de un 4,3%, debido fundamentalmente al crecimiento producido en 2014 con respecto a 2013. De este modo los hombres han ganado presencia en el sector turístico, hasta 5,7 puntos porcentuales, pues representaban el 52,2% del total de ocupados en 2008 mientras que en 2014 la cuota ha pasado al 57,9%.

4

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

4

En el capítulo cuarto del Informe de Evaluación de Impacto de Género se realiza un análisis de la composición según sexo del personal en las cuatro grandes áreas de la administración de la Junta de Andalucía – Administración General, Justicia, Sanidad y Educación- con el fin de estudiar desde la perspectiva de género las principales circunstancias que afectan a dicho personal. Entre estas variables analizadas están el grupo, la adscripción, los niveles de la carrera administrativa y grado de responsabilidad. Con el fin de realizar un seguimiento de la evolución en de los diferentes colectivos, cada año se realiza un informe más extenso de uno de ellos que contempla los cambios acontecidos en los cuatro últimos años. Este año este análisis se lleva a cabo sobre el colectivo de Administración General.

Para estudiar la representación de hombres y mujeres, se ha elaborado un índice que sintetiza, en un valor, los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la Ley 12/2007 de Andalucía para la representación equilibrada[1]. Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por la fórmula IPRHM=((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad se correspondería con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.

En 2015, el personal al servicio de la Junta de Andalucía alcanzó un total de 240.432 personas, de las cuales 154.403 eran mujeres y 86.029 hombres. El valor del índice correspondiente a esta distribución es IPRHM=1,28, lo que significa que el personal de la Junta de Andalucía cuenta con una mayoría de mujeres, concretamente un 64,2%, es decir por encima del límite considerado equilibrado. Con respecto al año 2014, se ha producido una disminución de efectivos de 10.102 personas, con mayores descensos en los hombres, por lo que aumenta la proporción de mujeres, que en 2014 representaban el 64%.

1 La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía define que "se entiende por representación equilibrada 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 sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento".

Por número de efectivos, el colectivo más numeroso es el de docentes, con 114.440 personas, seguido por el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), que cuenta con 73.434 personas, la Administración General, integrada por 45.062 profesionales, y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, en el que se suma un total de 7.477 personas. En todos ellos, se ha producido un aumento de la presencia de mujeres en mayor o menor grado.

En la Administración General, primero de los colectivos analizados en este capítulo, la representación de hombres y mujeres determina un IPRHM de 1,22. Como ya se referido, este año se estudia la evolución en los últimos cuatro años, observándose un aumento desde 2012 en la presencia de mujeres, que han pasado de suponer en ese año un porcentaje del 59,5% a representar el 60,9% del total del colectivo en 2015. Es el área de la administración de la Junta en que el personal se acerca más a valores de equilibrio representativo según sexos.

En el cuerpo de docentes, cuyo IPRHM es de 1,29 en 2015, también se refleja la tendencia a un mayor presencia de mujeres, teniendo en cuenta que el valor del Índice fue de 1,28 en 2014. En términos porcentuales, la presencia de mujeres aumenta en 0,3 puntos, del 64,2% al 64,5%

El personal del SAS es el más feminizado, con un IPRHM de 1,32, superior como en los otros colectivos al de 2014 (IPRHM=1,31). El porcentaje de mujeres y hombres en este personal fue en 2015 del 65,8% y el 34,2% respectivamente.

En cuanto al personal de la Junta de Andalucía que presta sus servicios en la Administración de Justicia. Su IPRHM ha pasado de un valor de 1,28 en 2014, a otro de 1,29 en 2015. El porcentaje de mujeres aumenta del 63,9% al 64,4%.

El último de los colectivos de personal que se analiza en este capítulo es el del personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas. El conjunto del personal directivo en las entidades instrumentales analizadas cuenta con una presencia de hombres y mujeres del 65,3% y el 34,7%, respectivamente. Por tipo de entidad, cabe destacar la situación de equilibrio representativo en las entidades asimiladas, con un porcentaje de mujeres del 46,2%.

4.1. Análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El presente informe analiza cómo ha sido el comportamiento de la distribución por sexo del colectivo de Administración General entre los años 2012 y 2015, atendiendo a las conclusiones extraídas del análisis evolutivo 2008-2011, detectando las tendencias que condicionan la desigual representación de hombres y mujeres entre los distintos grupos de personal y observando, especialmente, si las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional siguen explicando en parte la escasa presencia femenina en los niveles superiores de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2012 se realizó una valoración en profundidad de la composición por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, estudiando su evolución en el período 2008-2011. Entre las conclusiones se destacaba la tendencia a un aumento de la presencia de mujeres en el colectivo, que elevaba su participación claramente mayoritaria y que comprometía el futuro equilibrio en la representación por sexo. También se evidenciaba que la proporción de mujeres era mayor en los grupos profesionales con menores requerimientos formativos para su acceso. Por otra parte, el cambio más relevante durante el citado período fue la consecución de una distribución paritaria entre el personal alto cargo, resultado de una apuesta decidida del Gobierno Andaluz por sustituir el tradicional protagonismo masculino, fomentando el aumento de la presencia de mujeres. Finalmente, el informe evolutivo destacaba que la menor representación femenina en los grupos profesionales superiores era un notable freno a que las mujeres participaran en los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones, que se acentuaba con variables como la edad o las cargas familiares.

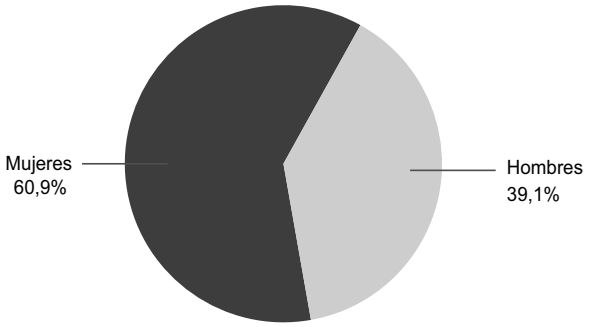
El capítulo se inicia con una valoración de la distribución del conjunto del personal y su evolución en el período 2012-2015. Sin abandonar esta perspectiva temporal, a continuación se realiza un análisis desagregado de cada una de las categorías laborales, profundizando en el conocimiento del funcionariado; y un estudio sobre la presencia de mujeres en los niveles de mayor responsabilidad y mayor capacidad de decisión del colectivo.

4.1.1. Análisis general

La presencia de mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía ha seguido creciendo durante los últimos años, al igual que en el período analizado con anterioridad. Si en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del colectivo, en 2015 el porcentaje se elevó al 60,9%, confirmando la tendencia a una lenta pero continuada feminización de este colectivo[2].

Gráfico 4.1.1.1.

Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2015



En enero de 2015 había 27.432 mujeres y 17.649 hombres al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, un total de 45.081 personas, lo que representa un 7,5% menos que en 2012[3]. La reducción de efectivos fue más intensa entre los hombres (10,6%) que entre las mujeres (5,3%), favoreciendo un aumento de la representación femenina y elevando el ligero desequilibrio que ya había aparecido por primera vez en 2014, como refleja la evolución del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)[4]. Una evolución que confirma la comentada tendencia a la feminización de este personal ya observada en el período 2008-2011[5].

2 En 2008 las mujeres representaban el 57,7% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

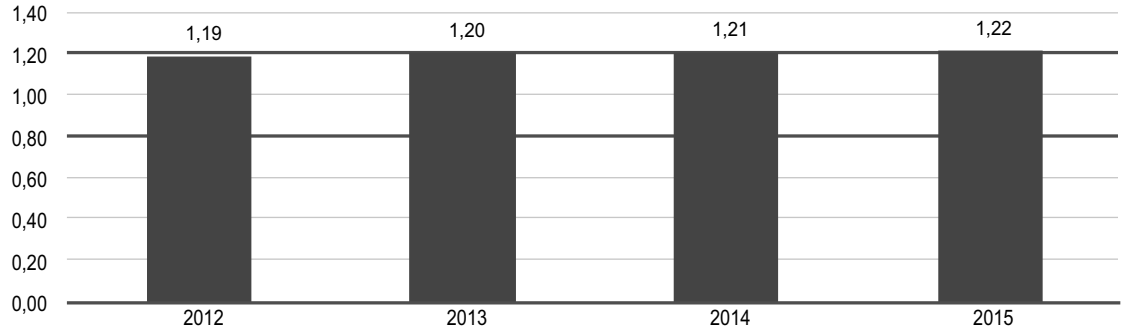
3 En el mismo período, desde enero de 2012 a enero de 2015, la reducción de efectivos en la Administración General del Estado (8,5%) fue mayor que en la Administración General de la Junta de Andalucía (7,5%). La intensidad de dicha reducción fue prácticamente igual entre hombres y mujeres, por lo que la distribución por sexo en la Administración General del Estado se mantuvo en valores cercanos a la paridad (IPRHM=1,03).

4 Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

5 El valor del IPRHM en 2008 fue de 1,15.

Gráfico 4.1.1.2.

Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Periodo 2012-2015



El aumento de la presencia de mujeres durante el período ha sido generalizado en todas las categorías o adscripciones profesionales. La distribución por sexo entre el personal que ostenta la categoría de alto cargo se ha mantenido todos los años en valores del IPRHM prácticamente paritarios, reforzando la existencia de un compromiso político consolidado por la igualdad en la representación.

Por categorías, el personal laboral concentra el 50,2% y el personal funcionario el 49,4%. El aumento de la presencia femenina ha sido más intenso entre el funcionariado y aunque ello no haya comprometido el equilibrio en la presencia de funcionarios y funcionarias (IPRHM=1,10), sí consolida la feminización del colectivo. También se reafirma la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores, especialmente en el grupo A1, conformando distribuciones cercanas a la paridad y quebrando la tradicional escasez de mujeres en este grupo.

Cuadro 4.1.1.1. IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2012 y 2015

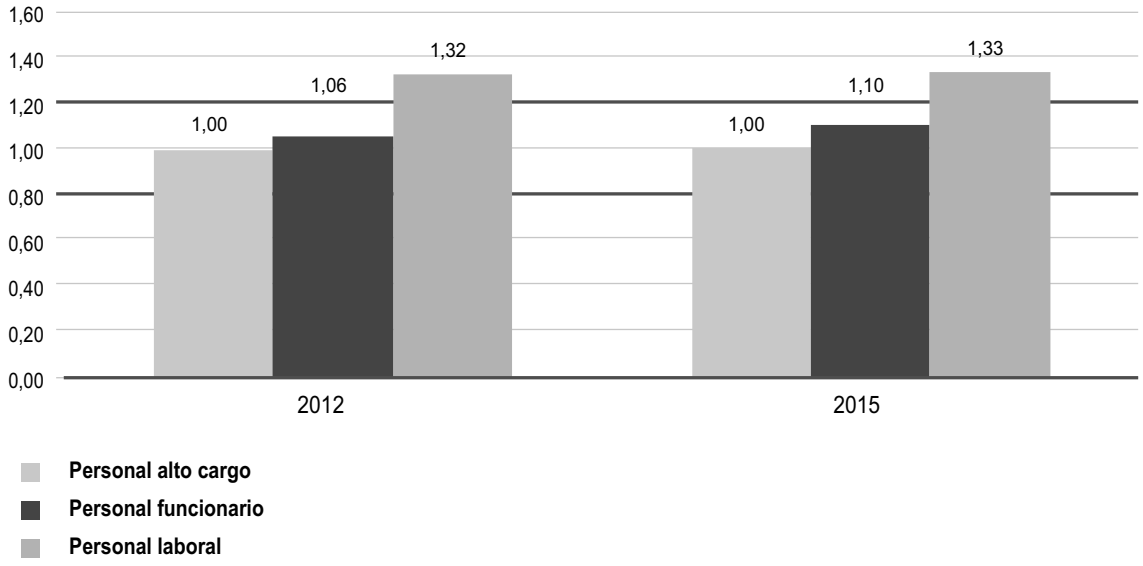
Categorías	Grupos					Total
	A1/1	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Personal alto cargo	1,00					1,00
	1,00					1,00
Personal funcionario	0,96	0,97	1,19	1,36	0,99	1,10
	0,84	1,09	1,24	1,33	0,94	1,06
Personal laboral	1,19	1,46	1,33	1,05	1,42	1,33
	1,16	1,50	1,27	1,04	1,41	1,32

Nota: sombreados los resultados del IPRHM para 2012

La evolución en estos años de la distribución por sexo entre el personal laboral ha agudizado el desequilibrio en esta categoría (IPRHM 2015=1,33), determinante en gran medida del proceso de feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Especialmente relevante ha sido el aumento de la presencia de mujeres en los grupos profesionales más significativos cuantitativamente, el III y el V, que concentran el 70% del personal laboral. A pesar de ello, resulta ilustrativo observar que donde se concentran mayor número de mujeres es en el grupo V de laborales (7.176), mientras que el mayor volumen de hombres (3.702) se encuentra en el grupo A1 del personal funcionario.

Gráfico 4.1.1.3.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías. Años 2012 y 2015



Así pues, si bien se ha avanzado en el período 2012-2015 en la consecución de una presencia más igualitaria de hombres y mujeres entre la categoría de altos cargos y en los grupos profesionales superiores del funcionariado, ha aumentado el desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres en los niveles profesionales con menores exigencias formativas, fundamentalmente entre el personal laboral, siendo determinante principal del proceso de feminización del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Cuadro 4.1.1.2 Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2015

PERSONAL ALTO CARGO

M	H	Total	IPRHM 2012	IPRHM 2015
107	107	214	1,00	1,00

PERSONAL FUNCIONARIO

Grupos/ niveles	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	2012	2015
30	62	112									62	112	174	0,77	0,71
29	32	44									32	44	76	0,66	0,84
28	362	461						1			362	462	824	0,84	0,88
27	236	335					1				237	335	572	0,78	0,83
26	305	454	101	158				2			406	614	1.020	0,77	0,80
25	1.131	1.330	566	833		3		2			1.697	2.168	3.865	0,84	0,88
24	106	89	101	111				1			207	201	408	0,65	1,01
23	245	261	175	257		1	1				421	519	940	0,88	0,90
22	923	616	113	87	322	236	1	5			1.359	944	2.303	1,11	1,18
21				3		40					0	43	43	0,53	0,00
20			49	100	459	511		2			508	613	1.121	0,90	0,91
19			1	1							1	1	2	2,00	1,00
18			679	351	1760	1156	429	146			2.868	1.653	4.521	1,27	1,27
17					33	15	29	15			62	30	92	1,38	1,35
16					554	403	306	307			860	710	1.570	1,10	1,10
15					1756	972	26	20			1.782	992	2.774	1,28	1,28
14					1		1338	511		2	1.339	513	1.852	1,39	1,45
13									1	7	1	7	8	0,53	0,25
12									41	34	41	34	75	1,02	1,09
Total	**3.402**	**3.702**	**1.785**	**1.901**	**4.885**	**3.337**	**2131**	**1.012**	**42**	**43**	**12.245**	**9.995**	**22.240**	**1,06**	**1,10**
	7.104		3.686		8.222		3.143		85		22.240				
2012	**0,84**		**1,09**		**1,24**		**1,33**		**0,94**		**1,06**				
2015	**0,96**		**0,97**		**1,19**		**1,36**		**0,99**		**1,10**				

PERSONAL LABORAL

	M	H	Total	IPRHM 2012	IPRHM 2015
I	678	463	1.141	1,16	1,19
II	1.623	600	2.223	1,50	1,46
III	3.808	1.933	5.741	1,27	1,33
IV	1.795	1.627	3.422	1,04	1,05
V	7.176	2.924	10.100	1,41	1,42
Total	**15.080**	**7.547**	**22.627**	**1,32**	**1,33**

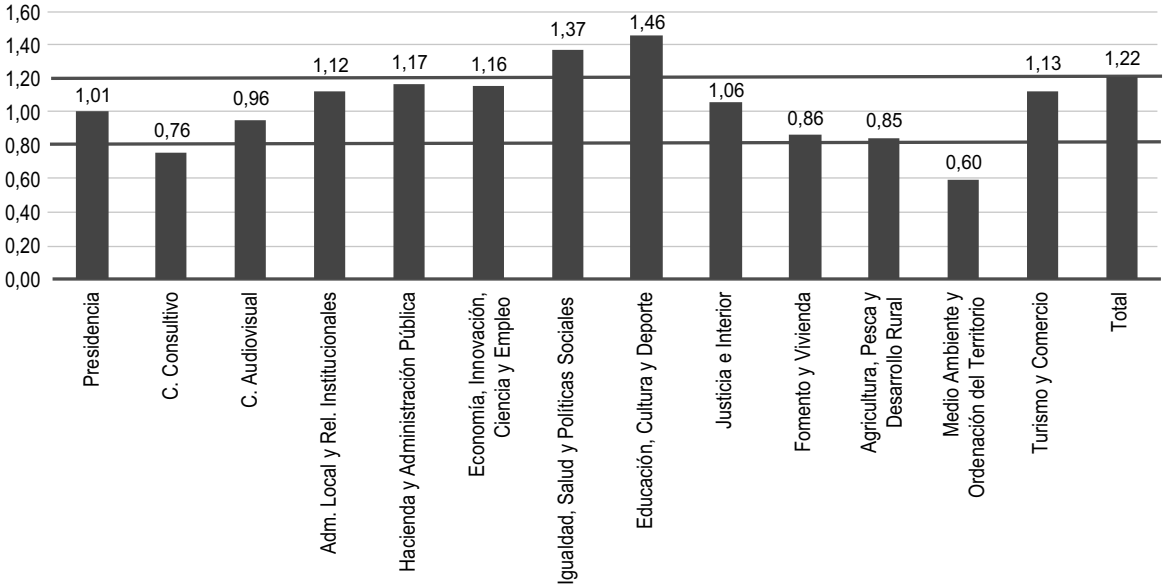
TOTAL			IPRHM	
M	H	Total	2012	2015
27.432	17.649	45.081	1,19	1,22

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

La distribución por sexo según su adscripción a las distintas secciones presupuestarias (tal y como se definía a enero de 2015) muestra cómo el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina de la Administración se concentra en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,37) y Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,46), en las que trabaja el 55,1% del personal. El resto de secciones presupuestarias muestra una distribución equilibrada, con la excepción de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio donde la distribución está claramente masculinizada, con un valor en el IPRHM del 0,60 y el Consejo Consultivo de Andalucía, cuyo valor alcanza el 0,76, sin alcanzar la banda de equilibrio.

Gráfico 4.1.1.4.

IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías. Año 2015



4.1.2. Personal alto cargo

Como se ha comentado anteriormente, durante el período 2008-2011 se avanzó notablemente en la composición igualitaria de hombres y mujeres entre el personal con la categoría de alto cargo, debido al compromiso político que supuso la aprobación de la Ley 6/2006[6] del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En la etapa que ahora se evalúa, 2012-2015, ha mantenido durante todos los años una distribución por sexo prácticamente paritaria en esta categoría profesional.

6 Artículo 18.3. En las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno que realice el Presidente o la Presidenta de la Junta de Andalucía, cada sexo estará representado en, al menos, un cuarenta por ciento.

Durante la etapa analizada el número de mujeres y hombres con la condición de alto cargo registró una notable reducción (-17,4%)[7], que resultó algo más intensa entre los hombres, lo que ha supuesto un ligero crecimiento de la presencia femenina en la categoría, aunque sin comprometer la igualdad en la representación por sexo (IPRHM=1,00).

Cuadro 4.1.2. Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2015

	M	H	TOTAL	IPRHM 2012	IPRHM 2015
Presidencia	1	-	1	0,00	2,00
Consejerías	5	6	11	0,91	0,91
Viceconsejerías	3	8	11	0,36	0,55
Secretaría General	18	17	35	0,81	1,03
Secretaría General Técnica	7	4	11	1,45	1,27
Dirección General y Del. Gobierno	34	38	72	1,16	0,94
Delegaciones Territoriales	22	18	40	0,95	1,10
Otros Altos Cargos	17	16	33	0,97	1,03
TOTAL	**107**	**107**	**214**	**1,00**	**1,00**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

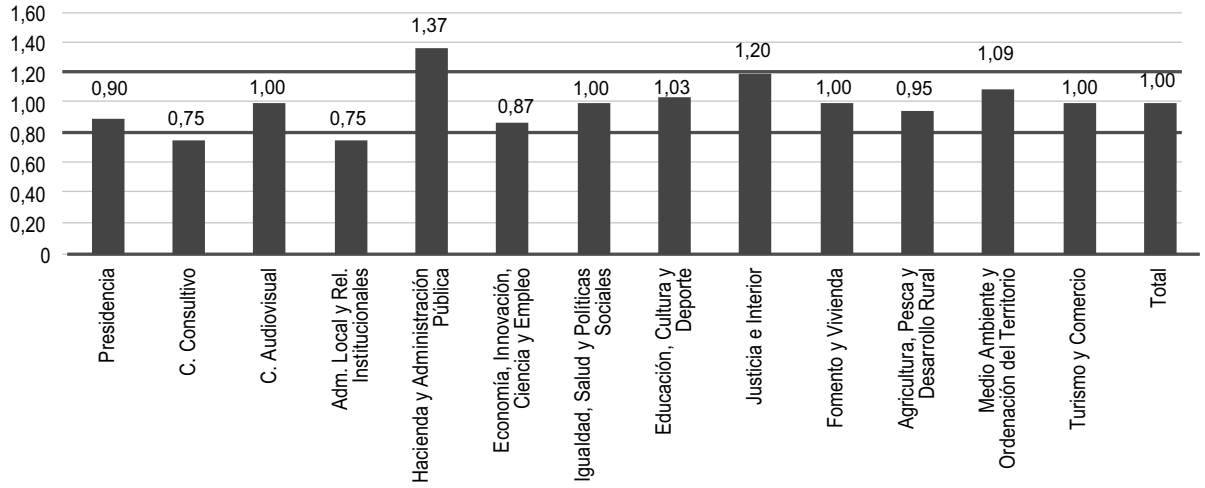
Los cambios en la composición por sexo respecto de 2012 han supuesto, en líneas generales, un mayor acercamiento a situaciones de equilibrio en los distintos puestos de esta categoría. Tan sólo se mantiene una ligera sobrerrepresentación de mujeres en las Secretarías Generales Técnicas (IPRHM=1,27), tras la importante reducción de la participación femenina que se ha registrado en relación con 2012 (IPRHM=1,45). Igualmente destacable resulta la evolución registrada en las Viceconsejerías, donde se reduce la presencia mayoritaria de hombres en 2015, (IPRHM=0,55) desde las cotas de 2012 (IPRHM=0,36) aunque todavía se encuentra lejos de los límites de equilibrio.

La distribución por sexo del personal alto cargo en las consejerías más relevantes se muestra bastante equilibrada, así las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, la de Fomento y Vivienda y la de Turismo y Comercio, y el Consejo Consultivo tenían una situación paritaria en este periodo (IPRHM=1). En el extremo opuesto, se encuentran la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que registra una presencia mayoritaria de mujeres (IPRHM=1,37) y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (IPRHM=0,87), la que más personal alto cargo concentra, con una clara mayoría de hombres, si bien dentro de los límites del equilibrio representativo.

7 La reducción de efectivos en esta categoría de personal lleva varios años observándose. Los efectivos en 2015 suponen un 31,4% menos de los existentes en 2008.

Gráfico 4.1.2.1.

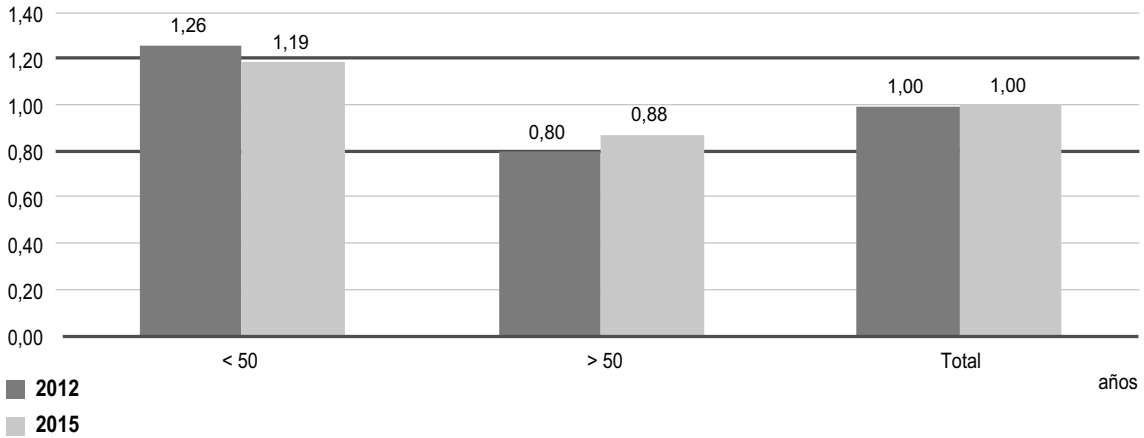
IPRHM del personal alto cargo por Consejerías. Año 2015



El compromiso por la igualdad de la Junta de Andalucía en la representación por sexo ha supuesto romper el techo de cristal que limitaba tradicionalmente el acceso de las mujeres a la condición de alto cargo. Como reflejo de esa transformación, la presencia femenina en esta categoría se ha generalizado en todos los grupos de edad. Si bien en 2012 la igualdad de hombres y mujeres se debía a una mayoritaria participación de éstas entre los efectivos más jóvenes, mientras que la presencia masculina era mayoritaria entre el personal de más edad, en 2015 la distribución por sexo por grupos de edad se ha vuelto más equilibrada.

Gráfico 4.1.2.2.

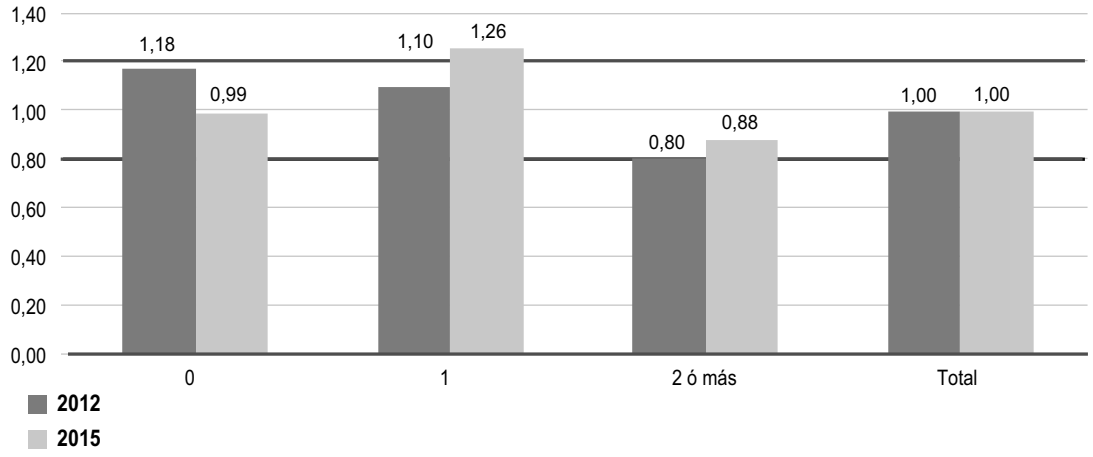
IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2012 y 2015



El elevado nivel de exigencia que lleva asociado el desempeño del puesto de alto cargo añade cierta dificultad para conciliar la vida familiar y profesional. Por otra parte, como las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a los cuidados y tareas familiares es de esperar que tengan mayores restricciones para el acceso a los puestos de mayor responsabilidad. El número de hijos o hijas que tiene el personal ha sido utilizado tradicionalmente como medida de la dedicación a la vida familiar y, por tanto, como variable que condiciona el acceso de las mujeres a los puestos superiores de la organización. Más adelante se analizará el efecto de la presencia y número de descendientes en la distribución por sexo entre los niveles superiores del funcionariado. En el caso del personal alto cargo parece que se suaviza la tendencia de que la existencia de hijos o hijas y su número han dejado de ser una limitación para el desempeño de las mujeres en esta categoría. Los cambios experimentados desde 2012 han situado la distribución por sexo en 2015 en valores de equilibrio, tanto entre el personal que no tiene descendencia (IPRHM=0,99) como entre aquel que tiene dos o más hijos o hijas (IPRHM=0,88). Además, el aumento de la participación femenina entre el grupo que tiene sólo un descendiente ha terminado por configurar una composición por sexo desequilibrada con mayor representación femenina.

Gráfico 4.1.2.3.

IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2012 y 2015



4.1.3. Personal funcionario

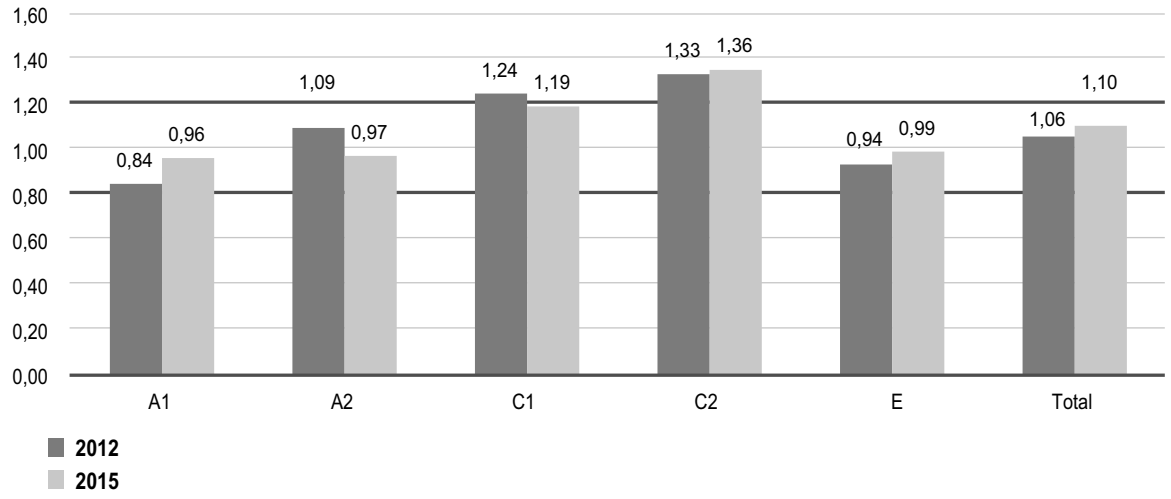
El personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue mostrando en 2015 una representación equilibrada de hombres y mujeres (IPRHM=1,10). Sin embargo, el crecimiento de la presencia femenina respecto de 2012 ha sido mayor que en el resto de categorías, consolidando una tendencia hacia una distribución por sexo caracterizada por una creciente mayoría de mujeres entre el colectivo, que puede modificar el equilibrio representativo en un futuro.

Los grupos más feminizados son el C1 y el C2, que aglutinan al 51,1% del colectivo. En la comparativa de los años 2012-2015, se mantiene la tendencia del crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo C2, agudizándose la sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,36). En el resto de los grupos, la distribución por sexo se aproxima a valores con mayor equilibrio, destacando el crecimiento de la presencia femenina en el grupo de mayor nivel formativo, el A1. En este grupo profesional el volumen de hombres continúa siendo mayor, pero se tiende hacia una mayor presencia de mujeres, lo cual ha conformado una distribución por sexo más equilibrada que en 2012.

Si en la valoración del período 2008-2011 se destacaba la escasa presencia de mujeres en el grupo A1 como un freno a la incorporación femenina en los puestos de mayor responsabilidad, en el período 2012-2015 la tendencia se ha revertido, puesto que las mujeres están representadas equilibradamente en este grupo.

Gráfico 4.1.3.1.

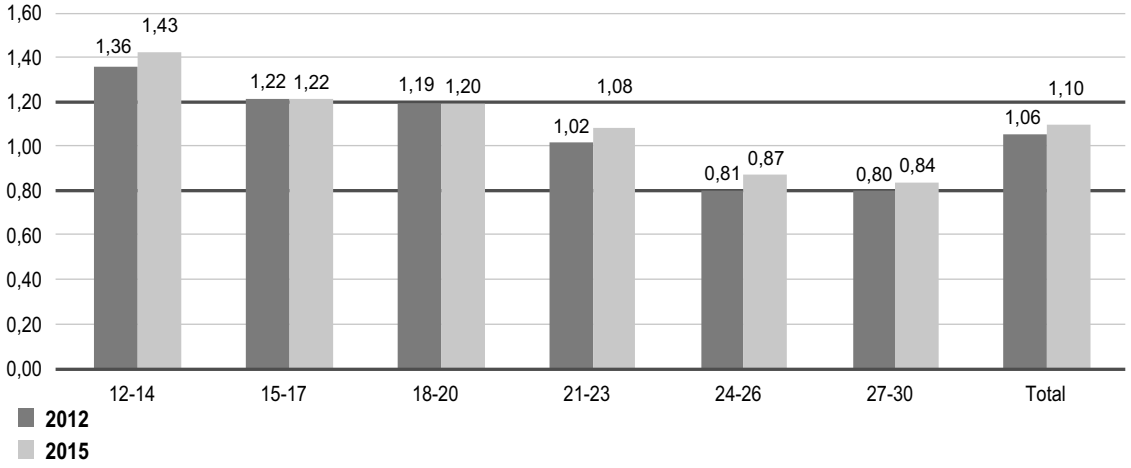
IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2012 y 2015



Según su distribución en las consejerías de la Junta de Andalucía, a enero de 2015, La composición por sexo entre el funcionariado muestra un perfil muy parecido al del conjunto del personal al servicio de la Administración General. Por una parte, se aprecia cierta homogeneidad en la representación por sexo, con valores del IPRHM equilibrados. Por otra, entre el funcionariado se aprecia cierto desequilibrio en la mayoritaria participación femenina en las áreas de salud, educación y servicios sociales, y también la elevada presencia masculina en agricultura o medio ambiente.

Gráfico 4.1.3.2.

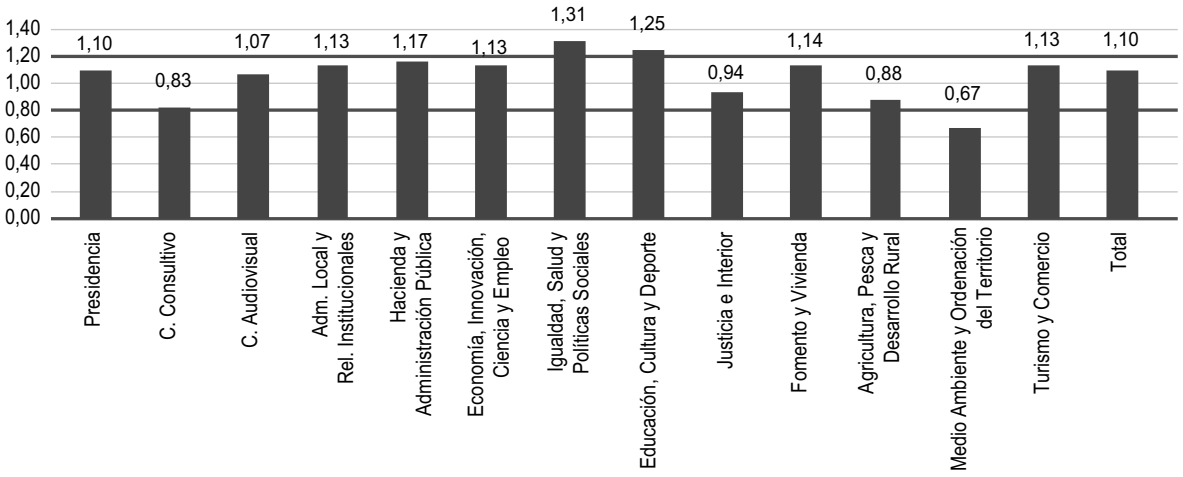
IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015



Otro dato significativo es el aumento de la proporción del número de funcionarias con carácter generalizado en todos los niveles de la carrera administrativa durante el período 2012-2015, acentuándose, por una parte, la sobrerrepresentación de mujeres en los niveles inferiores de la carrera administrativa, para los niveles 12-14 el IPRHM asciende al 1,43, y, por otra, se va reduciendo progresivamente la elevada representación masculina en los niveles superiores.

Gráfico 4.1.3.3.

IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2015



4.1.3.1. Puestos del cuerpo superior

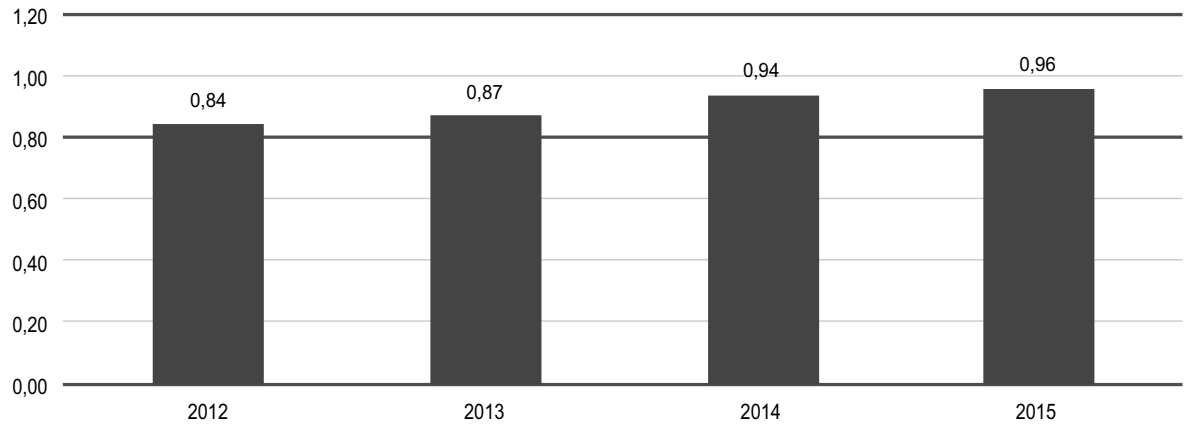
La persistencia de una escasa representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad y, en la organización funcionarial exige profundizar en los condicionantes de tal situación y su evolución entre 2012 y 2015. Puesto que los niveles superiores de la Administración General están concentrados en el grupo A1, se analizará, en primer lugar, la distribución de hombres y mujeres en todos los niveles administrativos de este grupo y, a continuación, se realizará un análisis específico sólo para los niveles del 27 al 30, donde se concentran las mayores responsabilidades de gestión y los puestos donde se toman decisiones.

Personal funcionario de todos los niveles del grupo A1

En el período 2012-2015 la participación de funcionarias en el grupo profesional A1 ha registrado una evolución creciente, de modo que en enero de 2015 representaban el 47,9% del total de efectivos de este grupo, conformando una distribución por sexo claramente equilibrada (IPRHM=0,96). Como ya se ha comentado, de esta forma se supera la escasez de mujeres en estos niveles, lo que limitaba su acceso al desempeño de tareas de mayor responsabilidad en la organización funcionarial.

Gráfico 4.1.3.1.1.

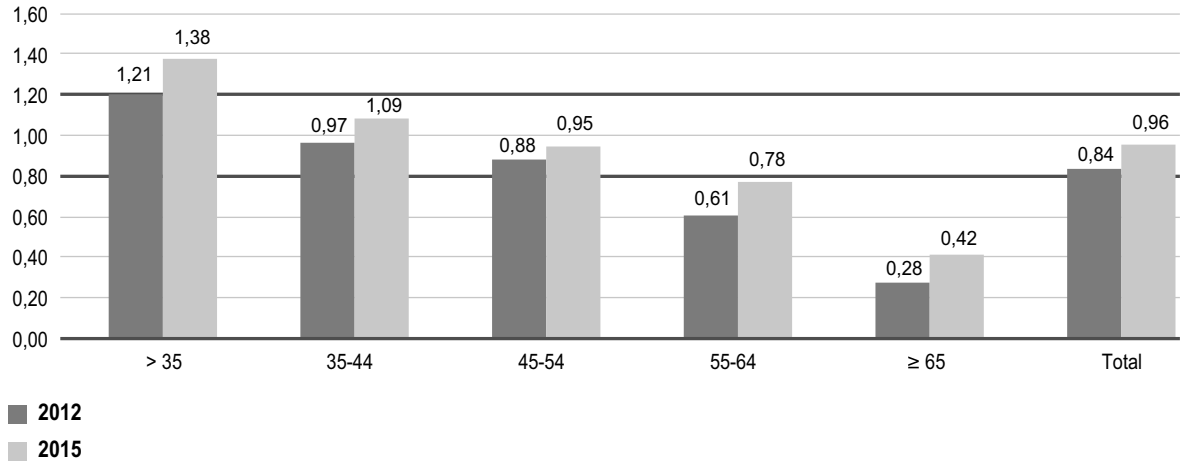
Evolución del IPRHM del personal funcionario del grupo A1. Periodo 2012- 2015



El aumento en la presencia de funcionarias en el grupo A1 ha sido generalizado en todos los tramos de edad en el período 2012 - 2015. Especialmente intenso ha sido el crecimiento de la participación femenina entre el personal más joven, que muestra la tendencia de una mayor presencia femenina en este grupo. La distribución por sexo en los tramos medios de edad se acerca a la paridad y se observa que todavía persisten desequilibrios por sobrerrepresentación masculina a partir de los 55 años, acentuándose de los sesenta y cinco en adelante, como reflejo de la escasez de mujeres en etapas anteriores.

Gráfico 4.1.3.1.2.

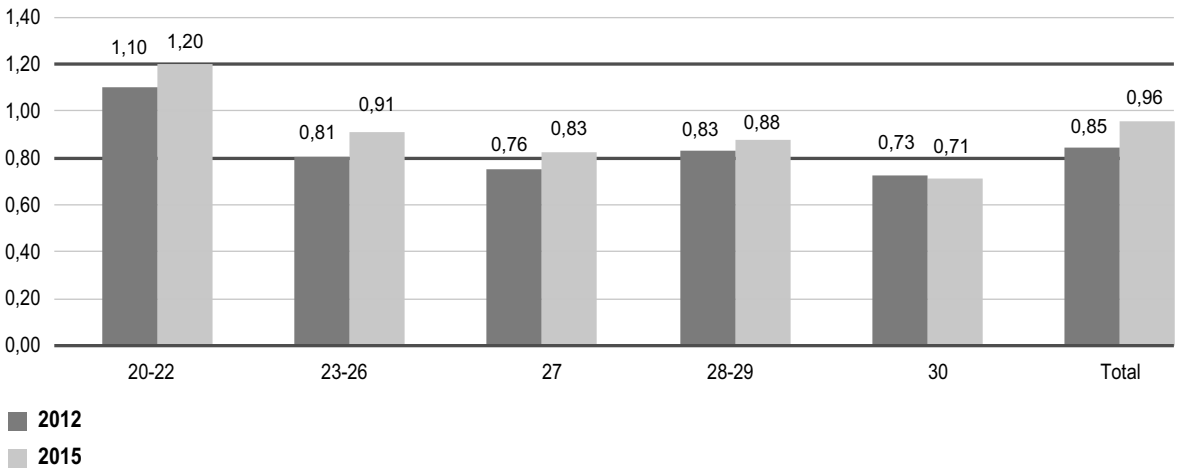
IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad. Años 2012 y 2015



También ha sido generalizado el aumento de la presencia de mujeres en todos los niveles administrativos, con la excepción del nivel superior, donde se ha reducido ligeramente la participación femenina y ha aumentado consecuentemente el desequilibrio existente en 2012. La escasa presencia de funcionarias en el nivel 30 contrasta con su participación mayoritaria en los niveles inferiores de la carrera administrativa del grupo A1 y el predominio masculino en el resto de niveles (salvo en los niveles 20-22).

Gráfico 4.1.3.1.3.

IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015



En el siguiente cuadro se muestran los resultados de la distribución por sexo que ofrece el cruce de las variables de edad y nivel administrativo, representando el grado de participación de mujeres y hombres en el grupo A1. Por una parte, aunque la composición por sexo es muy equilibrada en su conjunto, la presencia femenina es claramente mayoritaria en los niveles inferiores y entre el personal más joven, donde existe sobrerrepresentación femenina. Por otra parte, entre el personal de más edad y en los niveles superiores todavía se mantiene una escasa representación femenina. Finalmente, la gradual incorporación de las mujeres al funcionariado del grupo A1, partiendo de una débil presencia, se manifiesta en una distribución muy equilibrada en los tramos intermedios de edad y de niveles.

Cuadro 4.1.3.1.1. IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad y niveles de la carrera administrativa. Año 2015

"Grupos de edad/Niveles"	20-22	23-26	27	28-29	30	Total
< 35	1,45	1,33	0,67	1,00	-	**1,38**
35-44	1,18	1,04	1,03	1,02	1,00	**1,09**
45-54	1,24	0,92	0,92	0,86	0,84	**0,95**
> 55	0,97	0,75	0,56	0,79	0,53	**0,75**
Total	**1,20**	**0,91**	**0,83**	**0,88**	**0,71**	**0,96**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

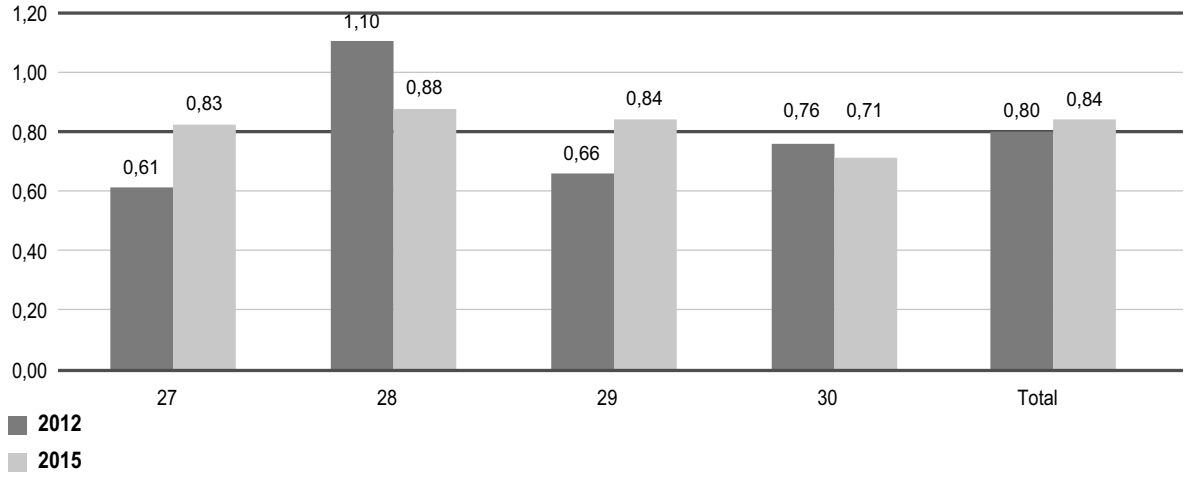
Por tanto, aunque la representación femenina en el grupo A1 ha crecido en los puestos de responsabilidad, por cuanto su participación es bastante equilibrada, todavía es escasa la presencia de funcionarias en los niveles superiores de la carrera administrativa e incluso se ha reducido en el período 2012-2015 entre los efectivos del nivel 30. Resulta, pues, apropiado profundizar en el análisis de los condicionantes del acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad dentro del funcionariado.

Personal funcionario de los niveles 27-30

La presencia de mujeres en los niveles superiores del grupo A1 creció en el período 2012-2015, favoreciendo una distribución por sexo algo más equilibrada, sin embargo, aún persiste una elevada participación masculina, cuyo IPRHM, en conjunto, alcanza el valor del 0,84. Este crecimiento no ha sido generalizado, registrándose una pérdida de representación de funcionarias en los niveles 28 y 30, de especial relevancia en este último por cuanto agudiza el desequilibrio de la participación masculina (IPRHM=0,71). Los cambios desde 2012 han logrado alcanzar un mayor equilibrio representativo en el resto de niveles, aunque con una participación claramente mayoritaria de hombres.

Gráfico 4.1.3.1.4.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2012 y 2015



En enero de 2015 no existe ninguna sección presupuestaria que tenga mayoría de mujeres en el conjunto de estos niveles superiores del funcionariado. Analizando esta circunstancia en las consejerías con mayor número de efectivos destacan la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con una distribución prácticamente paritaria, y las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que se sitúan dentro de la banda de equilibrio representativo.

Igualmente reseñable es el desequilibro en la presencia de hombres en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y la escasa representación femenina en las Consejerías de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. La desagregación por secciones presupuestarias y niveles administrativos muestra cómo sólo en los niveles inferiores de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se registra una cierta presencia mayoritaria de mujeres.

Cuadro 4.1.3.1.2. IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2015

	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,75	0,79	1,00	0,83	**0,84**
C. Consultivo	-	-	-	0,40	**0,40**
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	**0,75**
Adm. Local y Rel. Institucionales	0,70	1,09	2,00	0,00	**0,87**
Hacienda y Administración Pública	1,08	1,01	0,55	0,90	**0,99**
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	0,90	0,89	0,67	0,77	**0,88**
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	0,81	1,16	-	0,73	**0,96**
Educación, Cultura y Deporte	0,69	0,83	-	0,91	**0,78**
Justicia e Interior	0,87	0,98	-	0,60	**0,90**
Fomento y Vivienda	0,61	0,88	1,00	1,00	**0,79**
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	0,60	0,56	2,00	0,43	**0,57**
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	0,74	0,68	0,77	0,32	**0,67**
Turismo y Comercio	0,67	0,59	-	1,50	**0,69**
Total	**0,83**	**0,88**	**0,84**	**0,71**	**0,84**

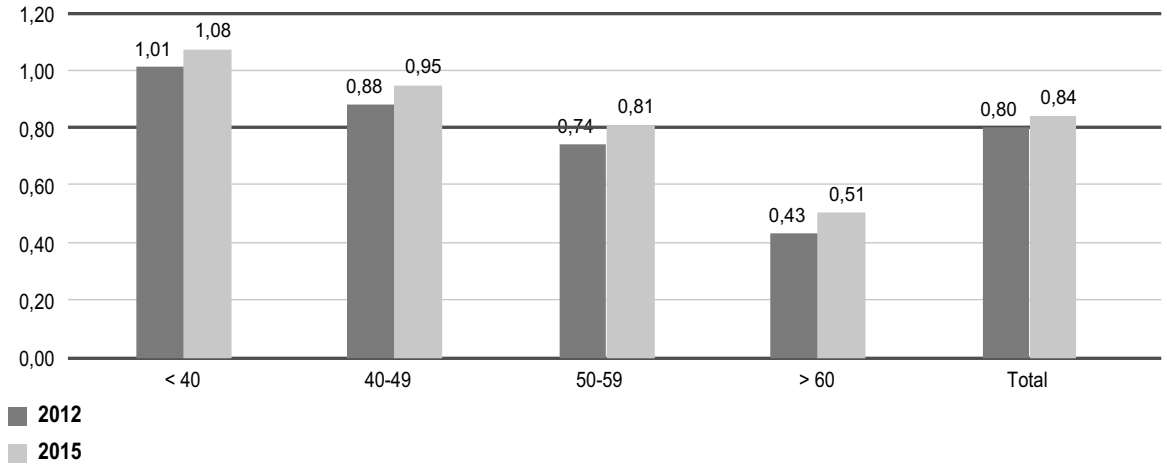
SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

El acceso de las mujeres a los puestos de alta gestión del funcionariado viene siendo un proceso lento, tal y como se ha señalado, pero con clara tendencia al crecimiento. Si en 2008 la presencia femenina en estos puestos era del 36%, en 2015 alcanzó el 42,1%, lo cual confirma el signo creciente de la tendencia y también refleja la lentitud del proceso hacia una distribución más equitativa en estos niveles, en su mayoría calificados como puestos de libre designación.

El efecto de la tardía incorporación de las mujeres a estos puestos se va desplazando cada vez más hacia el personal con más edad, de modo que en 2015 sólo se aprecia una participación masculina por encima de la banda de equilibrio entre el personal mayor de sesenta años, mientras el resto del personal presenta una composición de hombres y mujeres más equilibrada, incluso con mayoría de las últimas entre el personal más joven (IPRHM=1,08), lo que consolida la tendencia de crecimiento. En los últimos años, el crecimiento de la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad ha sido generalizado en todos los tramos de edad del personal, contribuyendo a que la distribución por sexo sea más equilibrada y amortigüen el elevado protagonismo masculino. Tan sólo entre el funcionariado con más edad se sigue registrando un notable desequilibrio por la escasa presencia de mujeres.

Gráfico 4.1.3.1.5.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del Grupo A1 según tramos de edad. Años 2012 y 2015



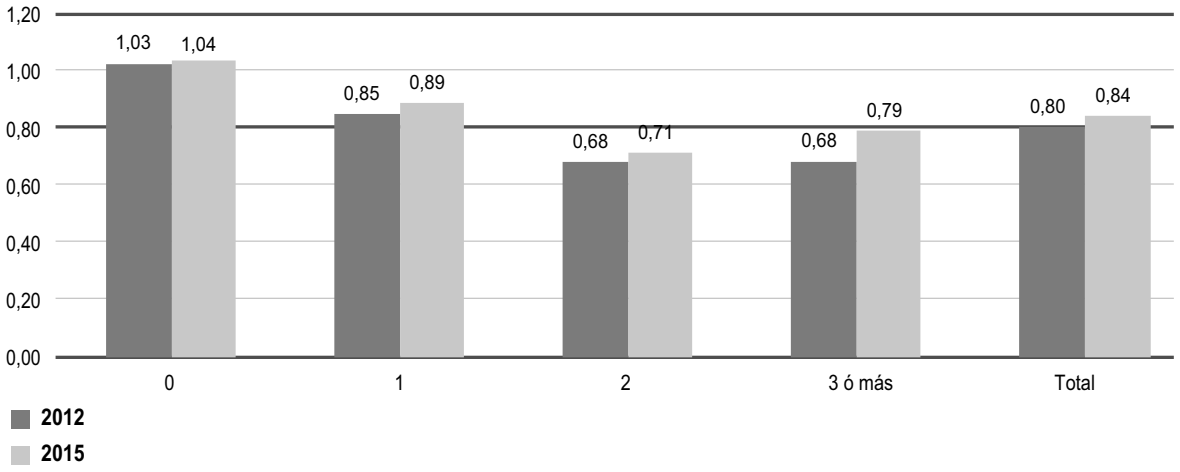
Así pues, si bien la participación femenina en los niveles superiores de la Administración General es bastante equilibrada entre el personal más joven[8], la distribución por sexo en el grupo más numeroso, de cincuenta a cincuenta y nueve años, logra equilibrarse en 2015 pero manteniendo una notable mayoría de hombres, lo cual justifica en gran medida la escasa presencia de mujeres en estos puestos.

Por otra parte, considerando el número de hijos o hijas que tiene el personal como variable explicativa del grado de dedicación a la familia, en 2015 se aprecia un crecimiento generalizado de la participación femenina en todas las situaciones familiares, con respecto al año 2012. Este crecimiento no ha ocultado el efecto que la presencia de descendientes y su número tiene en la distribución por sexo del grupo de personal estudiado. Por una parte, la existencia de hijos o hijas sigue explicando la débil presencia de mujeres en los niveles administrativos superiores, porque en ausencia de descendientes a cargo, la distribución por sexo es muy equilibrada, incluso con una ligera mayoría femenina. Por otra parte, el número de hijos o hijas también condiciona la composición del personal, de modo que a partir del segundo descendiente se registra una clara sobrerrepresentación masculina. Así pues, todavía persisten las limitaciones para la igualdad de sexos en el acceso a los puestos superiores del funcionariado, por motivos relacionados con la conciliación familiar y profesional.

8 Como consecuencia de ello la edad media de las mujeres (49,2 años) es menor que la de los hombres (51,6).

Gráfico 4.1.3.1.6.

IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número descendientes. Años 2012 y 2015



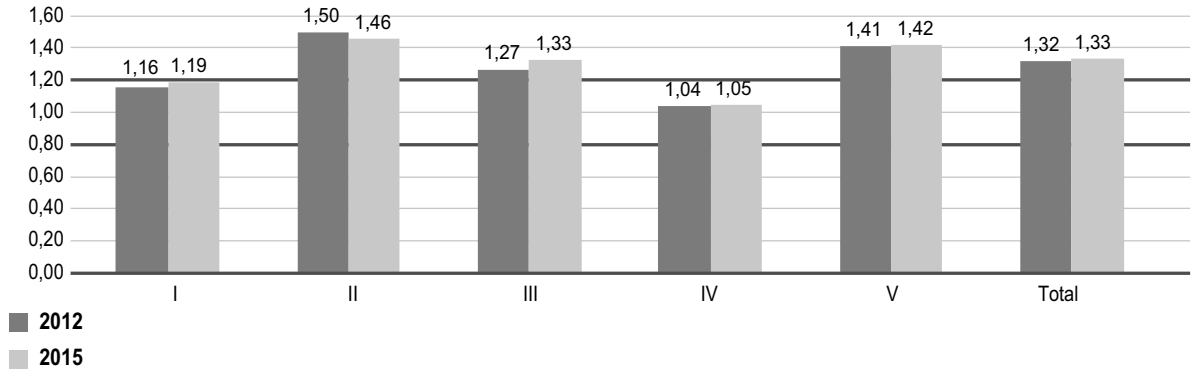
4.1.4. Personal laboral

En enero de 2015 había 15.080 mujeres y 7.547 hombres en la categoría de personal laboral, lo que supone un discreto aumento respecto de 2012 de la participación femenina, que se eleva hasta el 66,6%, consolidando el desequilibrio ya existente (IPRHM=1,33) y que determina en gran medida la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, al ser el colectivo más numeroso (50,2% del total del personal).

El aumento de la presencia de mujeres entre el personal laboral en el período 2012-2015 ha sido generalizado en todos los grupos profesionales, conformando en todos ellos también una distribución por sexo feminizada. La representación de las mujeres es especialmente elevada en los grupos II, III y V, que siguen mostrando acusados desequilibrios. En este último grupo, el más numeroso ya que concentra el 44,6% del personal laboral, la sobrerrepresentación femenina es determinante del resultado de la distribución del conjunto. Se puede afirmar que prácticamente la mitad de las mujeres (47,6%) de la categoría de personal laboral pertenecen al grupo V. Como ya se comentó, es en este grupo donde se localizan más mujeres en el conjunto de la Administración General, en contraste con el colectivo más numeroso de hombres que se localiza en el grupo A1 del funcionariado.

Gráfico 4.1.4.1.

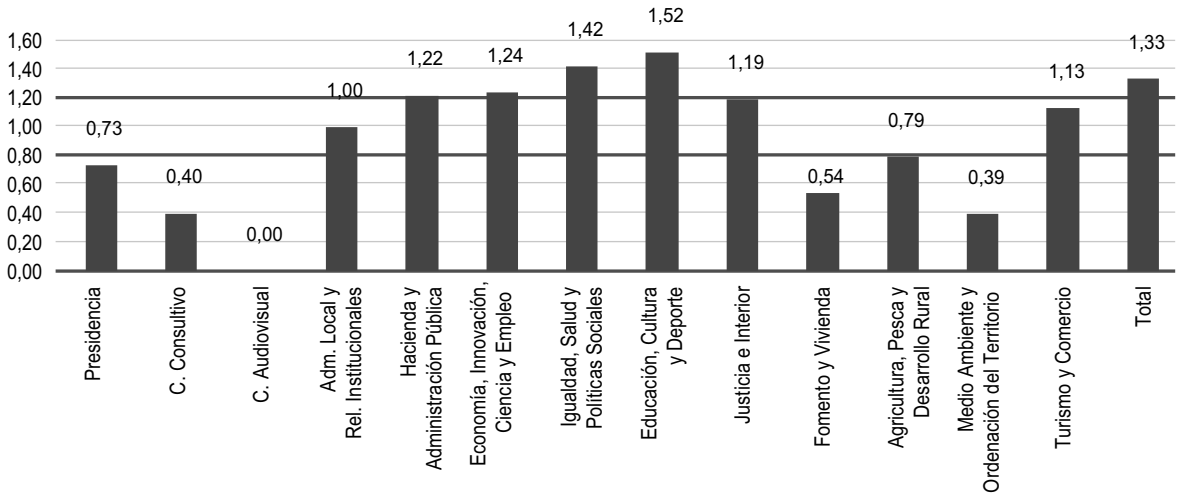
IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2012 y 2015



El personal laboral se encuentra concentrado en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y de Educación, Cultura y Deporte, que agrupan al 76,1% de los efectivos del colectivo de laborales, motivo por el cual la composición por sexo de su personal determina en gran medida la distribución del conjunto del personal laboral. Aunque la participación de hombres y mujeres por secciones presupuestarias muestra una gran variabilidad y la existencia de múltiples desequilibrios, incide especialmente la sobrerrepresentación femenina de las dos consejerías mencionadas. Nuevamente el fenómeno se repite, existiendo una mayor presencia de mujeres en actividades relacionadas con los cuidados (sanidad, educación, políticas sociales) al igual que entre el funcionariado, aunque entre el personal laboral los desequilibrios son más acusados.

Gráfico 4.1.4.2.

IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2015



4.1.5. Conclusiones

Del análisis de evolución del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía entre 2012 y 2015 se desprende como una de las conclusiones fundamentales la consolidación de la tendencia ya observada en el anterior periodo de lenta aunque progresiva feminización de este colectivo. Así, en 2012 las mujeres representaban el 59,5% del total, y en 2015 su porcentaje se elevó al 60,9%. Desde 2013, además, ha disminuido el número de efectivos (en enero de 2015 había un total de 45.081 personas, lo que representa un 7,5% menos que en 2012) sin que ello haya influido en el comportamiento antes descrito de la proporción que guardan el número de hombres y mujeres entre sí.

Por categorías de personal, la más numerosa, con el 50,2% del total de efectivos, es la de personal laboral, seguida por la del funcionariado, con el 49,4% del total. El resto es personal que ocupa altos cargos. Partiendo de que la tónica general es, como decimos, que hay un mayor número de mujeres, hay que señalar que entre el personal laboral la presencia de ambos sexos presenta una distribución desequilibrada con mayoría femenina (IPRHM=1,33), mientras que en personal funcionario hay una representación equilibrada (IPRHM=1,10), y en personal alto cargo, una distribución paritaria. Es en la categoría de personal funcionario donde aumenta más la presencia femenina.

Por grupos, en el conjunto del personal se consolida la presencia de mujeres en los que se corresponden con los niveles administrativos más altos, tanto en el grupo A1 del funcionariado, donde mejora la situación de equilibrio al pasar su distribución de un valor del índice de 0,84 en 2012 a otro de 0,96; como en el grupo I de laborales (el IPRHM pasa de 1,16 en 2012 a 1,19 en 2015). Se matiza aún más el alcance de este avance si se tiene en cuenta que hasta 2014, los valores del IPRHM en el grupo A1 del funcionariado nunca superaron un valor de 0,90, reflejando el carácter estructural de la mayoría masculina en los niveles superiores.

En cuanto a la presencia de hombres y mujeres en el total del personal en las distintas secciones presupuestarias, se mantiene el desequilibrio en las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (IPRHM=1,37) y de Educación, Cultura y Deporte (IPRHM=1,46), que además concentran a más de la mitad del personal de la Administración General (55,1%). Salvo en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio y en el Consejo Consultivo de Andalucía, donde hay mayoría de hombres, en el límite inferior de equilibrio en el primer caso (IPRHM=0,60) y con desequilibrio en el segundo (IPRHM=0,76), el resto de secciones presenta distribuciones equilibradas.

Volviendo al personal funcionario, y teniendo en cuenta el grupo A1 y más concretamente los niveles 27-30, donde se concentran las mayores responsabilidades y niveles retributivos más altos, a pesar de las mejoras en el periodo analizado, la presencia de mujeres sigue siendo escasa en relación con la feminización del colectivo funcionarial y del personal de la Administración General en su conjunto. La presencia de mujeres en estos niveles 27-30 del grupo A1 creció entre 2012 y 2015, pasando su IPRHM de 0,80 a 0,84 (valor inferior al del grupo A1 completo, 0,96). Este crecimiento no ha sido generalizado, registrándose una pérdida de representación de funcionarias en los niveles 28 y 30, de especial relevancia en este último ya que agudiza el desequilibrio de la participación masculina (IPRHM=0,71).

En este mismo tramo administrativo de los niveles 27-30 del grupo A1, aunque se produce una mejora con respecto a 2012, en 2015 se sigue observando una relación inversa entre la edad y el número de hijos e hijas y la presencia de mujeres. Así, en las personas menores de 40 años el IPRHM es de 1,08, y el índice va descendiendo hasta un valor de 1,51 en mayores de 60 años. En cuanto a los descendientes, la distribución por sexo presenta una ligera mayoría femenina cuando no hay hijos o hijas y a partir del segundo descendiente se pasa a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres. Ambas circunstancias indican que sigue habiendo limitaciones para la igualdad de sexos en el acceso a los puestos superiores del funcionariado, por motivos relacionados con la conciliación familiar y profesional.

Por último, en el análisis en el colectivo de altos cargos, la Administración de la Junta de Andalucía sigue contando con una estructura paritaria en la cúpula administrativa en este año 2015, sin que la disminución en el número total de altos cargos, del 17,4%, haya afectado a esta situación óptima alcanzada en el anterior periodo de cuatro años, en el que el IPRHM pasó de 0,77 en 2008 a 1,00 en 2011.

Sí se han producido sin embargo cambios en la composición por sexo respecto de 2012 atendiendo a los distintos tipos de cargos. En general, todos han mejorado en términos de equilibrio representativo, y cabe destacar que se mantiene un ligero desequilibrio por mayoría de mujeres en las secretarías generales técnicas (IPRHM=1,27), y que se ha producido un avance en cuanto a la reducción de la presencia mayoritaria de hombres en las viceconsejerías, llegando el IPRHM en 2015 a un valor de 0,55.

4.2. Análisis del Personal del Sistema Educativo Público Andaluz

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2016 contempla, como en años anteriores, el estudio de la representación de hombres y mujeres en el Sistema Educativo Público de Andalucía[9]. El análisis se inicia con una valoración de conjunto de la distribución por sexo del colectivo, al que le sigue el análisis según tipo de enseñanza, con especial atención a la composición de los equipos directivos, para finalizar estudiando la presencia de hombres y mujeres entre el personal que se dedica a funciones de inspección educativa.

En sintonía con la evolución de años anteriores, en 2015 se produce un aumento de la presencia de mujeres entre el personal docente y se acentúa el desequilibrio en cuanto a la representación por sexo, por el volumen de participación femenina. En los niveles educativos más relacionados con el cuidado, como la Educación Infantil, Especial y Compensatoria, la presencia de mujeres sigue siendo especialmente elevada, en mayor medida incluso que el año anterior. Otro reflejo de cómo los roles de género persisten en el sistema educativo es, en cambio, la escasa participación femenina en las tareas de inspección y el elevado protagonismo que tienen los hombres en los puestos de cátedra en la Educación Secundaria, si bien en ambos casos se registró un cierto aumento de presencia femenina respecto a 2014.

Dado que los centros educativos tienen un protagonismo especial en la conformación de modelos de comportamiento y valores entre el alumnado, la persistencia de desequilibrios de género entre el personal docente contribuye a que el ideario colectivo siga asociando el trabajo en determinados niveles educativos a las mujeres y las funciones de dirección e inspección a los hombres. Una división del trabajo ligada al sexo que no facilita la consolidación de valores democráticos e igualitarios en la sociedad y que tiene efectos no deseados en la calidad de la enseñanza y en la igualdad de oportunidades[10].

4.2.1. Análisis general

El Sistema Educativo Público de Andalucía contaba en enero de 2015 con 114.440 docentes, 73.805 mujeres y 40.635 hombres, después de registrar un ligero aumento (0,2%) respecto del año anterior, como consecuencia de la entrada de 537 mujeres y la salida del

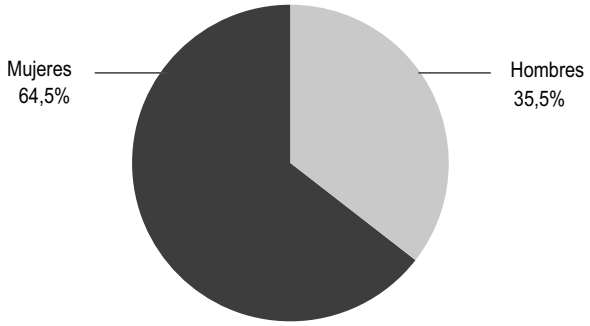
9 A efectos de este informe, el Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

10 La presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal docente del sistema educativo reduce el fracaso escolar y facilita una mayor igualdad de acceso a los distintos estudios en las alumnas [UNESCO (2012), *World Atlas of Gender Equality in Education.* www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-world-atlas-gender-education-2012.pdf].

sistema de 281 hombres. De esta forma, vuelve a aumentar la participación femenina entre el personal docente, hasta llegar al 64,5%, en línea con la tendencia de los últimos años, y se acentúa el desequilibrio por sexo como refleja el IPRHM[11] que alcanza un valor de 1,29.

Gráfico 4.2.1.1.

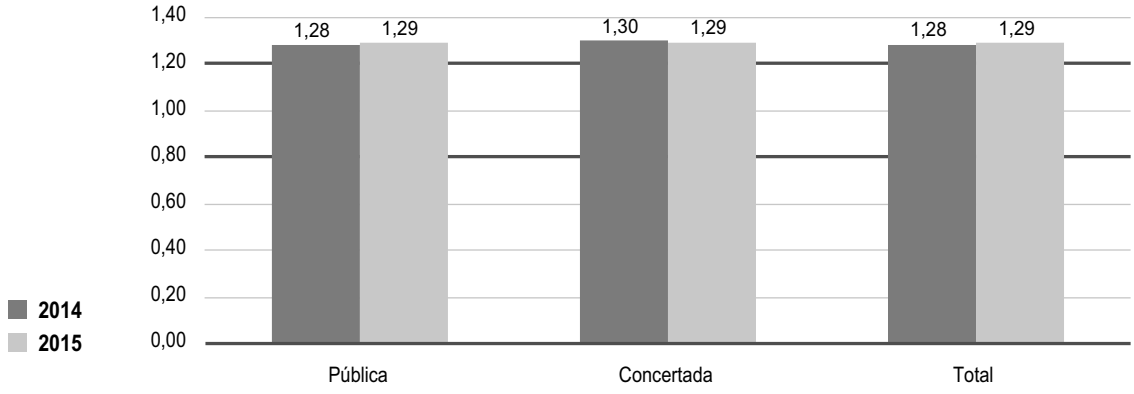
Personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz según sexo. Año 2015



La tendencia a la feminización del personal docente sigue debiéndose fundamentalmente a la distribución por sexo en los centros de titularidad pública[12], que en 2015 registraron un nuevo aumento de la presencia de mujeres. En esta ocasión, sin embargo, la sobrerrepresentación femenina en los centros concertados se redujo ligeramente, igualándose prácticamente con la existente en los centros públicos (IPRHM=1,29).

Gráfico 4.2.1.2.

IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015



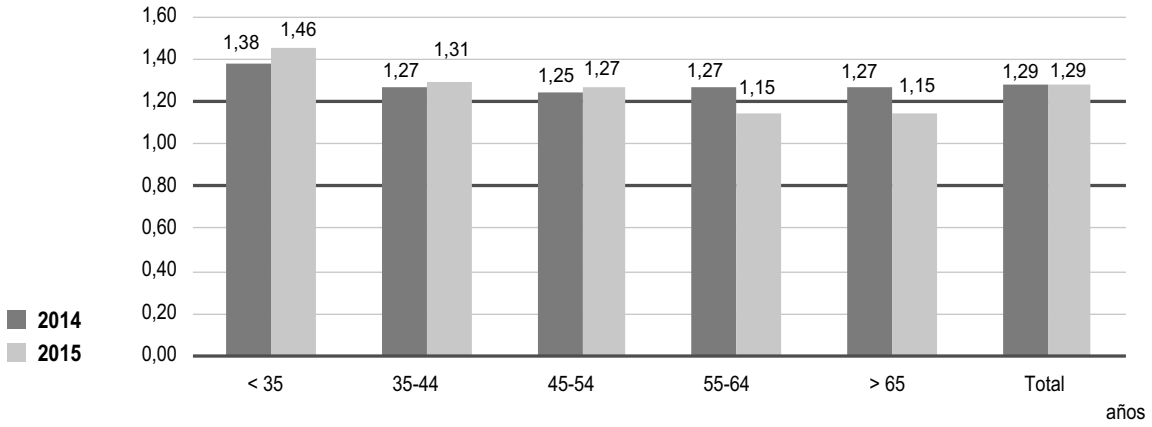
11 La definición del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres aparece en la introducción del capítulo 4.

12 El número de docentes de estos centros representa el 83% del total del Sistema Educativo Público de Andalucía.

La elevada participación femenina entre el personal docente aumentó más entre la población menor de cincuenta y cinco años, que representa el 81,1% del total, y lo hizo de un modo especialmente intenso entre el personal más joven, asegurando que el proceso de feminización en la docencia siga produciéndose en el futuro más cercano. Aunque con menor importancia en el conjunto, entre el personal docente mayor de cincuenta y cinco años se redujo la presencia de mujeres de forma relevante (IPRHM=1,15), desapareciendo el desequilibrio existente en 2014.

Gráfico 4.2.1.3.

IPRHM del personal docente según edad. Años 2014 y 2015



4.2.2. Personal docente por tipo de enseñanza

El aumento de la participación de mujeres entre el personal docente fue en 2015 generalizado en todos los niveles de enseñanzas, con la única excepción de Educación de Personas Adultas, donde la mayoría en el número de mujeres se reduce ligeramente, manteniendo una distribución equilibrada por sexo. En Educación Secundaria, que concentra el 45% del personal docente, el mayor protagonismo de las mujeres tampoco comprometió la distribución cercana a la paridad existente el año anterior. Aunque con menor importancia cuantitativa por el número de efectivos, destaca el acercamiento a una situación paritaria registrado entre el personal docente que imparte las Enseñanzas de Régimen Especial (IPRHM=0,96) y la Formación del Profesorado (IPRHM=0,97).

En Educación Infantil y Primaria, que aglutina al 42,5% del total del personal docente, se acentúa la tradicional presencia mayoritaria de mujeres, al igual que en Educación Especial, donde la elevada presencia femenina supone el 85,3% del colectivo docente, situando a este nivel educativo como el más feminizado. El notable y creciente desequilibrio por sexo en estos dos niveles educativos, donde entre las tareas desarrolladas se encuentran las vinculadas al cuidado, se relaciona con el hecho de que socialmente se siga asignando a las mujeres este tipo de trabajo. La Educación Compensatoria también comparte los rasgos anteriores y mantiene igualmente un notable volumen de participación femenina.

Cuadro 4.2.2. Personal docente según sexo y tipo de enseñanza. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Educación Infantil y Primaria	36.667	11.974	48.641	1,50	1,51
Educación Secundaria	27.566	23.964	51.530	1,06	1,07
Educación Especial	4.980	860	5.840	1,70	1,71
Enseñanzas de Régimen Especial	1.900	2.066	3.966	0,95	0,96
Educación de Personas Adultas	1.245	894	2.139	1,17	1,16
Educación Compensatoria	1.194	485	1.679	1,41	1,42
Formación del Profesorado	173	183	356	0,93	0,97
Inspección Educativa	80	209	289	0,50	0,55
Total	**73.805**	**40.635**	**114.440**	**1,28**	**1,29**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

La composición del personal docente dedicado a labores de inspección refuerza también el argumento sobre la perpetuación de los roles tradicionales de género, asignando a los hombres este tipo de tareas, con un mayor nivel de responsabilidad y retribución y no asociadas a trabajos de cuidados. En enero de 2015 los hombres representaban el 72,3% del personal asignado a la Inspección Educativa, con una sensible reducción de la participación respecto del año anterior (75%), en línea con la tendencia de años anteriores (en 2008 el porcentaje era del 77,5%).

A. Educación Infantil y Primaria

Una característica compartida por la mayoría de países del mundo es que la presencia de mujeres entre el personal docente aumenta conforme disminuye la edad del alumnado[13], de modo que la labor docente en Educación Infantil y Primaria corresponde mayoritariamente a las mujeres. En el promedio de países de la OCDE esta participación femenina alcanza el 96,6% en Educación Infantil y el 82,3% en Primaria, mientras que la misma fuente atribuye al caso de España valores similares, aunque algo inferiores (95,2% y 75,8%, respectivamente), en cualquier caso también muy parecidos a los países de nuestro entorno europeo[14].

Aunque los datos no son comparables por falta de homogeneidad en las fuentes, Andalucía no es ajena a esta realidad y el 75,4% de los puestos docentes que trabajan en Educación Infantil y Primaria están ocupados por mujeres, conformando una distribución por sexo notablemente desequilibrada (IPRHM=1,51). La representación por sexo en estos niveles de

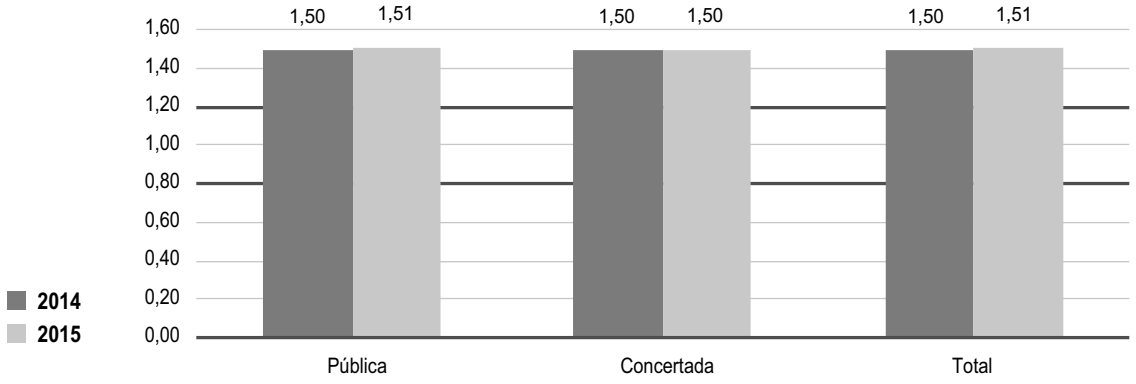
13 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014), *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español.* http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama2014web.pdf?documentId=0901e72b81b20622

14 Comisión Europea. EACEA. Eurydice (2013), *Cifras clave del profesorado y la dirección de centros educativos en Europa. Edición2013. Informe de Eurydice.* bookshop.europa.eu/es/cifras-clave-del-profesorado-y-la-direcci-n-de-centros-educativos-en-europa-pbEC3213158/downloads/EC-32-13-158-ES-C/EC3213158ESC_002.pdf?FileName=EC3213158ESC_002.pdf&SKU=EC3213158ESC_PDF&CatalogueNumber=EC-32-13-158-ES-C

enseñanza tiene un impacto importante en la distribución del conjunto del sistema educativo, ya que su participación en el mismo es muy elevada (48.641 efectivos que representan el 42,5% del total de docentes). En este sentido, el aumento de la presencia femenina también en 2015, que recayó nuevamente en los centros de titularidad pública, confirma la sólida tendencia hacia una mayor feminización de estos niveles de enseñanza y, por lo tanto, del Sistema Educativo Público andaluz.

Gráfico 4.2.2.1.

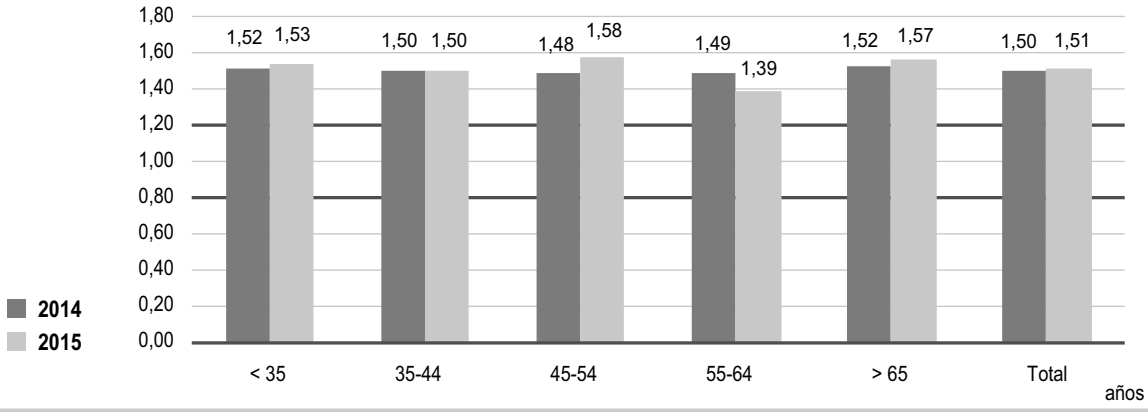
IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015



El crecimiento de la presencia femenina fue generalizado en todos los tramos de edad, con la excepción del personal con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años, donde se redujo el volumen de mujeres ya existente, por encima de los niveles de equilibrio (IPRHM=1,39). En cualquier caso, en el resto de los grupos de edad, y especialmente en los más jóvenes, con edades por debajo de los treinta y cinco años, el aumento del número de mujeres entre el personal docente intensifica la tendencia a una mayor feminización en estos niveles de enseñanza.

Gráfico 4.2.2.2.

IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2014 y 2015



B. Educación Secundaria

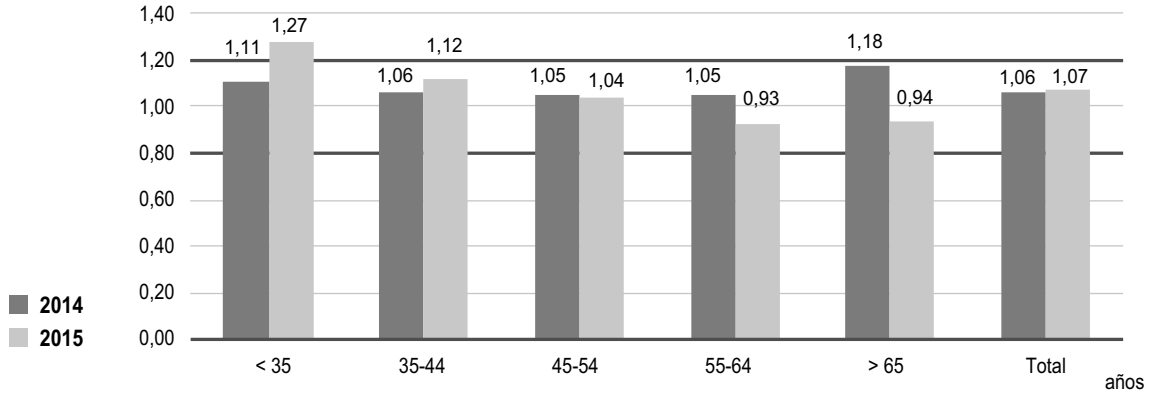
En las enseñanzas secundarias, al igual que en Educación Infantil y Primaria, la composición por sexo determina en gran medida la distribución del conjunto del Sistema Educativo, por agrupar a un mayor número de docentes. El profesorado en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), el Bachillerato y la Formación Profesional estaba compuesto, en enero de 2015, por 51.530 personas, lo que representa el 45% del total de docentes del Sistema Educativo. Aunque la presencia de mujeres en estas enseñanzas también registró un ligero aumento respecto del año anterior, colaborando así a la feminización del conjunto, la distribución por sexo se mantuvo en valores de equilibrio cercanos a la paridad (IPRHM=1,07).

En el informe mencionado anteriormente[15], se insistía en que en la mayoría de los países se producía una menor presencia de mujeres cuanto más avanza la edad del alumnado, relación que también se observa en las enseñanzas secundarias. En el conjunto de la OCDE, la participación de mujeres docentes en la primera etapa de Educación Secundaria es del 67,4% y del 57,2% en la segunda etapa, mientras que en España los valores son del 57,7% y del 50,3%, respectivamente. Como ya se advertía antes, se concluye que la distribución por sexo en el conjunto del personal que imparte las enseñanzas secundarias en Andalucía se encuentra en una situación similar a los países del entorno y de la media de España.

Por otra parte, según la edad del personal analizado, la representación por sexo muestra cómo el aumento de la participación femenina, respecto del año anterior, se ha concentrado en el personal menor de cuarenta y cuatro años. Como resultado de ello, todos los grupos de edad presentan una representación equilibrada por sexo, con la excepción del grupo de menores de treinta y cinco años, que registra un notable aumento en la presencia de mujeres hasta configurar una distribución claramente desequilibrada, agudizando el proceso de feminización en la Educación Secundaria.

Gráfico 4.2.2.3.

IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2014 y 2015

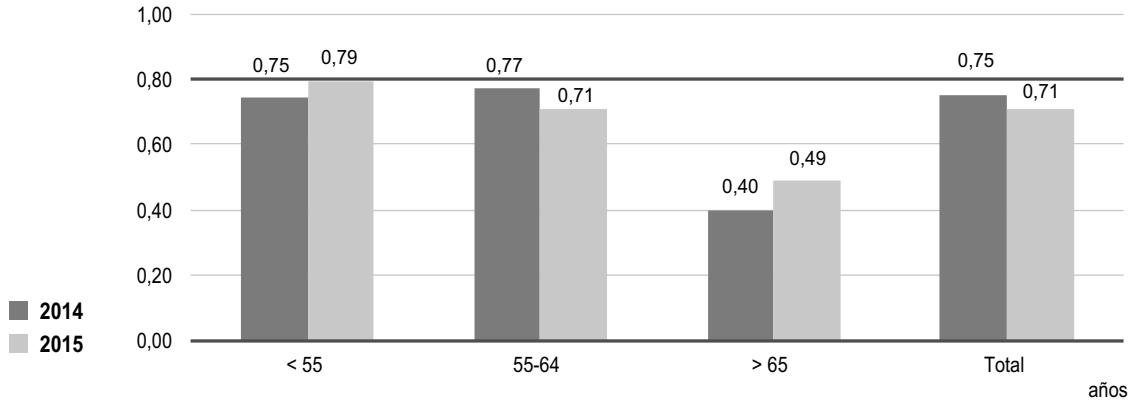


15 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español. Recuperado de http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores-educativos/panorama2014/panorama2014web.pdf?documentId=0901e72b81b20622.

Aunque las enseñanzas medias son impartidas mayoritariamente por mujeres, en 2015 el número de catedráticas (307) en estos niveles educativos es notablemente inferior al de catedráticos (556). La reducción nuevamente de la participación de mujeres en los puestos de cátedra respecto del año anterior ha intensificado el desequilibrio de la composición de sexos por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,71). La disminución de la presencia femenina entre el personal con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años, donde se concentra cerca del 86% del profesorado con cátedra, ha sido en el año 2015 el factor determinante del aumento del desequilibrio. La escasa presencia de catedráticas en las enseñanzas secundarias tiene su reflejo también en el conjunto de las universidades públicas andaluzas[16], en las que sólo el 19,8% de los puestos de cátedra universitaria se ocuparon por mujeres en el curso 2013/2014, porcentaje que alcanzó el 40% en las escuelas universitarias.

Gráfico 4.2.2.4.

IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2014 y 2015



C. Educación de Personas Adultas

Esta modalidad educativa ha registrado una ligera reducción de la presencia de mujeres que, aun así, siguen siendo claramente mayoritaria entre el profesorado. En enero de 2015 había 2.139 docentes que impartían estas enseñanzas, de los cuales 1.245 eran mujeres y 894 hombres, de esta manera, la composición por sexo se mantiene en valores de equilibrio (IPRHM=1,16).

La pérdida de participación femenina ha sido generalizada en todos los tramos de edad, con la excepción de los efectivos más jóvenes, que en 2015 experimentaron un aumento notable de la presencia de mujeres hasta conformar en estas edades un fuerte desequilibrio

16 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *Estadística del Personal de las Universidades (EPU). Curso 2013-2014.* http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/personal-universitario/personal-universitario-13-14.html

por una mayor representación femenina (IPRHM=1,40). Es especialmente representativo el descenso en participación femenina en el grupo más numeroso (que supone el 38,1% del total), el del personal docente con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años.

D. Educación Especial

Los requerimientos de cuidados que precisa el alumnado de Educación Especial y la elevada presencia de mujeres en este nivel educativo, parecen estar vinculados a los roles de género que tradicionalmente se asignan a las mujeres. En línea con la tendencia de los últimos años, la participación femenina entre el personal docente de este tipo de enseñanza volvió a aumentar, intensificando el mayor desequilibrio del Sistema Educativo (IPRHM=1,71). En enero de 2015 había 4.980 mujeres y 860 hombres, siendo la tercera modalidad educativa por número de efectivos (5.840) y la que presenta claramente una mayor feminización, con una presencia de mujeres que alcanza el 85,3% del total de docentes.

Por otra parte, en los centros públicos, el incremento del número de mujeres y el descenso en el número de hombres entre el profesorado de Educación Especial supuso que la participación femenina alcanzase el 86,7% del total y el IPRHM se situase en un valor del 1,73, mayor que el correspondiente a los centros concertados (IPRHM=1,59), que incluso registraron un moderado avance en la presencia de hombres entre el personal docente.

El aumento de la presencia de mujeres fue prácticamente generalizado en todos los tramos de edad, acentuando el elevado desequilibrio existente. Especialmente intenso fue el crecimiento entre el personal docente menor de treinta y cinco años, que volvió a presentar el mayor desequilibrio (IPRHM=1,81). Así pues, dado que más del 90% de las nuevas incorporaciones a la docencia en este nivel educativo son mujeres, el proceso de creciente feminización de este nivel educativo tiene asegurada su permanencia en el tiempo.

E. Educación Compensatoria

Esta modalidad educativa comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a inmigrantes y apoyo a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo. Comprende, pues, una labor docente con ciertos requerimientos de cuidados al alumnado y, nuevamente en estas circunstancias, es donde la presencia de mujeres es mayor. La Educación Compensatoria muestra también uno de los desequilibrios más elevados del conjunto de enseñanzas (IPRHM=1,42).

El aumento del número de mujeres en 2015, hasta 1.194, y la reducción del número de hombres, 485, provocó un crecimiento de la sobrerrepresentación femenina respecto del año anterior, que fue generalizado en todos los grupos de edad, con excepción del personal mayor de cincuenta y cinco años, y especialmente intenso en las edades más jóvenes, consolidando la tendencia a una mayor feminización del profesorado dedicado a estas enseñanzas.

F. Enseñanzas de Régimen Especial

También en este tipo de enseñanza, que comprende las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las artísticas, se registró una mayor presencia de mujeres en comparación con el año anterior, acercando la distribución por sexo a valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,96), si bien persiste la mayoría masculina.

El aumento de la representación femenina se registró entre el profesorado con menos de cuarenta y cuatro años, y fue especialmente notable en las nuevas incorporaciones (menores de treinta y cinco), compuesta por un número muy igualado de mujeres y hombres. El personal docente mayor de cuarenta y cinco años experimentó un aumento de la presencia masculina pero sin comprometer el equilibrio representativo.

G. Formación del Profesorado

Entre el personal docente dedicado a la Formación del Profesorado, si bien con escasa relevancia cuantitativa, se registró en 2015 un notable aumento de la participación de mujeres que acercó nuevamente la distribución por sexo a valores cercanos a la paridad (IPRHM=0,97), con una discreta mayoría de hombres (183 hombres y 173 mujeres).

El crecimiento de la representación femenina se observó entre el personal menor de cincuenta y cinco años, mientras que por encima de esta edad aumentó el protagonismo masculino, si bien manteniendo la distribución en valores de equilibrio.

H. Inspección Educativa

Como en anteriores ocasiones, esta modalidad educativa se analiza separadamente en el epígrafe 4.2.4., debido a su especial relevancia de género en el contexto del Sistema Educativo Público de Andalucía.

4.2.3. Equipos directivos[17]

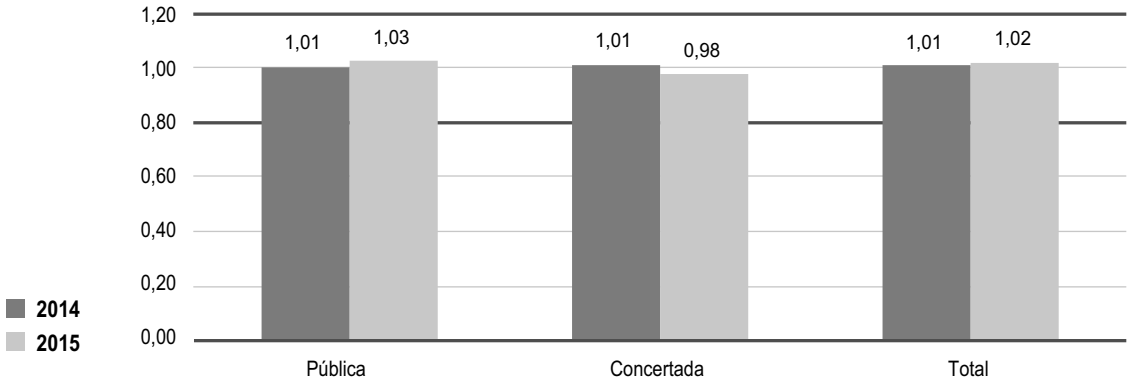
La composición de los equipos directivos de los centros docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía viene asistiendo en los últimos años a un aumento gradual de la presencia de mujeres. Si en 2008 la participación femenina era tan sólo del 44%, el año pasado, por primera vez las mujeres ostentaban la mayoría de los puestos directivos (50,3%) y esta tendencia ha vuelto a confirmarse en 2015. En enero de 2015 había 5.706 mujeres y 5.477 hombres, registrándose una cuota de participación femenina del 51,5%, con una distribución por sexo que se mantiene muy cercana a la paridad (IPRHM=1,02).

La tendencia al aumento de la presencia de mujeres en los puestos directivos se sigue observando, fundamentalmente, en los centros de titularidad pública, mientras que en los centros concertados se asiste, en 2015, a una ligera reducción de la participación femenina que no compromete la situación de equilibrio representativo prácticamente paritario.

17 En sintonía con lo realizado en anteriores informes, en este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

Gráfico 4.2.3.1.

IPRHM del personal docente directivo según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015



Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.

La composición prácticamente igualitaria de hombres y mujeres de los equipos directivos de los centros docentes no es homogénea en todos los niveles educativos. Tan sólo en Educación de Adultos, de escasa importancia cuantitativa, se registra dicho equilibrio, que se ha mantenido constante respecto del año anterior. Por otra parte, tampoco ha variado la distribución por sexo en Educación Secundaria, donde los hombres siguen ocupando la gran mayoría de los puestos directivos (58%), en un equilibrio representativo que no termina de consolidarse con nitidez. En 2015, el aumento significativo de la representación femenina en el conjunto de los equipos directivos ha recaído en exclusiva en Educación Infantil y Primaria, donde se ha intensificado la mayoría femenina hasta alcanzar el 57,5%, conformando una distribución equilibrada (IPRHM=1,15).

Los datos anteriores corroboran que, al igual que la presencia de mujeres disminuye entre el personal docente cuando aumenta la edad del alumnado, en los equipos directivos se reduce la participación femenina conforme avanzan los niveles educativos; una relación presente también en los centros docentes del entorno europeo.

Cuadro 4.2.3.1. Personal docente de los equipos directivos según nivel de enseñanza. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Educación Infantil y Primaria	3.604	2.657	6.261	1,13	1,15
Educación Secundaria	1.939	2.665	4.604	0,84	0,84
Educación Personas Adultas	163	155	318	1,03	1,03
Total	**5.706**	**5.477**	**11.183**	**1,01**	**1,02**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

El aumento de la representación femenina ha sido prácticamente generalizado en los distintos cargos dentro de los equipos directivos y en todos se ha mantenido el equilibrio en la distribución por sexo. Los puestos con mayor responsabilidad en la jerarquía siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres. A la dirección de los centros docentes siguen incorporándose mujeres cada vez en mayor proporción, de modo que en 2015 representan el 43% del personal que ostenta este cargo, cuando en 2008 apenas alcanzaban el 36%. En las subdirecciones y vicedirecciones, aunque la presencia de los hombres sigue siendo mayoritaria, la composición por sexo es bastante equilibrada (IPRHM= 0,97 y 0,92, respectivamente) y va acercándose a la paridad. Las jefaturas de estudios y las secretarías, por el contrario, presentan una distribución equilibrada pero con presencia mayoritaria de mujeres, más intensa en el primer caso.

Cuadro 4.2.3.2. Personal docente de los equipos directivos según cargo. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Dirección	1.554	2.071	3.625	0,84	0,86
Subdirección (1)	121	129	250	0,95	0,97
Vicedirección (2)	221	257	478	0,89	0,92
Jefatura de estudios	2.250	1.708	3.958	1,14	1,14
Secretaría	1.560	1.312	2.872	1,06	1,09
Total	**5.706**	**5.477**	**11.183**	**1,01**	**1,02**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

Nota: Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas.

(1) Sólo en centros concertados.

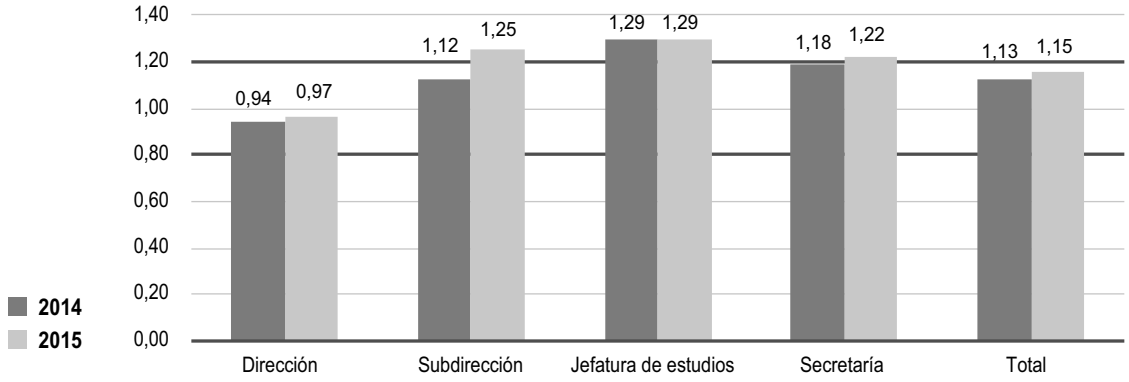
(2) Sólo en centros de titularidad pública.

La composición equilibrada que presentan los equipos directivos según el cargo queda matizado cuando se amplía el análisis desagregando por sexo según tipo de enseñanza y titularidad de los centros. Atendiendo a los niveles educativos con mayor relevancia cuantitativa, aparecen ciertos desequilibrios significativos.

Por una parte, el aumento de la presencia de mujeres en los cargos directivos de la Educación Infantil y Primaria ha determinado que la distribución por sexo en el puesto de dirección sea el único caso donde se registra un equilibrio representativo muy próximo a la paridad (IPRHM=0,97), aunque con notables diferencias entre los centros públicos, donde el número de directores y directoras es relativamente equitativo (IPRHM=0,94) y los concertados, en los que las mujeres están sobrerrepresentadas (IPRHM=1,32). El resto de puestos directivos de este nivel educativo presenta desequilibrios con mayor participación femenina, más intenso en las jefaturas de estudio de los centros de titularidad pública (IPRHM=1,31).

Gráfico 4.2.3.2.

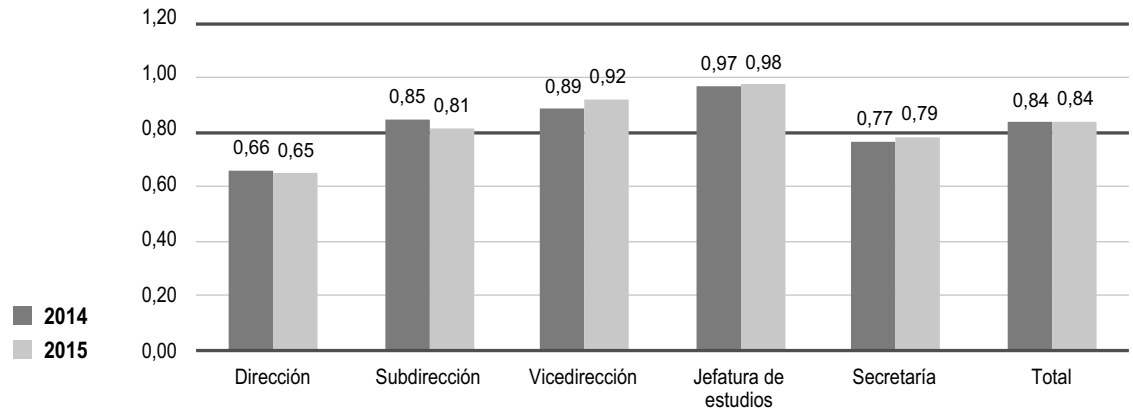
IPRHM de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria según cargo. Años 2014 y 2015



En los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria se ha registrado en 2015 una disminución de la participación de mujeres tanto en los puestos de dirección como en las subdirecciones. En este último cargo, que figura sólo presente en los centros concertados, el equilibrio representativo se mantiene pero con una acusada mayoría de hombres. Más significativa es la escasa presencia de directoras, fundamentalmente en los centros públicos, donde apenas representan el 27% de los puestos de dirección (IPRHM=0,54), mientras que en los centros concertados la composición por sexo es bastante equilibrada (IPRHM=0,91). En el resto de puestos directivos ha aumentado la participación femenina sin comprometer el equilibrio representativo existente en las vicedirecciones y en las jefaturas de estudio, muy cercano a la paridad en este último caso. Las secretarías, sin embargo, siguen presentando un cierto desequilibrio por una mayor representación masculina, si bien de escasa entidad después del aumento de la presencia de mujeres registrado en 2015.

Gráfico 4.2.3.3.

IPRHM de los equipos directivos de Educación Secundaria según cargo. Años 2014 y 2015



4.2.4. Personal de Inspección Educativa

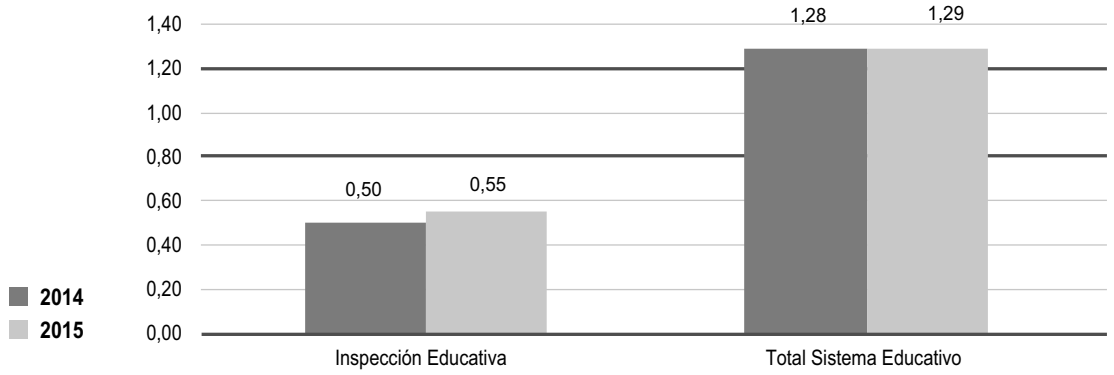
La naturaleza de la actividad que tiene asignada este colectivo[18] adquiere relevancia por sus efectos sobre el funcionamiento de los centros educativos y porque su desempeño exige un mayor nivel de responsabilidad y, consecuentemente, tiene asociada mayores retribuciones. La distribución por sexo en este colectivo tiene una especial relevancia de género porque pone de manifiesto que la inspección educativa la desarrollan principalmente hombres (72,3%) en un colectivo, el docente, que está compuesto mayoritariamente por mujeres (64,5%).

Entre las causas que explican este desequilibrio se encuentran las condiciones que se exigen para el acceso al cuerpo de inspección[19], que prima la experiencia en equipos directivos y, más aún, en el cargo de dirección de los centros docentes, en el que la participación de las mujeres ha sido tradicionalmente escasa, especialmente en los centros de titularidad pública.

Sin embargo, se aprecia en los últimos años una ligera tendencia al crecimiento del número de mujeres entre el personal de inspección, en sintonía con el aumento de la participación de éstas en los equipos directivos, incluidos los puestos de dirección. En 2015 aumentó el número de inspectoras, que suman un total de 80, y se redujo el número de inspectores hasta los 209 efectivos, confirmando la senda de crecimiento de la participación femenina. Si en 2008 el IPRHM entre el personal de inspección era de 0,38, en 2015 se elevó hasta 0,55. En cualquier caso, la distribución por sexo continúa siendo notablemente desequilibrada debido a una mayor representación masculina.

Gráfico 4.2.4.1.

IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa. Años 2014 y 2015



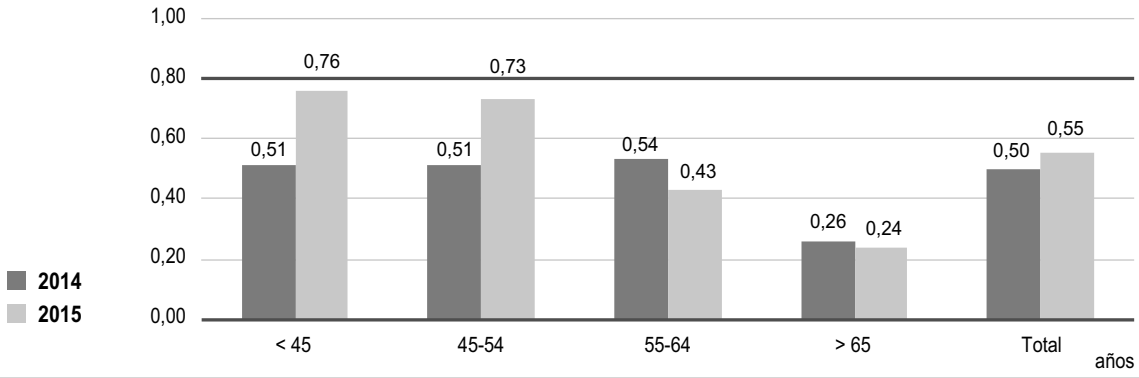
18 La Inspección Educativa ostenta las funciones de supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos así como los programas que en ellos inciden. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, los inspectores e inspectoras de educación tienen la consideración de autoridad pública (Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía).

19 Orden de 26 de abril de 2011 de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. El artículo 3.2. establece que además de cumplir los requisitos generales, las personas participantes en la selección al cargo de inspector/a educativo deberán acreditar haber ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos, el cargo de director/a.

En este colectivo se produce un desequilibrio instalado que tardará tiempo en corregirse, ya que la escasa presencia de mujeres es generalizada en todos los tramos de edad. Aun así, el crecimiento en 2015 de la participación femenina entre el personal de inspección se ha concentrado en los inspectores e inspectoras menores de cincuenta y cinco años, con una aproximación a una composición de representación equilibrada, de modo especialmente notable en el personal más joven. Todo ello apunta a cierta intensificación de la tendencia al crecimiento de la representación femenina en la Inspección Educativa.

Gráfico 4.2.4.2.

IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa según edad. Años 2014 y 2015



El crecimiento en 2015 de la presencia de mujeres entre el personal de la Inspección Educativa se ha debido al aumento de su representación en los puestos básicos de la Inspección y entre el personal coordinador de los equipos de zona, aunque no lo suficiente como para corregir el notable desequilibrio por una composición mayoritariamente masculina. La distribución por sexo en el resto de los puestos no ha registrado variaciones, manteniendo un elevado protagonismo masculino, con la excepción del cargo con mayor responsabilidad dentro de la estructura jerárquica docente y que sigue ocupando una mujer, la Inspectora General de Educación.

Cuadro 4.2.4. Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Años 2014 y 2015

	2015			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2014	2015
Inspección General	1	0	1	2,00	2,00
Inspección Central	1	3	4	0,50	0,50
Jefatura Servicio de Inspección	1	7	8	0,25	0,25
Jefatura Adjunta Servicio de Inspección	2	6	8	0,50	0,50
Coordinación Equipo Zona (Inspección)	11	29	40	0,35	0,55
Inspección	64	163	227	0,53	0,56
Asesoría de Inspección	0	1	1	0,00	0,00
Total general	**80**	**209**	**289**	**0,50**	**0,55**

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

4.2.5. Conclusiones

El personal docente, en cuanto agente de cambio social a través de sus actitudes y prácticas pedagógicas, cumple un papel esencial en la promoción de la igualdad de género, la diversidad, el entendimiento y el respeto mutuo. Como recuerda el Informe sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea 2015, el profesorado debe tener asegurada una participación y una representación equitativas en la toma de decisiones colectivas y la gestión escolar. Además, el alumnado necesita tener referentes femeninos y masculinos diversos y positivos en las escuelas y universidades para poder determinar cuál es su propio potencial y aprovecharlo al máximo sin temor a ninguna discriminación o ambigüedad por razones de género.[20]

El análisis de la composición por sexo del personal del Sistema Educativo Público en Andalucía correspondiente al año 2015 ha confirmado la tendencia a la feminización del colectivo, compuesto por una elevada mayoría de mujeres, y ha agudizado algunos desequilibrios estructurales, logrando corregir otros. Por una parte, la presencia de mujeres sigue creciendo en aquellos niveles y modalidades de enseñanza vinculados al rol de cuidado asignado tradicionalmente a las mujeres, como Educación Infantil y Primaria, Educación Especial y Educación Compensatoria.

Por otra parte, aunque la distribución por sexo en la Educación Secundaria sigue estando equilibrada, si bien con cierta mayoría de mujeres, los puestos de cátedra siguen ocupados, en mayor medida por hombres; desequilibrio que también se ha intensificado este año.

También se mantiene, en términos generales, una representación cercana a la paridad en los equipos directivos de los centros docentes, aunque con matizaciones según los cargos directivos y el tipo de enseñanza. Los puestos de dirección de los centros continúan siendo mayoritariamente masculinos, aunque con cierta tendencia a equilibrarse. En Educación Infantil y Primaria esta tendencia ha acercado la composición por sexo a valores paritarios, mientras que en Educación Secundaria se consolida la escasez de directoras, especialmente en los centros de titularidad pública.

Finalmente, se mantiene una notable representación masculina en el cuerpo de Inspección Educativa, superando la representación equilibrada, aunque en 2015 ha vuelto a crecer la participación de mujeres, especialmente entre el personal más joven, apuntando a una progresiva reducción del desequilibrio.

20 Comisión de Derechos de la mujer e igualdad de género. Parlamento Europeo (2015), *Informe sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea 2015.* www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2015-0206+0+DOC+PDF+V0//ES

4.3. Análisis del Personal del Servicio Andaluz de Salud

La composición del personal que trabaja en el Servicio Andaluz de Salud (SAS) presenta el mayor nivel de feminización de todos los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía, superando incluso al existente entre el personal docente. Los estereotipos de género y la persistencia de los referentes femeninos dedicados a las tareas de cuidado en la atención sanitaria determinan una elevada presencia de mujeres en determinadas categorías del personal sanitario que, además, muestra una ligera pero sólida tendencia a aumentar, en línea con lo observado en otros colectivos del personal de la Junta de Andalucía.

El protagonismo femenino entre el personal del SAS se debe, fundamentalmente, a la elevada presencia de mujeres entre los y las profesionales que desarrollan las labores de enfermería, mientras que entre el personal médico todavía persiste una clara mayoría de hombres, al igual que entre los cargos directivos de la organización. Estos desequilibrios tienen un efecto directo en las posibilidades de lograr la igualdad de género en el ejercicio del derecho a la salud del conjunto de la ciudadanía, como se reconoce a nivel internacional[21].

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "la baja representación de las mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones puede determinar que tanto las particulares condiciones de trabajo que caracterizan a gran parte del empleo femenino como las necesidades específicas de las mujeres en materia de atención sanitaria se tengan menos presentes y se comprendan peor. En muchos contextos, el acceso a personal sanitario femenino es un determinante destacado de los patrones de utilización de los servicios de salud por parte de las mujeres"[22].

La distribución del personal del SAS según sexo a junio de 2015 y su análisis por grupos profesionales, servicios sanitarios donde desarrollan su labor, profesiones y niveles de la carrera administrativa del personal, desagregados por sexo, serán objeto de estudio en la primera parte, y a continuación se profundizará en los principales determinantes de la escasa presencia de mujeres entre los puestos de mayor responsabilidad dentro del SAS.

4.3.1. Análisis general

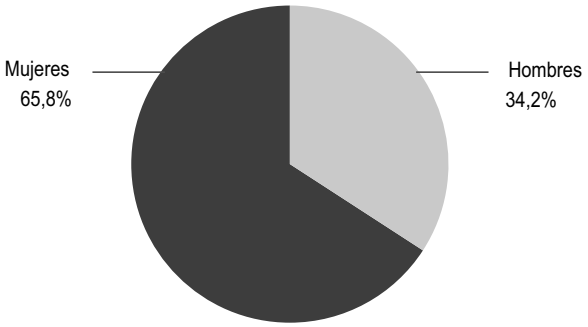
La plantilla estatutaria del SAS, en junio de 2015, estaba compuesta por 48.352 mujeres y 25.082 hombres. Se ha producido una reducción de efectivos respecto del año anterior, pero fue de menor intensidad entre las mujeres, lo que supuso que aumentara aún más la elevada participación de éstas entre el personal sanitario y, por tanto, que se acentuara el desequilibrio representativo de la distribución por sexo (IPRHM=1,32).

21 OMS (2009), *Women and health today's evidence, tomorrow's agenda*, OCDE (2013) *Health at a Glance 2013* y OMS (2007), *Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS.*

22 OMS (2009), *Manual de Seguimiento y Evaluación de los recursos humanos para la Salud*.

Gráfico 4.3.1.

Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2015



Contextualizando los datos sobre la composición por sexo del personal del SAS en Andalucía, se observa que esta elevada feminización del colectivo no es un fenómeno reciente y ha ido evolucionando en línea con una tendencia de crecimiento sostenido, similar al registrado en el entorno comunitario[23]. Según la Comisión Europea, "la presencia de las mujeres en el personal sanitario ha sido históricamente significativa, y va en aumento. En términos generales, las mujeres representan en torno a tres cuartas partes del personal sanitario de la UE, y en algunos Estados miembros la admisión de mujeres en las facultades de medicina supera actualmente el 50%. Por tanto, es particularmente importante promover medidas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en las estrategias de recursos humanos"[24].

España no es ajena a esta realidad[25], como puede desprenderse de los datos que el INE ofrece sobre el número y distribución por sexo del personal colegiado. La evolución de la participación femenina en las dos profesiones más representativas –medicina y enfermería–. ha mantenido una senda clara de crecimiento durante, al menos, las dos últimas décadas. En el caso de los y las profesionales de la medicina, el aumento de la presencia de médicas ha provocado que a partir de 2003 la composición del personal fuera razonablemente equilibrada y que en 2014 sea prácticamente paritaria, con una representación femenina en la profesión del 48,4%.

Si el acceso a los estudios de medicina ha estado cada vez menos influido por los estereotipos de género, que asociaban la práctica de esta profesión de modo predominante a los hombres, no parece suceder lo mismo con los estudios de enfermería. Hace dos décadas,

23 Comisión Europea (2012), *Action Plan for the EU Health Workforce*. http://ec.europa.eu/dgs/health_consumer/docs/swd_ap_eu_healthcare_workforce_en.pdf.

24 Comisión Europea (2008), *Libro verde sobre el personal sanitario europeo*.

25 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2011), *Oferta y necesidad de especialistas médicos en España 2010-2025*. En este informe se señala que la feminización de la profesión médica es una realidad en la actualidad y que es un proceso que se agudizará, llegando a un porcentaje de mujeres del 56% en 2025.

en 1994, las mujeres representaban el 78,8% del personal colegiado de enfermería. El crecimiento sostenido de esta representación femenina ha situado este porcentaje en el 84,3% en 2014. Así pues, el acceso a la profesión de enfermería todavía se encuentra condicionado por los roles de género, que asocian a las mujeres con el desempeño de tareas asistenciales y de cuidado.

4.3.2. Personal del SAS por categorías

4.3.2.1. Personal según servicios de asistencia sanitaria

Al objeto de garantizar la accesibilidad de la población y la equidad en la distribución de los recursos, el SAS organiza sus servicios asistenciales en cinco unidades de gestión. El área que más efectivos concentra es la Asistencia Especializada[26], donde prestan sus servicios el 51,6% de la plantilla del SAS. A continuación se encuentran otras modalidades de prestación sanitaria, las Áreas Sanitarias[27], con el 28,1% del personal, la Atención Primaria[28], que concentra el 16,6%, siendo la última unidad de gestión la correspondiente al personal en formación, que representa el 3,2% del personal del SAS. Por último, otros servicios sanitarios, con apenas el 0,5% del total, comprenden fundamentalmente los Centros de Transfusión Sanguínea[29].

El ligero aumento de la presencia de mujeres en 2015 entre el personal del SAS respecto del año anterior se ha debido fundamentalmente al crecimiento de la participación femenina en las Áreas Sanitarias (IPRHM=1,26) y entre el personal en formación (IPRHM=1,33). Este último hecho refuerza la tendencia a una mayor feminización del SAS para los próximos años. Por otra parte, los cambios no han alterado la estructura de la distribución por sexo según los distintos servicios asistenciales, caracterizada por la existencia de un equilibrio representativo entre el personal de Atención Primaria (IPRHM=1,16) y una notable mayoría de mujeres en el resto de servicios, especialmente en la Asistencia Especializada (IPRHM=1,40), donde se concentra la mayoría del personal del SAS.

26 El Decreto 105/1986, de 11 de junio, sobre ordenación de asistencia sanitaria especializada y órganos de dirección de los hospitales, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

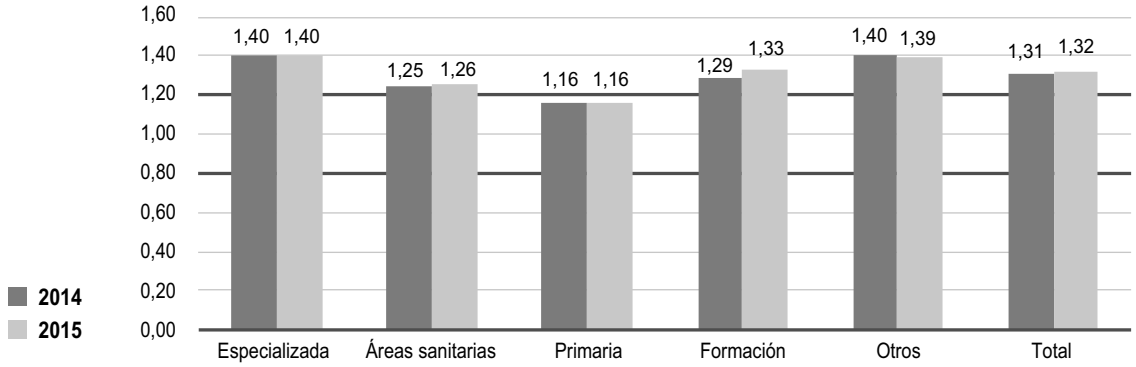
27 Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto la Atención Primaria como la Asistencia Especializada, en una demarcación territorial específica, y las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

28 La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de Atención Primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud en el ámbito del SAS.

29 Regulados por Orden de la Consejería de Salud y Consumo, de 6 de junio de 1986, por la que se regula la Red transfusional de Andalucía (BOJA núm. 58, de 17 de junio) y rectificación en BOJA núm. 93, de 10 de octubre de 1986.

Gráfico 4.3.2.1.

IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2014 y 2015



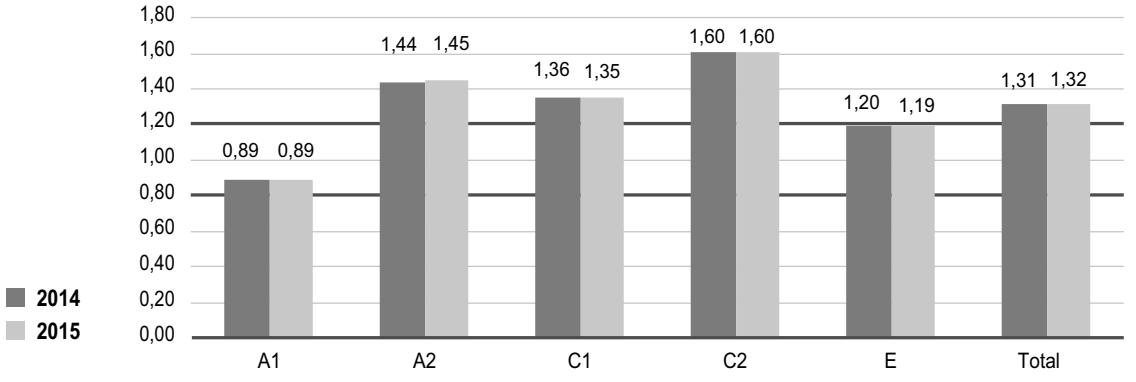
4.3.2.2. Personal por grupos profesionales

Continuando con el análisis, la distribución por sexo del personal del SAS por grupos profesionales muestra también el protagonismo femenino. Los dos grupos más numerosos, A2 y C2, que concentran el 57% de la plantilla del SAS, mantienen una composición por sexo muy desequilibrada por mayor presencia de mujeres. El grupo C2 es el más feminizado (IPRHM=1,60) y el del grupo A2 incluso se ha acentuado en 2015 (IPRHM=1,45). La distribución del personal en los grupos C1 y E, aunque con un menor volumen de efectivos, también colaboran a la feminización del conjunto del SAS, aunque la composición del grupo E entra dentro de los límites del equilibrio representativo.

La representación de hombres y mujeres en el grupo A1, el tercero más numeroso (24,9%), y con mayores requerimientos formativos para su acceso, se mantuvo estable y dentro de la franja de equilibrio respecto de 2014, si bien con una participación mayoritariamente masculina.

Gráfico 4.3.2.2.

IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2014 y 2015



4.3.2.3. Personal según categorías profesionales

A los efectos de este informe, el personal adscrito al SAS se ha agrupado en cuatro categorías: los puestos básicos encargados de la prestación de los servicios sanitarios, que suponen el 92,3% de la plantilla; los puestos de gestión de la organización, que comprenden los cargos intermedios (3,8%); el personal en proceso de formación (3,2%), y los cargos directivos (0,7%).

Como se ha mencionado anteriormente, los roles de género condicionan la participación en las distintas categorías de profesionales, sobre todo en determinadas especialidades. La elevada presencia de referentes femeninos entre los profesionales de la enfermería o la escasez de dichos referentes entre quienes ejercen la medicina retroalimentan una visión estereotipada de la profesión.

En el ámbito de la OCDE[30], la proporción de médicas en la profesión aumentó de modo generalizado en todos los países desde el año 2000. Por otra parte, entre los socios de la Unión Europea cada vez es más frecuente encontrar una participación mayoritaria de mujeres en los estudios de medicina[31]. En otro momento ya se hizo referencia a que en España se observa una tendencia al crecimiento de la presencia de mujeres entre el personal médico colegiado, que acerca la composición por sexo a valores cercanos al equilibrio en el conjunto de la profesión. También las estadísticas sobre formación respaldan esta tendencia, como muestran los resultados de las pruebas MIR, según los cuales, del total de adjudicaciones de plaza en la convocatoria 2012/2013, el 33% correspondió a hombres y el 67% a mujeres[32].

En este sentido, en el ámbito nacional, el aumento de la presencia de mujeres entre el personal médico colegiado en España desde hace al menos dos décadas, ha logrado que en 2014 la composición por sexo se aproxime a la paridad, superando las limitaciones al acceso de la profesión. Sin embargo, en la profesión de enfermería la presencia masculina entre el personal es cada vez menor.

En Andalucía, la dinámica de la distribución por sexo entre el personal del SAS comparte las características del ámbito nacional. La presencia de hombres y mujeres en el acceso a las principales profesiones dentro del SAS entre el personal médico y el de enfermería, tanto diplomado como auxiliar[33], es desigual. Así, en 2015, la participación logra situarse dentro de los límites de equilibrio (IPRHM=0,84), después de que haya aumentado ligeramente respecto del año anterior la proporción de médicas en el colectivo. En cualquier caso, la tendencia de la distribución por sexo es ir aproximándose a un mayor equilibrio, como se deduce de la elevada presencia de mujeres entre el personal médico en formación (IPRHM=1,32), que ha registrado un notable crecimiento en el último año.

30 OCDE (2013), *Health at a Glance 2013. OECD Indicators.*

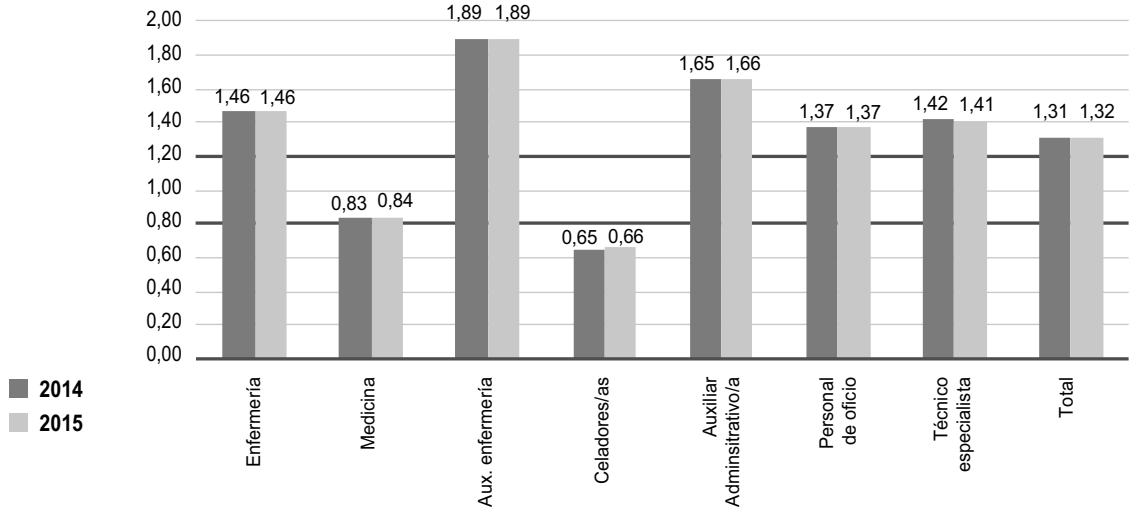
31 Comisión Europea (2012), *Documento del Trabajo sobre el Plan de Acción de la Fuerza de Trabajo en salud en la Unión Europea*.

32 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014), *Segundo Informe descriptivo encuesta MIR-R1.*

33 Medicina, enfermería y auxiliar de enfermería son las tres categorías de personal más numerosas y agrupan al 64,6% de los puestos básicos del SAS.

Gráfico 4.3.2.3.

IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2014 y 2015



Por el contrario, tal y como ya se ha señalado, los datos del INE sobre colegiación en enfermería reflejan un aumento continuado de la presencia femenina en esta profesión en el ámbito nacional, hasta situarla en el 84,3% en 2014.

El personal diplomado en enfermería representa el 28% de los puestos básicos del SAS y se encuentra considerablemente feminizado (el 73,2% del total son mujeres). Mayor aún es el protagonismo de las mujeres entre el personal auxiliar de enfermería (17,3% de los puestos básicos del SAS), donde las mujeres representan el 94,5% de la plantilla. En ambos casos se ha mantenido la misma distribución por sexo en 2015 respecto del año anterior. Si se añaden a estas categorías profesionales otras relacionadas con los cuidados de la salud, como matronas o fisioterapeutas, la presencia de las mujeres se eleva hasta el 81%.

El resto de la principales categorías profesionales del SAS por número de efectivos siguió en 2015 caracterizado por una considerable representación femenina, especialmente notable entre el personal auxiliar administrativo, con la excepción del colectivo de celadores y celadoras que continuó mostrando un claro desequilibrio por mayoría de hombres.

4.3.2.4. Personal según niveles de la carrera administrativa

A la segregación horizontal que padecen las mujeres, con limitaciones para el acceso a determinadas profesiones, habría que añadir la persistencia de una clara segregación vertical, que dificulta las posibilidades de desarrollo y promoción profesional de las mujeres y que se refleja en la escasa presencia de las mismas en los niveles de mayor responsabilidad y mejor retribuidos.

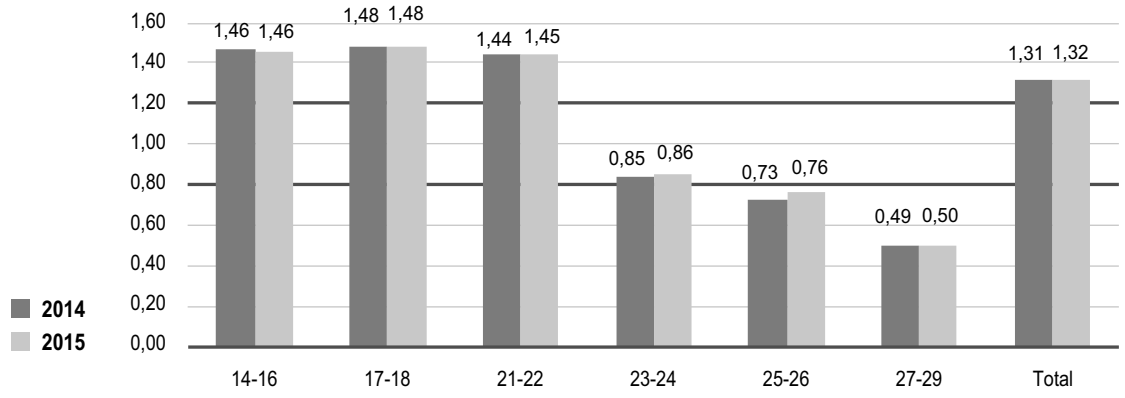
Con los datos mostrados hasta el momento, la feminización del SAS se debe, fundamentalmente, a la presencia mayoritaria de mujeres en los niveles inferiores de la carrera

administrativa, mientras que en los niveles más elevados todavía persiste un claro protagonismo masculino. En este sentido, en enero de 2015, el personal del SAS que tiene asociados los niveles retributivos más bajos (14-22) representaba el 77,3% de la plantilla y estaba compuesto por una clara mayoría de mujeres (72,9%).

En estos niveles mencionados se concentran las profesiones más feminizadas, como enfermería o el personal administrativo. Por otro lado, tan sólo el personal de los niveles 23-24, fundamentalmente médicos y médicas, muestra un equilibrio representativo, aunque con mayoría de hombres. A partir de estos niveles se reduce la presencia de mujeres de modo progresivo, evidenciando una notable escasez de representación en los puestos de mayor responsabilidad, donde se concentran los puestos de gestión del SAS. Así, en los puestos de nivel 25-26, existe una sobrerrepresentación masculina con un IPRHM de 0,76, si bien es cierto que se ha atenuado ligeramente respecto del año anterior (IPRHM=0,73). En los niveles 27-29 el desequilibrio está aún más agudizado, con un IPRHM de 0,50; lo que expresa una masculinización bastante acentuada.

Gráfico 4.3.2.4.

IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2014 y 2015

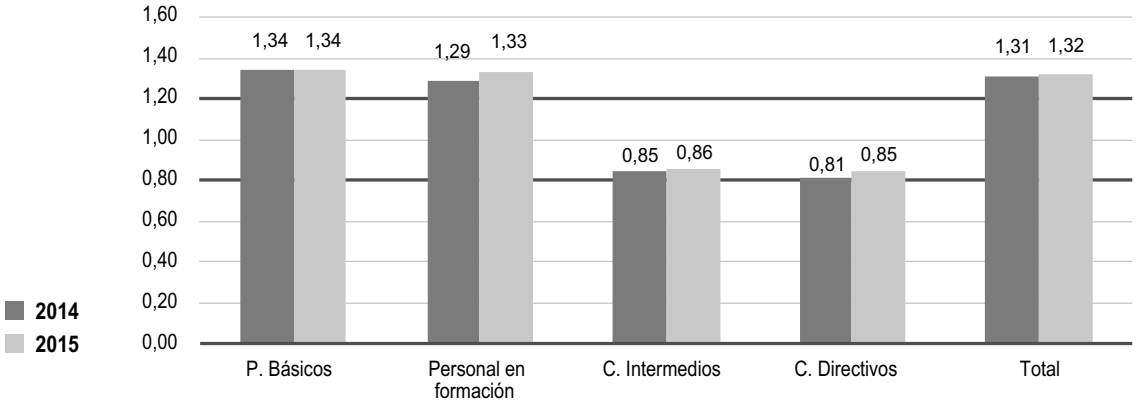


4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La composición por sexo del personal del SAS en 2015, según la naturaleza de la actividad, refleja que en los puestos básicos se mantiene una alta proporción de mujeres, al igual que en el personal en formación, donde incluso aumenta su presencia, consolidando la tendencia a la feminización del conjunto de la plantilla. También se ha registrado un cierto crecimiento de la presencia de mujeres entre los puestos con responsabilidades de gestión, en línea con la dinámica de los últimos años y consolidando el equilibrio representativo de los cargos intermedios y de dirección.

Gráfico 4.3.3.1.

IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2014 y 2015

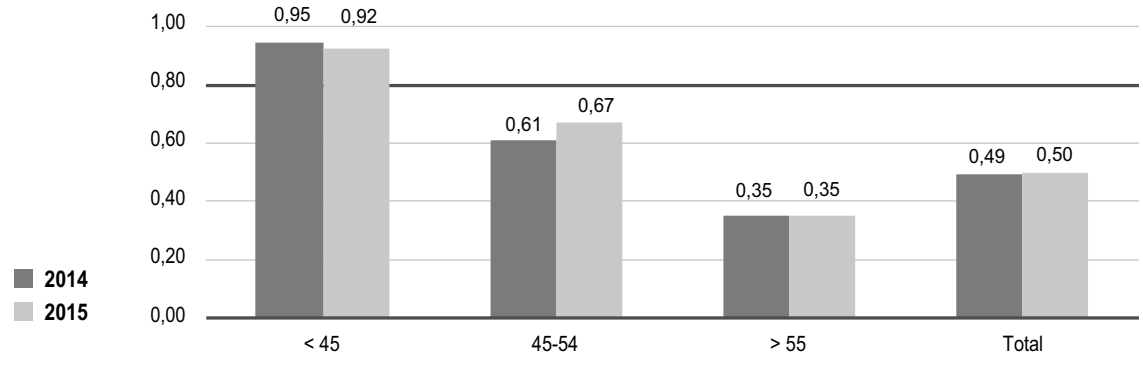


Sin lugar a dudas, los hombres todavía mantienen una clara mayoría en los puestos con responsabilidades de gestión que puede ser explicada, entre otras cosas, por el hecho de la tardía incorporación de las mujeres a la profesión sanitaria y a las dificultades que encuentran en el sistema para la conciliación de la vida personal y familiar con puestos que requieren mayor dedicación. Esta segregación vertical que afecta a las mujeres se ve reflejada en la distribución por sexo, que se agrava cuando se tienen en cuenta variables como la edad o el número de hijos e hijas del personal con mayores responsabilidades y nivel retributivo (27-29).

En 2015 la presencia femenina en estos niveles continúa reflejando una relación decreciente con la edad. Así, se mantiene un equilibrio representativo cercano a la paridad entre los hombres y las mujeres más jóvenes, si bien el personal menor de 45 años sólo supone el 10,4% del colectivo. El resto del personal muestra claramente una mayor participación masculina, que se agudiza entre los efectivos con más de cincuenta y cinco años (IPRHM=0,35).

Gráfico 4.3.3.2.

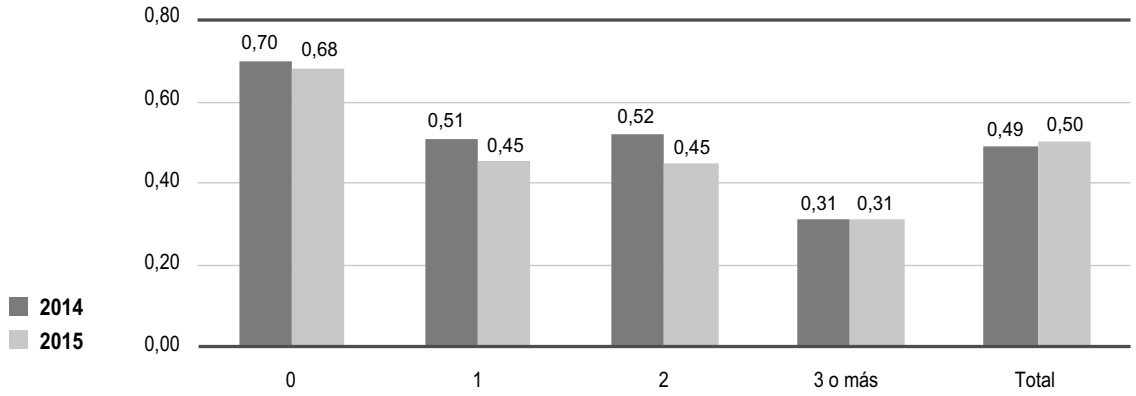
IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según edad. Años 2014 y 2015



Por otra parte, las dificultades para la conciliación familiar y laboral, medidas por el número de hijos o hijas del personal analizado, suponen un límite para el desarrollo profesional de las mujeres. Aunque la representación femenina en los niveles administrativos superiores del SAS es escasa incluso en ausencia de descendientes, el desequilibrio se intensifica con la presencia y con el número de hijos o hijas. Con respecto a 2014, entre el personal de los niveles 27-29 con uno o dos descendientes se observa un descenso en la representación femenina situando el IPRHM en valores muy bajos, 0,45, en ambos casos, lo que agudiza la masculinización en estos niveles.

Gráfico 4.3.3.3.

IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2014 y 2015



4.3.4. Conclusiones

Como conclusión a este apartado, se observa que se mantiene, un año más, la tendencia al crecimiento de la presencia femenina entre el personal del SAS, no tratándose de un fenómeno aislado, sino que se viene produciendo entre el personal sanitario en el ámbito nacional y de los países de nuestro entorno. Esta feminización se evidencia en los distintos análisis que se realizan a lo largo del presente capítulo sobre diversos aspectos del personal del SAS.

Atendiendo a las distintas categorías profesionales que componen el personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS), cabe destacar que se mantiene la elevada proporción de mujeres entre el personal de enfermería (el 72,3% son mujeres), y la mayor presencia de hombres entre el personal médico, reforzándose la tendencia de los estereotipos de género. Entre el personal de medicina, hasta 2011 no se contó con una representación dentro de los límites de equilibrio, y todavía en 2015, aunque ha ido mejorando, el IPRHM=0,84 atestigua la acentuada mayoría de hombres. La tendencia, no obstante, es que siga aumentando la presencia de mujeres en la profesión médica, a juzgar por el IPRHM del personal médico en formación (1,32).

Por grupos profesionales, los dos grupos más numerosos, A2 y C2 (concentran el 57% de la plantilla del SAS), siguen contando con una composición por sexo muy feminizada con valores del IPRHM de 1,45 (por encima del valor de 2014) y 1,60 respectivamente. La representación de hombres y mujeres en el grupo A1, el tercero más numeroso (24,9%), y con mayores requerimientos formativos para su acceso, se mantuvo estable y dentro de la franja de equilibrio respecto de 2014, si bien con una participación mayoritariamente masculina, como se apuntaba anteriormente.

Esta última circunstancia se reproduce, lógicamente, en el análisis por niveles de la carrera administrativa, que confirma la masculinización de los niveles superiores. En enero de 2015, el personal del SAS con niveles retributivos más bajos (14-22) representaba el 77,3% de la plantilla y estaba compuesto por una amplia mayoría de mujeres (72,9%), mientras que en los niveles más elevados todavía persiste un claro protagonismo masculino, siendo los hombres mayoría en los puestos con responsabilidades de gestión. No obstante, se ha experimentado un incremento de la presencia de mujeres entre este personal, como confirma el equilibrio representativo en los cargos intermedios (IPRHM=0,86) y de dirección (IPRHM=0,85).

Se observa, por último, que en los niveles superiores (27-29), se da una relación inversa entre la presencia femenina y las variables de edad y número de hijos. La primera se explica por la incorporación más reciente de las mujeres a la profesión médica, y la segunda, apunta a una mayor dificultad para la conciliación por parte de las mujeres.

4.4. Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia[34]

En este apartado cuarto del capítulo de Representación se revisa la situación de hombres y mujeres del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, realizando una comparativa de los datos a 1 de enero de 2015 con el ejercicio 2014.

Corresponde a la Junta de Andalucía la competencia sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia que clasifica los efectivos en Cuerpos Generales y Especiales. Entre los primeros se encuentran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Entre los Cuerpos Especiales, las competencias de la Junta de Andalucía solo incluyen al Cuerpo de Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal ubicados en el territorio autonómico.

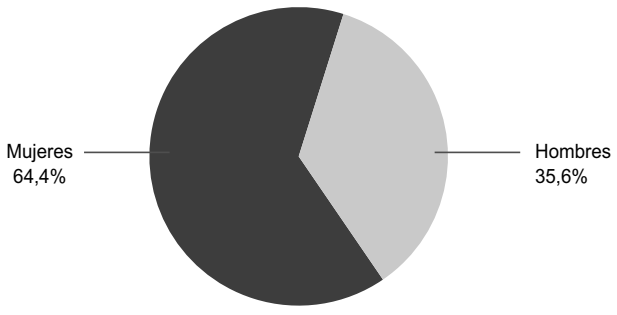
Según la información disponible en 2015, este cuerpo de personal funcionario cuenta con 7.477 efectivos, 4.814 mujeres y 2.663 hombres. El aumento del número de funcionarias, respecto del año anterior (2,3%), ha sido mayor que el de hombres (0,2%), agudizando la tendencia a una mayor presencia femenina en el colectivo, con el consecuente aumento del IPRHM[35] que alcanza un valor de 1,29, frente al valor de 1,28 registrado en 2014.

4.4.1. Análisis general

La presencia de mujeres entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia continúa siendo mayoritaria en todos los grupos profesionales y también es generalizado el aumento de dicha participación, si bien con diferente intensidad.

Gráfico 4.4.1.1.

Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según sexo. Año 2015



34 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, conforman la normativa básica que establece las competencias de la Junta de Andalucía sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

35 Para la definición del IPRHM véase la introducción del capítulo 4.

El grupo C1, que sigue concentrando en 2015 el mayor porcentaje de efectivos, un 47% del total, se mantiene como el grupo profesional más feminizado, incluso ligeramente superior al año anterior, situando su IPRHM en un 1,37. Dada su importancia cuantitativa, la desigual presencia de hombres y mujeres en este grupo marca la mayor participación de las mujeres en el conjunto del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

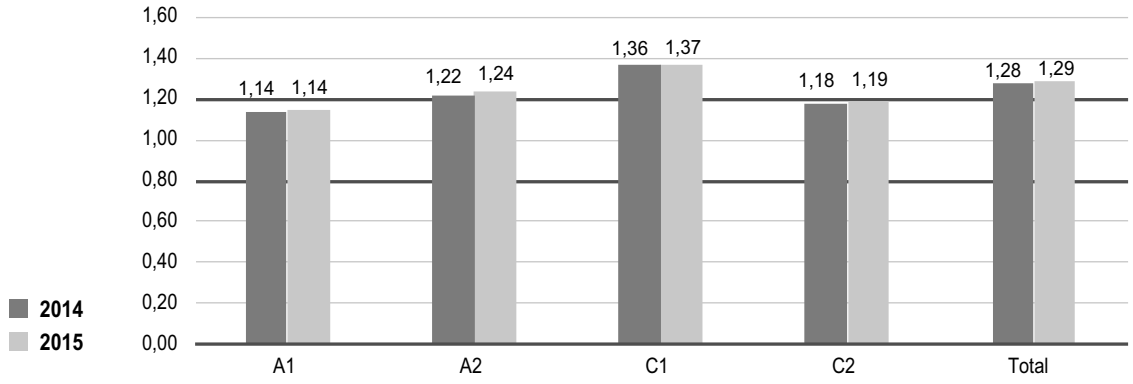
A ello también contribuye el crecimiento de la presencia femenina en el grupo A2, el segundo en número de efectivos (29,6%). El aumento de la participación femenina (1,4%) y la reducción de hombres (-2,4%) en este grupo respecto del año pasado, provoca el mayor aumento del IPRHM de todos los grupos, del 1,22 en 2014 al 1,24 en 2015, alejándose de la representación equilibrada.

El grupo C2, que concentra el 21% del personal no judicial, registra el mayor crecimiento en el número de mujeres de todos los grupos (3%). Respecto del año 2014, el IPRHM ha pasado de un valor de 1,18 a 1,19, manteniéndose en su composición por sexo dentro de los márgenes del equilibrio representativo.

Con un número de efectivos escasamente significativo (2,4% del total), el grupo A1 mantiene prácticamente invariable la presencia de mujeres y hombres respecto del año anterior, con una distribución equilibrada (IPRHM=1,14), si bien mayoritariamente femenina.

Gráfico 4.4.1. 2.

IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2014 y 2015



Los requerimientos de formación necesarios para el ingreso en cada grupo profesional permiten concluir que la elevada participación de las mujeres entre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia se debe, fundamentalmente, a su alta representación en puestos que exigen niveles medios de formación (grupos C1 y A2), donde además se concentra cerca del 77% del personal.

El 89,4% de la plantilla no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía es personal funcionario de carrera, por lo que su composición por sexo es suficientemente explicativa

de la que corresponde al conjunto de la plantilla. Con un porcentaje de participación femenina que supera el 63%, el valor del IPRHM entre el funcionariado de carrera mantiene en 2015 el desequilibrio existente el año anterior por una mayor presencia de mujeres.

En el resto de categorías, si bien representan tan sólo al 10% del personal, como en años anteriores, se observa una mayor presencia de mujeres en aquellas categorías con menor estabilidad laboral, es decir, entre el personal interino y de refuerzo.

Cuadro 4.4.1. IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2014 y 2015

Categorías de personal	% sobre total efectivos	IPRHM 2014	IPRHM 2015
De carrera	89,4	1,26	1,26
En prácticas	0,2	2,00	1,29
Interinidad	8,7	1,48	1,50
De refuerzo	1,8	1,57	1,53

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

Analizando los diferentes tramos de edad, la participación mayoritariamente femenina se generaliza nuevamente en 2015. Especialmente notable continúa siendo la presencia de mujeres entre el funcionariado menor de cuarenta cinco años, y más aún entre menores de treinta y cinco, donde las mujeres siguen representando el 74% del total (IPRHM=1,48). Aunque la distribución por sexo en estas edades es igual que la del año anterior, la magnitud y persistencia de sus desequilibrios inciden en una mayor presencia de mujeres en los siguientes tramos de edad, que registran este año notables variaciones en sus respectivos IPRHM. Entre el funcionariado mayor de cuarenta y cinco y menor de cincuenta y cinco, que concentra casi la mitad de la plantilla (49,1%), el IPRHM se aleja aún más de la banda de equilibrio pasando de un valor de 1,25 en 2014 a 1,28 en 2015. No menos importante es el aumento registrado en la presencia de mujeres entre las personas mayores de cincuenta y cinco años, que suponen casi el 20% del total de este colectivo, si bien la distribución permanece en valores de equilibrio (IPRHM=1,12)[36]. Así pues, en 2015 continua reforzándose la tendencia de los últimos años hacia una mayor feminización de la estructura del personal no judicial.

El hecho de que la presencia de mujeres sea mayoritaria, incluso entre el personal con edades más elevadas no determina que éstas tengan una mayor antigüedad en el servicio. Si bien la participación femenina es muy elevada entre quienes cuentan con pocos trienios reconocidos, ésta va decreciendo conforme aumenta la antigüedad, de modo que a partir de los once trienios el porcentaje de hombres es superior, llegando a desaparecer la presencia de mujeres entre quienes cuentan con mayor número de trienios. Una posible explicación sería la elevada participación femenina en los puestos menos consolidados, como interinidades y refuerzos.

36 El cambio en la distribución por sexo en estas edades tiene mayor relevancia en cuanto tan sólo hace cinco años, en 2010, la composición era mayoritariamente masculina (IPRHM=0,98).

Si se analiza la presencia de mujeres y hombres con el número de descendientes, se observa que, dentro de una mayor representación generalizada de mujeres, se da una relación inversa entre dicha presencia y el número de hijos o hijas: en ausencia de descendientes a cargo el IPRHM alcanza un valor de 1,35 y disminuye, como en años anteriores, conforme aumenta el número de hijos o hijas, hasta situarse en un valor de 1,24 en el caso de dos o más descendientes.

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El funcionariado que integra los Cuerpos Generales era, en enero de 2015, de 7.297 efectivos, el 97,6% del personal no judicial. Respecto del ejercicio anterior se ha registrado un ligero crecimiento del 1,6%, si bien no ha sido de igual intensidad para hombres y mujeres. Mientras que el número de funcionarias crece este año un 2,3%, con un total de 4.711 mujeres, el crecimiento en el número de hombres ha sido bastante más moderado (0,2%), con 2.586 efectivos. Como resultado de estos cambios, aumenta nuevamente la presencia femenina en el conjunto y se aleja algo más la distribución de los valores de equilibrio, pasando su IPRHM de 1,28 a 1,29.

El aumento de la presencia femenina ha sido generalizado en todos los cuerpos que integran el colectivo. El más numeroso sigue siendo el de Tramitación Procesal, con el 46,7% de la plantilla, y entre éstos es donde se mantiene el mayor desequilibrio de género (IPRHM=1,37).

Sin embargo, ha sido en el Cuerpo de Gestión Procesal, aquel que requiere un mayor nivel formativo para su ingreso, donde la presencia de mujeres ha crecido más respecto al año anterior, pasando de un valor del IPRHM de 1,22 a 1,24. Entre el funcionariado que se dedica a las tareas de gestión procesal se encuentran los secretarios y secretarias de los Juzgados de Paz, que ocupan puestos con un mayor nivel retributivo. Tradicionalmente, ha sido un colectivo con una presencia masculina mayoritaria, si bien dentro de los límites de equilibrio representativo, así en 2012 el IPRHM se situaba en el 0,87. En 2015 la tendencia general hacia la feminización del personal no judicial también alcanza a este personal, que presenta una distribución prácticamente paritaria (IPRHM=0,98).

Finalmente, el aumento de la participación femenina en el Cuerpo de Auxilio Judicial no ha impedido que siga manteniéndose como el único colectivo que se sitúa dentro de los márgenes de la representación equilibrada.

Cuadro 4.4.2. IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2014 y 2015

Cuerpos Generales de la Administración de Justicia	% sobre total efectivos	IPRHM 2014	IPRHM 2015
Gestión procesal	29,9	1,22	1,24
Tramitación procesal	46,7	1,36	1,37
Auxilio judicial	21,0	1,18	1,19
Cuerpos generales	97,6	1,28	1,29

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (>1,20)

4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

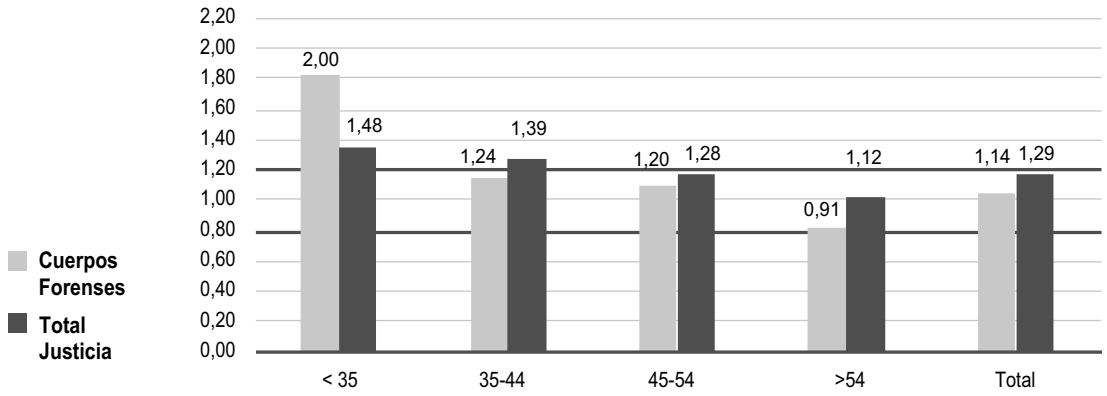
El Cuerpo de Forenses, única categoría dentro de los Cuerpos Especiales sobre la que tiene competencias la Junta de Andalucía, tan sólo representa el 2,4% del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Su escasa relevancia cuantitativa para el análisis adquiere un mayor significado, desde una perspectiva de género, por ser el colectivo con el nivel de formación más elevado (Grupo A1) y mejor retribuido.

En esta categoría, la presencia de hombres, con 77 efectivos, y de mujeres, un total de 103, se ha mantenido en 2015 prácticamente inalterada, conformando una distribución aceptablemente equilibrada, aunque con mayor presencia femenina, situando su IPRHM en 1,14. De igual forma, permanece una mayor tendencia a una mayor presencia femenina en situaciones de interinidad (IPRHM= 1,29) que entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,12).

Un indicador relevante del proceso de envejecimiento del Cuerpo Forense es que el tramo de edad más numeroso se ha trasladado este año a las personas mayores de cincuenta y cuatro años, que representan el 41,7% de la plantilla, y donde únicamente la composición por sexo es equilibrada aunque mayoritariamente masculina. El resto de grupos de edad mantiene un claro protagonismo femenino, especialmente entre el personal más joven (menores de treinta y cinco), donde destaca la ausencia de hombres. Ambos procesos, la salida de efectivos del Cuerpo que se acercan a la edad de jubilación, que afectará más intensamente a los hombres, y la presencia mayoritaria de mujeres en las edades más tempranas, aseguran la tendencia a la feminización del Cuerpo Forense.

Gráfico 4.4.3.1.

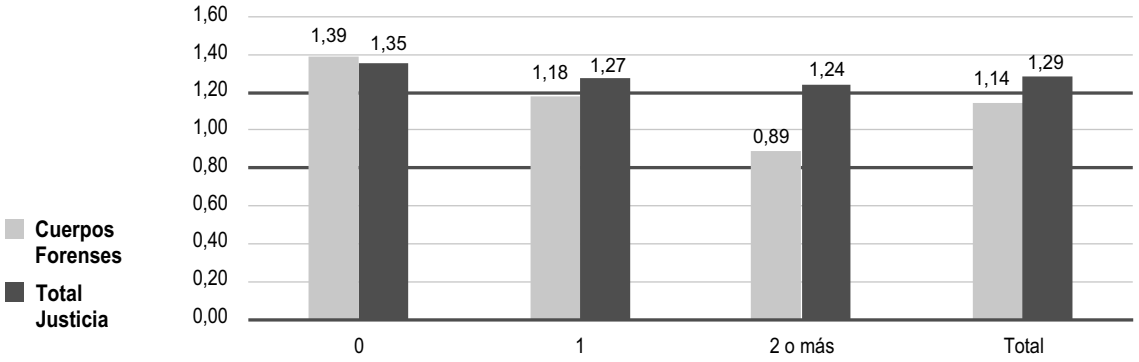
IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Año 2015



Del estudio del IPRHM del personal del Cuerpo de Forense según tenga o no descendencia, como años anteriores, se observa que entre el personal que no tiene hijos o hijas a cargo se concentra una mayor presencia femenina (IPRHM=1,39), superior al correspondiente para el conjunto del funcionariado no judicial. Al igual que el año anterior, la existencia de descendientes y su número condiciona la presencia de mujeres forenses, en mayor medida que en el conjunto del personal no judicial, si bien la distribución se mantiene en valores de equilibrio.

Gráfico 4.4.3.2.

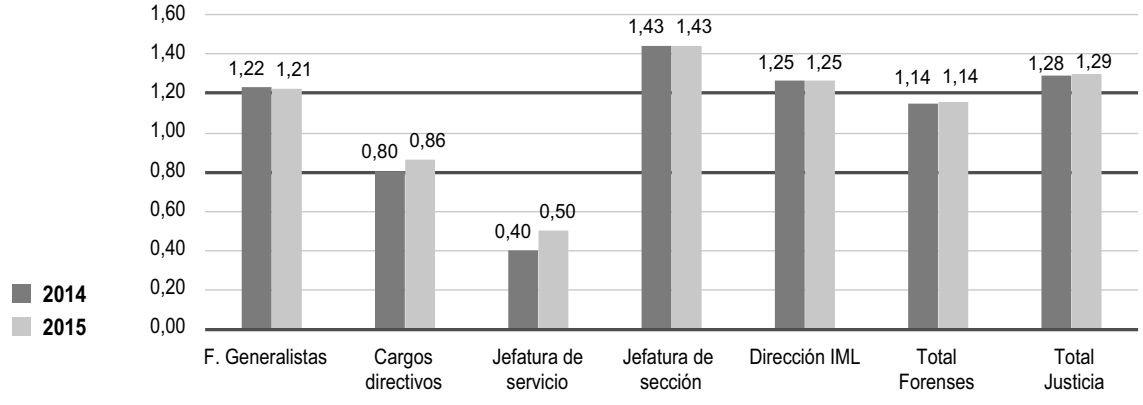
IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descencientes. Año 2015



Atendiendo a los niveles de responsabilidad en el colectivo forense, como corresponde a una estructura jerarquizada, el grueso de los efectivos lo componen forenses generalistas (80,6% del total), con una distribución por sexo cercana al intervalo de equilibrio (IPRHM=1,21) y con participación mayoritaria de mujeres, situación similar al año pasado. La presencia de hombres y mujeres entre los cargos directivos, que representan el 19,4% restante del colectivo forense, ha registrado cierta variación respecto de 2014, y se acerca a posiciones de equilibrio, aunque todavía mantiene un claro protagonismo masculino. El aumento de la participación de mujeres en las jefaturas de servicios, aun siendo todavía escasamente significativa, ha consolidado una distribución más equilibrada en los puestos directivos (IPRHM=0,86), a lo que ha colaborado el mantenimiento de una mayor presencia de médicas forenses en las direcciones de los Institutos de Medicina Legal y, especialmente, en las jefaturas de sección. De igual forma, se sigue dando una mayor representación femenina en situaciones de interinidad (IPRHM=1,29) que entre el funcionariado de carrera (IPRHM=1,12).

Gráfico 4.4.3.3.

IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2014 y 2015



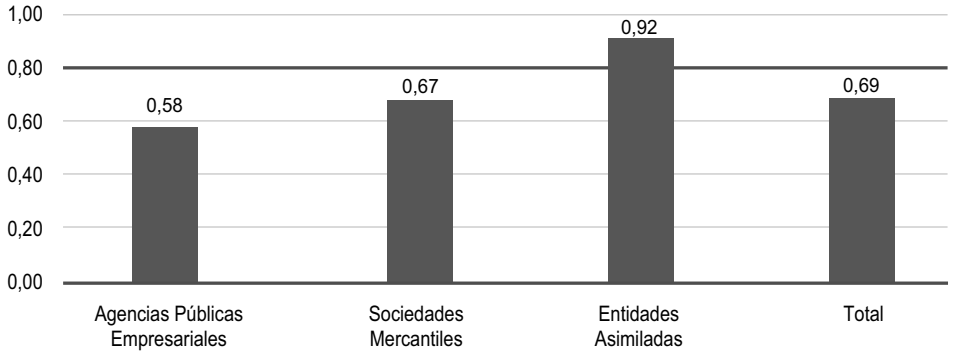
4.5 Análisis del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles del sector público y entidades asimiladas

Para completar la visión general de la distribución por sexo del personal al servicio de la Administración andaluza, anualmente se incluye en este capítulo de Representación un análisis de la composición por sexo de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas[37]. Todas ellas constituyen las entidades instrumentales definidas por la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, las cuales tienen por objeto la realización de actividades cuyas características por razones de eficacia justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía.

El conjunto del personal directivo[38] en las entidades instrumentales analizadas cuenta con una presencia de hombres y mujeres que se traduce en un valor del IPRHM[39] de 0,69, por debajo del límite inferior (IPRHM=0,80) de equilibrio. En términos porcentuales, los hombres suponen el 65,3% del total del este colectivo, y las mujeres el 34,7%.

Gráfico 4.5.1.

IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas. Año 2015



37 El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

38 Datos provenientes de la Dirección General de Planificación y Evaluación a fecha 3 de julio de 2015. A partir de este año se modifica el criterio de categorización y cuantificación del personal directivo.

39 IPRHM: la definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

Se observan diferencias en cuanto a la representación por sexo según el tipo de entidad. Así, tanto las agencias públicas empresariales como las sociedades mercantiles, presentan una evidente mayoría de hombres, que alcanzan el 70,8% y el 66,7% del total de su personal respectivamente, lo que se traduce en valores del IPRHM de 0,58 en las agencias, y de 0,67 en las sociedades, es decir, valores de desequilibrio representativo.

Por su parte, las entidades asimiladas (fundaciones y consorcios) aunque también tienen presencia mayoritaria de hombres, sí cuentan con equilibrio en la representación por sexo, acercándose incluso a la paridad, con un valor del IPRHM de 0,92, y un porcentaje de mujeres del 46,2%.

5

RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

5

El quinto capítulo del Informe realiza un análisis con enfoque de género, tanto cuantitativo como cualitativo, de las medidas contenidas en el Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El análisis cuantitativo, objeto del primero de los tres apartados de este capítulo, consiste en una cuantificación de qué volumen de crédito se destina a medidas relacionadas directa o indirectamente con la igualdad de género, sobre la base de la clasificación por relevancia de todos los programas que componen el Presupuesto según la metodología del Programa G+. Así, se determina qué volumen de crédito se sitúa en cada una de las cuatro categorías de la Escala G+, comparándolo con el del ejercicio anterior para evaluar su evolución.

El segundo apartado del capítulo 5 contiene el análisis cualitativo, proporcionado por los propios programas presupuestarios, de las actuaciones orientadas a avanzar en igualdad de género que se van a desarrollar a través del Presupuesto, detallando a partir del conocimiento de la realidad a que se refiere su ámbito competencial, sus objetivos para la igualdad entre hombres y mujeres, las medidas para su consecución, y los indicadores necesarios para su seguimiento y evaluación.

Estos indicadores se recogen en el tercer apartado del capítulo, estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario, e incluyen la previsión que realizan los programas presupuestarios para 2016.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2016

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el próximo año 2016 asciende a un total de 31.285,4 millones de euros, lo que supone un incremento con respecto al año anterior, de un 5,6%.

Siguiendo la senda iniciada el año anterior, este presupuesto se presenta con una situación económica más favorable en Andalucía, en la que se atisban síntomas cada vez más evidentes de recuperación y estabilidad, especialmente en el mercado laboral.

No obstante, los efectos de la crisis económica y financiera siguen presentes en la sociedad andaluza, por lo que el Presupuesto para 2016 se orienta a incrementar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y de género, y el impulso de un crecimiento integrador, sostenible y duradero, basado en la distribución de los recursos y en la creación de empleo.

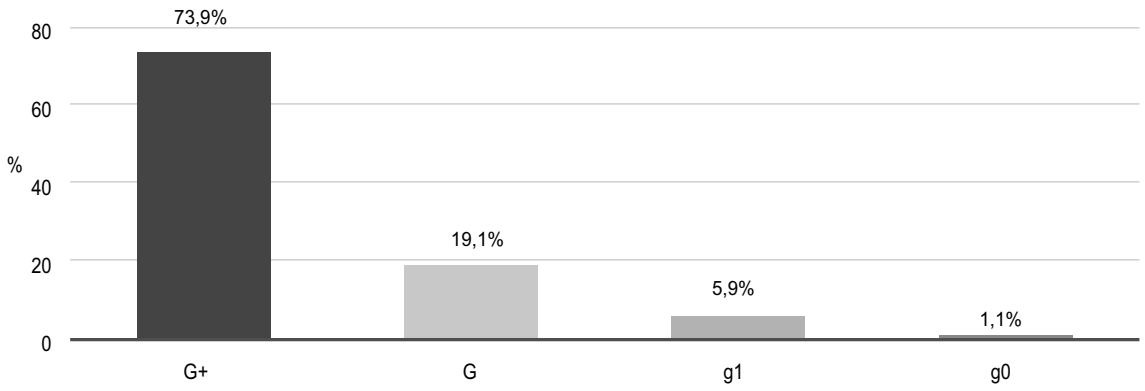
De esta forma, las prioridades del Presupuesto 2016 se centran en fortalecer las estrategias basadas en la mejora del capital humano y de la empleabilidad de las personas, en la investigación, la innovación, el emprendimiento y el fomento de la internacionalización. Al mismo tiempo, se apuesta por el mantenimiento de las políticas sociales, que respondan a los nuevos retos y necesidades de la sociedad como el envejecimiento de la población o la conciliación de la vida personal y laboral.

El presupuesto con perspectiva de género valora el impacto de las políticas presupuestarias sobre la igualdad de género en la sociedad andaluza, es decir, de qué manera la distribución de los recursos presupuestarios afecta a las oportunidades económicas, sociales y vitales de mujeres y hombres.

En este capítulo se analiza en qué medida evolucionan los programas presupuestarios en relación a la igualdad de género, siguiendo la clasificación establecida por el Programa G+, en el que se establecen cuatro grupos de programas, G+, G, g1 y g0, en escala de mayor a menor grado de impacto de género.

Gráfico 5.1.1.

Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2016

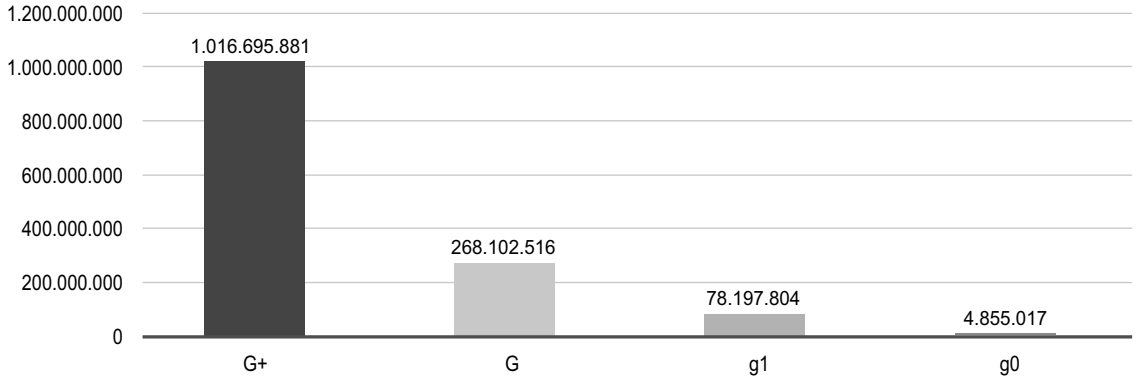


Como se observa en el gráfico, los programas G+, con la máxima clasificación, suponen un 73,9%, en el conjunto del Presupuesto 2016 (17.411,9 millones de euros), mientras que los G, de relevancia media, representan el 19,1% del total (4.487,5 millones de euros). Por su parte, los programas g1 suponen un 5,9% (1.397,9 millones de euros) sobre la totalidad.

Es de destacar en este Presupuesto 2016 que el 74,3% del incremento del presupuesto con respecto al ejercicio anterior (1.016,7 millones de euros) se concentra en los programas clasificados como G+, los cuales aumentan su peso en el presupuesto en un 6,3%. Por su parte, los programas G este año lo hacen en un 2,1% con respecto al ejercicio anterior. Ambas subidas tienen una importante repercusión para la igualdad de género porque estos programas G+ y G contienen las actuaciones presupuestarias de mayor impacto para la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Gráfico 5.1.2.

Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2016 respecto al año 2015



En el análisis por políticas presupuestarias, destaca en primer lugar el incremento de la política de empleo ya que la máxima prioridad de la Junta de Andalucía es en la actualidad la lucha contra el desempleo, y el avance hacia un empleo estable y de calidad así como la reorientación hacia un modelo productivo más eficiente. Aunque los indicadores muestran cierta recuperación del mercado laboral, persiste una situación de desventaja para las mujeres, que se traduce en dificultades de acceso y mantenimiento en el mismo, así como en una mayor precariedad y en la persistencia de la brecha salarial de género.

Cuadro 5.1. Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+

	2016				
Clasificación G+	Número de programas	Crédito inicial	%	Variación 2016/2015	Variación 2016/2015
G+	46	17.411.981.667	73,9%	6,2%	1.016.695.881
G	42	4.487.553.752	19,1%	6,4%	268.102.516
g1	29	1.397.928.377	5,9%	5,9%	78.197.804
g0	10	254.501.545	1,1%	1,9%	4.855.017
TOTAL	**127**	**23.551.965.341**	**100%**	**6,2%**	**1.367.851.218**

2016: crédito inicial descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE y la sección 35.00.
2015: crédito reestructurado descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE y la sección 35.00

En este sentido, destaca el incremento de la política de Fomento del Empleo en un 25,5% con respecto al Presupuesto 2015, lo que significa 1.140,7 millones de euros. Así, en 2016 tendrán continuidad programas como Emplea@Joven y @Emprende+ orientados a aumentar la empleabilidad de las personas jóvenes. De la misma forma, continuará el Programa Emplea@30+ que incluye dos grandes líneas de ayudas destinadas a personas de 30 o más años.

En este esfuerzo común orientado hacia la consecución de una economía más productiva e innovadora, es fundamental avanzar hacia un nuevo modelo productivo, más competitivo e integrador, que permita revalorizar y aprovechar todos los recursos de la economía y la sociedad andaluza y orientarlos hacia la generación de riqueza y empleo, fomentando sectores que puedan ampliar las oportunidades de empleabilidad para las mujeres.

Con este objetivo la política de desarrollo económico se incrementa un 32,1%, alcanzando los 505,2 millones de euros y pone especial énfasis presupuestario en el programa de emprendedores e internacionalización de la economía andaluza. En este ámbito, el compromiso de la Junta de Andalucía es construir un potente sistema de apoyo al emprendimiento, así como la aprobación de una Ley de Emprendimiento de Andalucía.

Todas estas medidas tienen un importante impacto en la igualdad de género ya que las personas autónomas, alrededor de 500.000, constituyen en la actualidad uno de los pilares fundamentales de la reactivación económica en la Comunidad Autónoma. La participación femenina ha ido incrementándose en los últimos años hasta alcanzar el 34,3% del total en el año 2014.

Este apoyo al emprendimiento debe ir acompañado del impulso a políticas de investigación e innovación, que cuentan con un presupuesto de 392 millones de euros para 2016 al objeto de mejorar la competitividad empresarial de forma sostenible y duradera. De esta forma, en 2016 se pondrá en marcha el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación, se aumentará la inversión privada en I+D y se mantendrán los Planes del Retorno del Talento, dirigidos al retorno del personal investigador que se ha visto obligado a salir de Andalucía. El establecimiento de medidas que favorezcan la actividad de las mujeres investigadoras, su incorporación en equipos como investigadoras principales, la facilitación de su reconocimiento curricular, etc. son actuaciones que coadyuvarán la reducción de las brechas de género todavía existentes en este ámbito.

La educación es otra de las políticas fundamentales para fomentar la cohesión social y la igualdad de oportunidades y de género en la sociedad. De esta manera, el compromiso de la Junta de Andalucía se reafirma en el Presupuesto 2016 con un incremento de un 3,9%, alcanzando un total de 7.074,8 millones de euros. Se refuerza la escolarización en el primer ciclo de Educación infantil, con 3.000 nuevas plazas sostenidas con fondos públicos con lo que el número total de plazas alcanza los 95.000. Continúan durante este curso escolar tres planes estratégicos: el Plan Educativo para el Éxito Escolar, Familia Segura y el Plan Estratégico para el Desarrollo de las Lenguas.

El Presupuesto 2016 prestará especial atención, entre otras, a incrementar las medidas de apoyo a las familias y la conciliación familiar y laboral, fundamentales para el aumento de la empleabilidad de las mujeres. Dentro del Plan Familia Segura se amplía el Plan de Apertura -que abarca segundo Ciclo de Educación Infantil, Primaria y Secundaria-, lo que supondrá la incorporación de 32 nuevos centros autorizados para prestar servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares, cuyos precios y bonificaciones mantienen sus cuantías un año más. En este sentido, es de destacar que las actuaciones del servicio de apoyo a las familias se incrementan este año en un 5,3%.

En cuanto a la educación superior, la financiación de las universidades se incrementa en un 2,9%, alcanzando un total de 1.186,4 millones de euros. La Junta de Andalucía sigue apostando, frente a las reformas introducidas por el Gobierno central, por facilitar el acceso al alumnado que pueda tener mayores dificultades económicas para cursar estudios universitarios.

Por su parte, la política de Sanidad también se incrementa en el Presupuesto 2016 en 404,3 millones de euros, de manera que en su conjunto alcanza un total de 8.807,4 millones de euros. Entre las medidas que se continuarán trabajando, destacan las dirigidas a mejorar la accesibilidad de la ciudadanía y medidas para aumentar la transparencia en los procesos sanitarios. Así, se podrán consultar los datos de registro de demanda quirúrgica, así como la información de consultas de especialista y procedimientos diagnósticos con el objetivo de que sea posible conocer periódicamente la situación de cada hospital público.

En un contexto, como el actual, en el que las desigualdades sociales se han acrecentado en Andalucía debido a los efectos de la crisis económica y financiera sobre andaluces y andaluzas, las políticas de Dependencia, servicios y prestaciones sociales constituyen un eje fundamental para conseguir fortalecer la cohesión social y progresivamente ir reduciendo las brechas sociales, incluidas las que afectan a hombres y mujeres.

De esta forma, en un contexto de restricción presupuestaria como el actual, la Junta de Andalucía no sólo mantiene sino que aumenta, en un 4,3%, los créditos asociados a dicha política, lo que representa una cantidad total de 1.950,6 millones de euros. Es de destacar por su importancia para la igualdad de género, el aumento en un 3,3% de las actuaciones dirigidas a la Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad. Los servicios de dependencia facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a mujeres y hombres, además de tener como beneficiarias principales a las mujeres, ya que son mayoría entre las atendidas en los distintos servicios y entre las personas cuidadoras.

El compromiso de la Junta de Andalucía con las políticas de igualdad de género se refleja un año más en el apoyo al Instituto de la Mujer, cuyo presupuesto se incrementa en un 1,6% y en el mantenimiento de los recursos dedicados a la violencia de género.

También se incrementa en un 2% el tramo autonómico de las ayudas a las pensiones no contributivas, en el programa de Pensiones Asistenciales, de alta relevancia de género porque la mayor parte de sus beneficiarias son mujeres.

Dentro de este bloque de políticas, destaca también el esfuerzo presupuestario en cuanto a la medidas dirigidas a la inclusión social que suben un 7,4% con respecto al Presupuesto 2015; y las destinadas a justicia juvenil y asistencia a víctimas, con un incremento de un 0,8%; actuaciones éstas últimas destinadas en gran medida a varones jóvenes, mayoría entre los menores infractores.

Por último, en el Presupuesto de 2016 se da un impulso considerable a las actuaciones en materia de vivienda, rehabilitación y suelo, en las que se identifican necesidades específicas de género, que se ven incrementadas en un 28%.

En conclusión, el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2016 renueva el compromiso de la Junta de Andalucía con las políticas sociales, y entre ellas las que tienen importante relevancia de género, fundamentales para que sea posible una recuperación económica y social que garantice las mismas oportunidades vitales a mujeres y hombres.

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

El apartado de Recursos-Resultados del Informe consiste en el análisis con perspectiva de género de las actuaciones con cargo al Presupuesto de 2016 que remiten las distintas consejerías y sus entidades instrumentales a la Dirección General de Presupuestos a través de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género, siguiendo las directrices marcadas en la Instrucción de 8 de Septiembre de 2015 de la Dirección General de Presupuestos por la que se establecen los procedimientos para la grabación del Anteproyecto del Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2016 (anexo 3).

La información se estructura por secciones y programas presupuestarios, y describe los objetivos y actuaciones que se llevarán a cabo para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres que se observan en el área competencial correspondiente.

En primer lugar se fijan los objetivos para 2016 en materia de igualdad de género, que deben ser específicos, y coherentes tanto con los diagnósticos de género realizados como con los instrumentos de planificación en materia de presupuesto y género (DOE) o con los planes de igualdad vigentes en el caso de los entes instrumentales.

Una vez fijados los objetivos, se señalarán cuáles son las líneas de trabajo y las actuaciones específicas de los programas presupuestarios orientadas a la consecución de los objetivos anuales marcados para corregir las desigualdades de género identificadas.

El análisis de Recursos-Resultados abarca todos los programas del Presupuesto con excepción de los que no son pertinentes y por tanto cuentan con clasificación g0 en la escala G+.

Para la redacción de este apartado, los equipos gestores de los programas presupuestarios cuentan con una Guía Metodológica de elaboración específica, que complementa y detalla en profundidad las directrices generales de elaboración establecidas por la Dirección General de Presupuestos.

Por último, es necesario señalar que este apartado 5.2. se ciñe a la estructura y orden de prelación de consejerías que determina el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

Con el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, se establece una nueva ordenación de las competencias que corresponden a las distintas Consejerías. En virtud del mismo, la Consejería de la Presidencia y Administración Local modifica su denominación y actualiza las competencias que se habían asumido durante el mandato anterior.

El Decreto 204/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia y Administración Local delimita, en concordancia con el mencionado Decreto de la Presidenta, las competencias que se atribuyen a esta Consejería, las cuales tienen un marcado carácter institucional y transversal.

Le corresponde a la Consejería de la Presidencia y Administración Local, de acuerdo con la normativa mencionada, las siguientes competencias:

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

tendentes a la gestión de las competencias que en materia de administración local estén atribuidas a la Junta de Andalucía.

- La dirección y coordinación de las políticas de comunicación para la presencia institucional de la Junta de Andalucía, y de las políticas sobre medios de comunicación social y del sector audiovisual en Andalucía.
- La dirección, organización, impulso y coordinación de la presencia web de la Junta de Andalucía y su relación con la ciudadanía a través de redes sociales.
- Las previstas en el Decreto 2/2011, de 11 de enero, sobre la designación por la Comunidad Autónoma de Andalucía de las personas integrantes de los órganos de gobierno de las autoridades portuarias de los puertos de interés general enclavados en Andalucía.

En líneas generales, en estas competencias no se contienen situaciones de especial relevancia en cuanto a la detección de desigualdades en materia de género, no obstante en el desarrollo de su acción política y administrativa, la Consejería de la Presidencia y Administración Local mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando el papel de la mujer 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 la ciudadanía.

11A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Viceconsejería y la Secretaría General Técnica proporcionan a la Oficina de la persona titular de la Presidencia de la Junta de Andalucía y a toda la Consejería de la Presidencia y Administración Local, incluidas las Delegaciones del Gobierno, los servicios de carácter horizontal necesarios para su funcionamiento.

Entre las competencias asumidas, cabe señalar 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.

Además el programa 11A incluye otros centros directivos centrales de la Consejería de la Presidencia y Administración Local, como son la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento y el Gabinete Jurídico. También se encuentran afectos a este programa presupuestario las Delegaciones del Gobierno de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma y la Subdelegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en el Campo de Gibraltar.

A la Secretaría General Técnica le compete la organización y supervisión de la Unidad de igualdad de género, en desarrollo del Decreto 275/2010, de 27 de abril, para impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería.

Para el ejercicio 2016, se mantienen los objetivos en materia de igualdad de género que se definieron en ejercicios anteriores:

- 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 emitidos desde la Consejería a la ciudadanía. Para este objetivo, las actuaciones previstas son las siguientes:
  - Incorporar 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 cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de diciembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 5).
  - La Unidad de igualdad de género continuará realizando informes de observaciones a los informes de evaluación del impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia y Administración Local.
  - Asesorar en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de igualdad de género para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y no produzcan un impacto negativo en la misma.
  - Difundir un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, a través de la Unidad de igualdad de género.
  - Garantizar la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2007 (artículo 11) y en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (artículos 18 y 19), en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres, tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
  - Y velar por el uso de lenguaje no sexista en base a la normativa vigente.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones, para ello se trabajará 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.
- Realizar un seguimiento de la actividad de la Unidad de igualdad de género de la Consejería, para ello se realizará un informe anual de las actuaciones realizadas durante el ejercicio por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.
- Y fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres mediante estas actuaciones:
  - Planificar y ordenar los recursos humanos e 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.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del desarrollo y del cumplimiento del I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar al Instituto Andaluz de la Mujer en los trabajos previos para la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres por parte de la Unidad de igualdad de género de la Consejería.
- Informar al personal de la Consejería, a través del espacio web y del correo electrónico, de la convocatoria de las acciones formativas y de sensibilización organizadas por Instituto Andaluz de la Mujer.
- Creación de un grupo de trabajo coordinado por la Unidad de igualdad de género de la Consejería para colaborar con el Instituto Andaluz de la Mujer en la elaboración de un instrumento que facilite la inclusión de cláusulas sociales e igualdad en los contratos, convenios y subvenciones.

12D COBERTURA INFORMATIVA

La Oficina del Portavoz del Gobierno asume competencias en la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la persona titular de la Presidencia. 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, así como la reseña de actividades del mismo.

Además como servicio público, la Oficina del Portavoz de Gobierno 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.

Por todo ello, la Oficina del Portavoz, plantea continuar con el trabajo desarrollado hasta ahora en esta materia y en este sentido apuesta por desarrollar para el ejercicio 2016, en el marco del programa presupuestario 12D Cobertura informativa, las siguientes actuaciones:

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

12E B.O.J.A.

La elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía es el objetivo que tiene encomendado el programa presupuestario 12E.

Tal y como define su norma de creación, se trata del "Diario Oficial de Andalucía" y, en consecuencia, es el medio a través del cual habrán de publicarse todas las disposiciones emanadas de la Junta de Andalucía, así como cuantos actos y resoluciones sea requisito legal necesario su publicación.

En cuanto al desarrollo a través en este programa presupuestario no se observan desigualdades relevantes entre mujeres y hombres por lo que no se han definido objetivos, líneas de trabajo ni actuaciones orientadas a corregir tales desigualdades de género.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

La Dirección General de Comunicación Social, en cuanto a las actuaciones específicas con perspectiva de género, cuenta con la importante labor desarrollada por el Gabinete de comunicación institucional.

Dicho Gabinete se encarga de la dirección, planificación y desarrollo de la comunicación de la acción institucional de la Junta de Andalucía en cualquier medio, soporte o canal de comunicación, así como de la elaboración de las correspondientes normas y directrices de aplicación, de la asistencia y asesoramiento en materias de su competencia a las distintas Consejerías, organismos y entidades instrumentales así como de la coordinación y seguimiento para el correcto uso y aplicación de la identidad corporativa de la Junta de Andalucía y demás normativa relacionada. Dentro de la Dirección General de Comunicación Social se integran también los Servicios de normativa e informes, radiodifusión y televisión e inspección.

Con todo ello, para el ejercicio 2016, los objetivos fijados en materia de igualdad de género son los siguientes:

- Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía teniendo en cuenta la perspectiva de género.

  Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración del Plan Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2016, en el marco de la estrategia de comunicación de la Junta de Andalucía, tal y como establece la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, (artículos 57 y 58) deben fomentar la eliminación de estereotipos de género en las imágenes y, en general, en medios de información y comunicación.

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

  Las Secretarías Generales Técnicas, al solicitar informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán sus Consejerías, recomendarán, por escrito, el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y también, en la ejecución de los trabajos, deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

De la misma forma también se exige y se vigila el cumplimiento de los citados artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en los elementos audiovisuales de comunicación institucional procedentes de las distintas Consejerías que se emiten a través de la web TV de la Junta de Andalucía. Se trata de un servicio de publicación de vídeos que cuenta con un espacio específico dentro del Portal de la Junta de Andalucía, y que cuenta con la oferta audiovisual producida o relacionada con las competencias de cada Consejería. Además el Canal de Vídeo adopta, en su identidad gráfica y navegación, las convenciones establecidas en el libro de estilo del Portal de la Junta de Andalucía.

- Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la igualdad de género.

  Entre sus actuaciones se prestará 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.

  Se continúa velando 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.

- Fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.

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

  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.

  Además se continúa teniendo en cuenta, en los procesos de concesión de licencias de radio y televisión, 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.

- Y garantizar que las normas elaboradas incluyen la perspectiva de igualdad de género.

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

También en la Orden que regula la concesión de los Premios Andalucía de Comunicación Audiovisual Local, se tendrá en cuenta la dimensión de género, así, en los criterios de valoración de los trabajos se incluye 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 del Plan anual de comunicación institucional.

Finalmente, sobre cualquier norma realizada desde la Dirección General de Comunicación Social, se elaborará un informe de impacto de género 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.

81A COOPERACIÓN ECONÓMICA Y COORDINACIÓN CON LAS CORPORACIONES LOCALES

Los objetivos de la política de coordinación y cooperación financiera con las corporaciones locales, dirigidos a la promoción del empleo, colaboración económica para infraestructuras y equipamientos municipales y al desarrollo de iniciativas de solidaridad alimentaria son relevantes, pero no tienen efectos directos sobre la igualdad de género, ni la posibilidad de tener alguna influencia. Ha de tenerse en cuenta que los destinatarios directos de las acciones previstas en este programa 81A son Entidades de la Administración Local, aunque indirectamente pudieran ser personas físicas las beneficiarias finales de las políticas que desarrollen estas Entidades, y a estas personas beneficiarias se les exige cumplir unos requisitos al margen del sexo de las mismas, sin que exista discriminación positiva hacia un sexo u otro. Además, ha de tenerse en cuenta que la Administración local disfruta, por imperativo legal, de plena autonomía respecto al resto de niveles de gobierno (estatal y autonómico) en sus políticas.

Por otro lado, se prevé la continuidad de actuaciones de apoyo a la Red Andaluza de Solidaridad y Garantía Alimentaria, apoyando a las familias con necesidades alimentarias básicas según se aprobó en el Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias en esta materia, a través de ayudas económicas a municipios y provincias andaluzas y prorrogadas para 2015 por el Decreto Ley 1/2015 de 17 de febrero.

Por todo lo anterior, en el programa 81A Cooperación Económica y Coordinación con las Corporaciones Locales no se integra la dimensión de género, por lo que no corresponde realizar dicho análisis en el borrador del Anteproyecto.

82A ACCIÓN EXTERIOR

La Secretaría General de Acción Exterior, realizadas a través del programa presupuestario 82A Acción exterior desarrolla actividades dirigidas a la ciudadanía andaluza, bien sea mediante convocatoria de subvenciones o realizadas directamente, como las actividades de investigación, formativas o de sensibilización. En las mismas tiene en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, evitando que se produzcan diferencias en el tratamiento a hombres y mujeres.

Para el ejercicio 2016, se tiene previsto desarrollar los siguientes objetivos y actuaciones:

- Incorporar la dimensión de género en la información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea.

  Las acciones informativas y formativas dirigidas a la ciudadanía andaluza tendrán en cuenta la perspectiva de género, con objeto de favorecer la participación igualitaria de hombres y mujeres en el acceso al conocimiento de la Unión Europea y los recursos disponibles. Se tendrá en cuenta el lenguaje e imagen no sexista en las actuaciones de divulgación desarrolladas sobre la Unión Europea.

  Se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas, tanto entre el alumnado como en los grupos de docentes o ponentes. Por otro lado, en aquellas actividades formativas que por su materia lo posibiliten, se incluirán módulos dedicados a formar en perspectiva de género. Las estadísticas que afecten a estas actividades, incluirán la variable sexo.

  Se realizarán actividades de información sobre la Unión Europea que incluya las políticas dirigidas a superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

  Además se promoverá la perspectiva de género en las actuaciones desarrolladas por los miembros de la Red de información europea de Andalucía.

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

  El programa 82A tendrá en cuenta la dimensión de género en las actuaciones desarrolladas desde Andalucía para participar en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado o en los órganos de la Unión Europea, promoviendo que en los equipos de los proyectos de estudios e investigación que refuercen la proyección exterior de Andalucía participen hombres y mujeres de forma equilibrada.

  Igualmente, se asegurará la presencia de hombres y mujeres en las mesas de trabajo y actos de representación, fomentándose una participación igualitaria.

- Fomento de la participación de los andaluces y andaluzas en el mundo promocionando y fortaleciendo la vinculación de las comunidades andaluzas.

  Se fomentará la igualdad de hombres y mujeres mediante la visibilidad en las actividades divulgativas, formativas y de investigación de los hombres y mujeres que componen de las comunidades andaluzas en el mundo.

  Se potenciará la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones de las comunidades andaluzas en el mundo.

  Fortalecer la presencia e influencia de los andaluces y andaluzas en los lugares en que residen fuera de Andalucía, mediante la sensibilización y formación que refuerce la figura de las mujeres andaluzas pertenecientes a las comunidades andaluzas en el mundo.

  Obtener y analizar información que permita la realización de estadísticas de las comunidades andaluzas en el mundo contemplando la variable sexo.

- Cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial.

  Se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de desarrollo de las actuaciones relacionadas con la cooperación con otras regiones.

  La divulgación y evaluación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía tendrá en cuenta la perspectiva de género en las imágenes y lenguaje utilizado.

  Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y análisis de las estadísticas, así como en la realización de informes y estudios sobre cooperación con otras regiones y en coordinación de la cooperación territorial, y en la obtención y difusión de información mediante el instrumento de cooperación territorial Observatorio de cooperación territorial de Andalucía

  Además, se tendrá en cuenta la dimensión de género en el desarrollo del Plan de acción de cooperación transfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía así como en el resto de actuaciones que desarrolladas por el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas en relación a la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía.

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

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

El Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA) ha culminado en 2015 las acciones previstas en el plan 2011-2016, para promover la igualdad de género y la lucha contra los estereotipos sexistas en el ámbito de los medios de comunicación y de la publicidad. En este plan se plantearon tres objetivos generales:

- La adopción de indicadores y herramientas de evaluación que permitan identificar el sexismo y la difusión de estereotipos discriminatorios en los medios audiovisuales, en particular en los programas de información, las emisiones de ficción y entretenimiento, y en la comunicación publicitaria.
- La realización de una acción concertada, de estudios o investigaciones que permitan evaluar de forma homogénea la discriminación de género en los contenidos audiovisuales.
- La colaboración activa y proactiva con los medios audiovisuales, instituciones, otras autoridades reguladoras, y agentes implicados para luchar eficazmente contra la difusión de los estereotipos sexistas en los contenidos audiovisuales y promover la igualdad.

Desde 2013, se dispone de una tabla de 36 indicadores cuantitativos y cualitativos consensuados en el seno de la Red de Instancias Reguladoras del Mediterráneo (RIRM) para evaluar los avances y retrocesos que, en relación a la promoción de la igualdad, registran los medios de comunicación. El Consejo comenzó en 2009 a emplear algunos de estos indicadores en sus estudios, informes y decisiones, coordinando con Marruecos el grupo de trabajo creado para la elaboración de los indicadores.

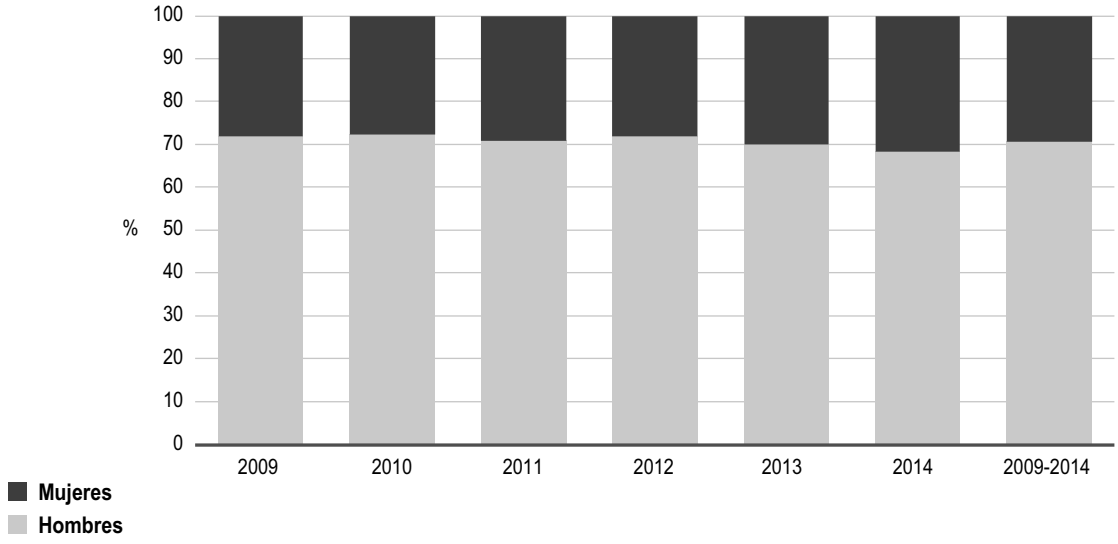
Debe tenerse en cuenta que los estereotipos reproducen las actitudes y las opiniones percibidas como norma por la sociedad, donde la igualdad de género está muy lejos de ser una realidad. Su transmisión a través de los medios de comunicación y de la publicidad no puede ser combatida judicialmente o sancionada por las instancias de regulación y de autorregulación, excepto en los casos muy graves de violación de la dignidad de la mujer.

El CAA ha desarrollado en 2015 un sistema de análisis de los estereotipos y mensajes discriminatorios en la publicidad, que identifica 17 estereotipos de género masculinos y femeninos, así como 12 indicadores que permiten reconocer y combatir la publicidad ilícita de acuerdo a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico y donde se han incluido aquellos contenidos que contribuyen a la sexualización de las niñas. Generar un consenso sobre estos indicadores supone un salto cualitativo muy importante para que las autoridades reguladoras puedan, con criterios objetivos y uniformes, requerir el cese de la publicidad ilícita o emprender acciones sancionadoras, así como para fomentar la autorregulación del sector.

En 2015, el Consejo ha continuado realizando estudios e informes sobre la imagen que de mujeres y hombres reflejan los medios. En cuanto a la evolución general de intervenciones de mujeres y hombres en las televisiones analizadas por el CAA durante el periodo 2009-2014, se observa una tendencia positiva a favor de las mujeres, si bien estas intervenciones han supuesto una menor proporción con respecto a las intervenciones masculinas en todos los años analizados.

Gráfico 5.2.1.

Evolución general de intervenciones de hombres y mujeres. Periodo 2009-2014



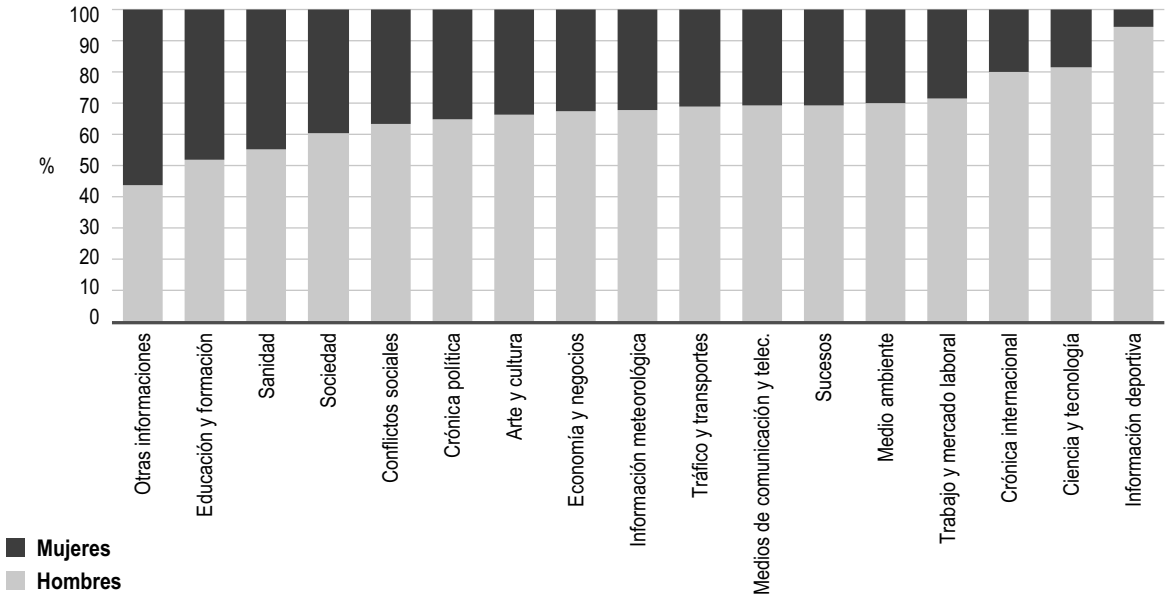
Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

El grave problema de la menor representación femenina denunciado ya en la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995) persiste, si bien Andalucía ha registrado una evolución positiva que está determinada por la mayor participación de la mujer en el ámbito de la política, mientras que en otros sectores como la economía, justicia, la ciencia o el deporte, persiste la invisibilidad femenina. Este progreso lento es muy frágil, el informe realizado por el CAA, en septiembre de 2015, alerta sobre un retroceso significativo al situarse la representación femenina en el 28,6% frente al 71,4% de la masculina.

La monitorización de los medios revela que a través de la información también se refuerzan los estereotipos de género porque las mujeres son más visibles en ámbitos y roles asignados tradicionalmente, como el de la educación, la sanidad o las noticias de sociedad, como refleja el siguiente gráfico relativo a las diferentes intervenciones masculinas y femeninas en función de la temática de la noticia.

Gráfico 5.2.2.

Campos temáticos determinados en función del sexo



Fuente: Consejo Audiovisual de Andalucía.

Del informe sobre el tratamiento de la violencia de género en los telenoticiarios de las televisiones públicas, se extraen las siguientes conclusiones:

- Las televisiones han corregido las tendencias negativas alertadas por el CAA, que mostraba una pérdida progresiva de la relevancia informativa de la violencia de género. De hecho, se ha evolucionado positivamente en todos los indicadores empleados y estos avances son especialmente relevantes en los informativos autonómicos de Canal Sur que, por otra parte, ha emitido el 49% de las noticias analizadas.

- La violencia de género recupera relevancia informativa. El 1,3% de las noticias publicadas en 2013 están relacionadas con la violencia de género. Por debajo de esta cifra promedio están todas las televisiones locales analizadas menos Interalmería y los informativos provinciales de Canal Sur de Cádiz, Granada, Huelva y Sevilla.

- Las noticias sobre violencia de género se incrementaron en términos absolutos un 71% respecto al año anterior, crecimiento no vinculado a la información sobre agresiones y asesinatos sino a una mayor concienciación de los medios para introducir este asunto en su agenda informativa.

- Una de cada cuatro noticias se difundieron en noviembre, coincidiendo con el día de sensibilización hacia la violencia de género. Sin embargo, en 2013, el 26% de las noticias se concentraron en dicho mes frente al 34% del año anterior, lo que refleja una atención más continua a lo largo del año.

- El 32% de las noticias sobre violencia de género abrió los informativos como primera, segunda o tercera información. Este indicador registra un incremento de cinco puntos respecto al año anterior, aunque presenta diferencias según prestadores. El 63% de las noticias sobre agresiones o asesinatos abrió los telenoticiarios, lo que refleja una mayor sensibilización de los medios al valorar la trascendencia de la violencia machista como asunto de interés.

- Los mensajes institucionales representan el 61% de los tiempos de palabra en las noticias sobre violencia de género, dato que ha crecido respecto al año anterior (57%). Tres de cada cuatro intervenciones están protagonizadas por representantes gubernamentales, principalmente del Gobierno de la Junta de Andalucía y de los ayuntamientos andaluces. Esta relevancia institucional es muy superior a la que se registra en otro tipo de noticias.

- Los medios feminizan el problema, aunque aumentan la representación masculina. Se ha pasado del 75% de tiempo de palabra femenino registrado al 66%.

En el marco del protocolo firmado con la Federación de periodistas deportivos de Andalucía para fomentar la igualdad y el pluralismo deportivo, se ha analizado el tratamiento informativo que ha tenido el Mundial de Fútbol Femenino celebrado en 2015. El CAA ha alertado en diferentes informes y decisiones, sobre la invisibilidad que sufre en los medios de comunicación el deporte femenino en general, hecho que se acrecienta aún más en el fútbol dado el enorme interés mediático que suscita este deporte.

En 2014, según el informe del CAA sobre pluralismo deportivo en las televisiones andaluzas, el fútbol femenino representó sólo 0,7% de la información deportiva copada por el fútbol masculino, que supera el 70%. El informe sobre el tratamiento al Mundial de Fútbol Femenino constata una vez más la escasa atención y relevancia que algunas televisiones prestan a acontecimientos deportivos femeninos de interés nacional e internacional. Por el contrario, hay que valorar positivamente los resultados de los medios públicos que como RTVE y Canal Sur TV han difundido el 65% de las noticias emitidas sobre el debut de la selección española, sus resultados y las denuncias realizadas por las jugadoras. Las conclusiones del análisis realizado por el Consejo avalan la necesidad de que autoridades, agentes del sector, medios de comunicación y asociaciones reflexionen y desarrollen acciones concretas encaminadas a lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito deportivo.

El Consejo ha participado en el estudio internacional Los estereotipos sexistas en los anuncios publicitarios, que durante 2014 ha analizado los cien anuncios más emitidos por cinco prestadores del servicio televisivo de ámbito autonómico y nacional con los siguientes resultados:

- El 30% de los anuncios más emitidos reproducen estereotipos sexistas. Estos datos coinciden con las conclusiones que la Unión Europea publicó en 2012 de un estudio realizado en cien anuncios emitidos en ocho países y que reflejaban que entre el 20% y el 36% de la publicidad analizada fomentaba una imagen estereotipada del rol de hombres y mujeres[1]. El 87% de la publicidad estereotipada promueve estereotipos

1 Comisión Europea (2012). *Primer informe de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, sobre la aplicación de la Directiva de servicios de comunicación audiovisual (Directiva 2010/13/UE).*

femeninos, que se concentran en cuatro sectores muy concretos como el de productos de belleza e higiene, limpieza, alimentación y salud.

- Se reiteran nueve estereotipos sexistas masculinos y femeninos que perpetúan los roles y cualidades tradicionales que dificultan la plena incorporación de la mujer para alcanzar una sociedad igualitaria y solidaria. El sector de la limpieza sigue así presentando a la mujer como responsable exclusiva del cuidado de la casa y de la familia, en especial de las hijas y los hijos. La publicidad de belleza e higiene recurre al estereotipo de presentar el cuerpo femenino como un espacio de imperfecciones que hay que corregir y el envejecimiento o subida de peso como algo indeseado y rechazable. Presentar sólo a la mujer con problemas de salud que, sin embargo, son comunes a ambos sexos; como sujeto dependiente, en posición de inferioridad y dependencia respecto al varón, y utilizar el cuerpo femenino como objeto de deseo completan el abanico de estereotipos sexistas femeninos detectados.

- El 59% de la publicidad dirigida a mujeres fomenta estereotipos. La publicidad margina a la mujer madura y a las profesionales.

Finalmente, para fomentar la autorregulación de los medios, el Consejo promueve las siguientes actuaciones:

- El Pacto por la igualdad y el pluralismo deportivo, que ha sido suscrito por instituciones, medios de comunicación, organizaciones de periodistas y federaciones deportivas.

- Protocolo sobre el tratamiento informativo de la violencia de género con la Asociación de Operadores de Telecomunicaciones Locales de Andalucía (Acutel), asociación que representa a medios de comunicación audiovisuales de ámbito local.

- Recomendaciones para la eliminación de los estereotipos sexistas en la publicidad de juguetes, elaboradas y publicadas en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer.

07.00 CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

La Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, crea el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía como autoridad independiente de control en materia de protección de datos y de transparencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía. En materia organizativa y de funcionamiento el Consejo se regirá por lo dispuesto en sus estatutos. De conformidad con lo anterior, el Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, establece que el Consejo prestará especial atención en el ejercicio de sus funciones al contenido de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

11I AUTORIDAD EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS ANDALUCÍA

En el ámbito de la igualdad de género, el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía tiene como principales objetivos:

- Incluir en todas sus actuaciones el principio de igualdad de género en virtud del cual se garantizará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la información pública.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en las actuaciones llevadas a cabo por el Consejo en materia de transparencia y protección de datos.
- Fomentar la transversalidad del principio de igualdad de género de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en virtud del cual los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en cuantas actuaciones internas o externas lleve a cabo.

Para ello, durante el año 2016, se tiene previsto el desarrollo de las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- En la futura composición del Consejo, tanto en la Dirección como en la Comisión Consultiva, se tendrá en cuenta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres. De conformidad con el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres y este mismo criterio

de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. De forma análoga, los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, establecen 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. En este sentido, se entiende por representación equilibrada 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 sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (artículo 3 de la Ley 12/2007)

- Se fomentará que el número de resoluciones dictadas por el Consejo en relación con las reclamaciones presentadas por la ciudadanía en materia de acceso se realice teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.
- La resolución de consultas que en materia de transparencia o protección de datos se planteen se realizará sin discriminación de género y de manera equilibrada entre mujeres y hombres.
- Se garantizará la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del Consejo.
- Se reforzará la colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para promover el acceso, en condiciones de igualdad, en la presentación de reclamaciones y consultas al Consejo.
- Se fomentará el impulso, la coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por el Consejo.
- Garantizar el uso de lenguaje no sexista en cuantas resoluciones, criterios de interpretación e informes se lleven a cabo.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.

Además el ejercicio de las competencias reconocidas al Consejo se llevará a cabo teniendo como referente la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

09.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, atribuye a la Consejería de Economía y Conocimiento las competencias que corresponden a la Secretaría General de Economía y a la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, hasta entonces adscritas a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

La Consejería de Economía y Conocimiento desarrolla tales competencias conforme a lo dispuesto en el Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica, mediante la gestión de siete programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas: la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Estos programas inciden en áreas de actividad cuya relevancia de género es notable: universidades, investigación, transferencia del conocimiento y tecnología, economía, fondos europeos, trabajo autónomo, cultura emprendedora y economía social, internacionalización de la economía andaluza, estadística y cartografía, regulación económica, competencia y unidad de mercado.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2016 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

42J UNIVERSIDADES

Las actuaciones previstas en este programa continúan basándose, como en años anteriores, en los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía 2007-2011, prorrogado hasta que el nuevo modelo de financiación, actualmente en elaboración, esté aprobado. El Modelo vigente se basa en una filosofía y principios cuyo objetivo es el impulso de la participación y promoción de las mujeres en la formación universitaria, así como en las estructuras de toma de decisiones, y se realiza:

- Asignando financiación a las universidades andaluzas, en función de las Cátedras ocupadas por mujeres. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al final del ejercicio presupuestario al menos en un 21%.
- Asignando financiación a las universidades andaluzas según las investigadoras principales. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de investigadoras principales se aproxime al 25% al final del ejercicio 2016.
- Asignando financiación a las universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de la Universidad. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de participación de mujeres en estos órganos sea cercano al 44% para finales de 2016.

La perspectiva de género continuará siendo un eje transversal en las actuaciones de las universidades públicas de Andalucía, para lo cual se seguirá impulsando el desarrollo

institucional y funcional de las unidades de igualdad creadas, y se potenciará la puesta en marcha de Planes de Igualdad específicos en aquellas universidades que aún no cuentan con ellos. Por otra parte, se seguirán realizando estudios e investigaciones especializadas para diagnosticar cuál es la situación en que se encuentra cada una de ellas.

En cuanto a la formación, investigación y docencia, se seguirá fomentando en todos los ámbitos académicos la transversalidad de género y la no discriminación. Para ello, los programas de formación permanente del personal docente incluirán como materia específica la igualdad de género, fomentando la adquisición de conocimientos en todos los aspectos vinculados a la materia.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El objetivo fundamental del programa 54A es el impulso de la investigación en Andalucía a través de los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, en el marco establecido por el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2007-2013), y en las futuras directrices del nuevo Plan de Investigación, Desarrollo e Innovación (2020), actualmente en elaboración. Este documento es la base sobre la que se erigen los ejes prioritarios con los que impulsar las actividades de I+D+i, desde la generación del conocimiento hasta su aplicación comercial, estructurándose en cinco principios básicos que son la coordinación de las políticas de I+D+i; la definición de un marco estable de planificación; la aplicación de criterios de calidad y relevancia e impacto social; la eficiencia y rendimiento de cuentas; y la incorporación de la perspectiva de género. Por tanto, se establece como objetivo fundamental la igualdad de género, favoreciendo la integración y el acceso de las mujeres a la investigación de excelencia, mediante la promoción de su participación equitativa y sin restricciones en todas las disciplinas científicas y tecnológicas y en todos los niveles de gestión y responsabilidad.

La transversalidad de género en la investigación posee un enfoque doble: por un lado, se ha de prestar atención a la participación equitativa de mujeres y hombres y por otro, integra el género en el contenido de la investigación siempre que sea pertinente, desde la idea hasta la difusión de los resultados.

Los objetivos específicos fijados en el programa persiguen la excelencia científica al tiempo que incorporan la transversalidad de género, favoreciendo la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la investigación. En la formación, en la participación en los grupos y proyectos de investigación y sus responsables, en lo que se refiere a las nuevas incorporaciones de investigadores e investigadoras a los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, y en la inclusión de la dimensión de género en el contenido de la investigación, entre otros aspectos.

Las actuaciones del programa se estructuran en dos áreas fundamentales: financiación operativa o estructural de las universidades públicas de Andalucía y financiación de los incentivos destinados a los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento. El nuevo PAIDI se ejecutará, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de I+D+i, en función de un sistema de órdenes de incentivos, mediante la concesión de las ayudas, subvenciones e incentivos de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, introduciéndose

en la regulación de las convocatorias las cláusulas de igualdad de género que contribuyan a la promoción de la igualdad en el ámbito de la investigación.

En el ejercicio 2016 se han incluido indicadores de género que miden la permanencia de las mujeres en el ámbito de la investigación tras la finalización de su formación, y, como en ejercicios anteriores, el apoyo a la formación en el extranjero a través de las becas Talentia.

61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

Este programa presupuestario es responsable de la prestación del soporte jurídico y administrativo al resto de los centros directivos de la Consejería, de carácter horizontal y técnico. En lo relativo a la igualdad de género, se fomenta su incorporación 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.

Además de estos objetivos, el programa incluye otros que son pertinentes al género:

- Procurar una gestión de la contratación conforme a criterios de eficiencia, incorporando cláusulas de género en los pliegos que rigen los contratos y en las normas reguladoras de las subvenciones.
- Planificación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas, en el marco de la planificación sectorial correspondiente, incorporando aquéllas que permitan conocer la situación de partida de mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de la Consejería, así como la información desagregada por sexo.
- Elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería, junto con el informe económico financiero, la memoria y el informe de impacto de género.
- Gestión del centro de contacto multicanal para facilitar información y atención a la ciudadanía, procurando que el lenguaje, el trato dispensado y la documentación utilizada sirvan para fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, evitando cualquier imagen discriminatoria o estereotipos sexistas.
- Establecimiento de una política de prevención de riesgos laborales en la Consejería, poniendo especial atención en los riesgos laborales específicos de las mujeres.
- Gestión y formación del personal, con especial atención a la formación en materia de género.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

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

La actividad desarrollada se orienta a la optimización de la gestión de estos Fondos, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- Verificación y control de los programas financiados con los fondos. Se trata de 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. A través de este tipo de actuaciones 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, se elabora un plan de comunicación que utiliza una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

72C EMPRENDEDORES E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Con cargo a este programa presupuestario se desarrollan por la Secretaría General de Economía las políticas de planificación económica, de impulso emprendedor, de trabajo autónomo, de economía social y de internacionalización de las empresas y la economía andaluza, con la finalidad última de generar una estructura empresarial con un mayor número de unidades de producción de bienes y servicios, de mayor tamaño y con mayores factores de competitividad e internacionalidad, que se materialice en un aumento del empleo estable, de más calidad y de mayor valor añadido.

En el marco del impulso de las políticas de igualdad de género, en el ejercicio 2016, se desarrollarán las actuaciones que en cada política se detallan:

- Planificación de la política económica

  En esta política se desarrollan las competencias de planificación, impulso y coordinación de la política económica general, así como de apoyo y asesoramiento a la Comisión Delegada para Asuntos Económicos (CDAE). Las actuaciones previstas para avanzar en la igualdad de género son las siguientes:

  - Análisis y estudios socioeconómicos de coyuntura y previsión económica, tanto propios como a través de convenios con universidades. Se analizan también aquellos planes y programas que vayan a ser examinados por la CDAE para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- En el ámbito del impulso y coordinación de la Concertación Social, se desarrollará una política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales, en el marco del VII Acuerdo de Concertación Social, que incluye entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral.
- La igualdad de género como cuestión transversal en el área de planificación económica se desarrolla a través de la realización de los trabajos y estudios de seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma.
- Se continuará la ampliación y actualización del Sistema de Indicadores de seguimiento y evaluación de planes económicos de Andalucía, y la estimación y publicación de los resultados del Índice de desigualdad de género en Andalucía.

• Impulso de la actividad emprendedora y empresarial

El objetivo de esta política es el fomento de la cultura y actividad emprendedoras, la difusión y conocimiento del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general.

En el marco del desarrollo de las políticas de igualdad en 2016 se promoverá la articulación de las siguientes medidas y actuaciones:

- Vigilancia del cumplimiento de las normas sobre lenguaje no sexista en todas las publicaciones y comunicaciones que se generen en la materia.
- Avanzar en el conocimiento de la desigualdad de género en el ámbito de las personas emprendedoras y de las empresas usuarias de los centros de apoyo al desarrollo empresarial (CADEs).
- Realización de estudios y trabajos técnicos para potenciar la perspectiva de igualdad de género en la ejecución de las políticas de impulso emprendedor y el análisis de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Reforzar los programas y actuaciones para fomentar la cultura y la actividad emprendedora en los que se establezcan las prioridades y necesidades propias de las mujeres.
- Avanzar en el desarrollo de programas y redes para la promoción y el fomento de las mujeres empresarias.
- Impartir programas de formación en materia de género, dirigidos a la estructura de personal adscrita a las funciones de fomento de la cultura y la actividad emprendedora y empresarial.
- Implantación de un programa que incluya la variable sexo e indicadores de género, en todas las estadísticas, encuestas, recogidas de datos y estudios, que se deriven de las actuaciones de impulso emprendedor.

• Fomento del trabajo autónomo

Respecto de la política de fomento del trabajo autónomo, en línea con las previsiones contenidas en la Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de promoción del trabajo autónomo, y de la Agenda por el empleo, Plan Económico de Andalucía 2014-2020,

Estrategia para la competitividad, en la que se enmarcan las líneas estratégicas establecidas en el Plan de Actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020), cuya formulación fue aprobada por el Gobierno en diciembre de 2014, se refuerza el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad de género en el colectivo de trabajadoras y trabajadores que optan por la fórmula del autoempleo, favoreciendo la presencia de las mujeres en el mismo.

Para la consecución de este objetivo se plantean las siguientes líneas de actuación:

- En las líneas de ayudas públicas para el apoyo y consolidación de empresas de trabajo autónomo, establecer en cada convocatoria prioridades que, entre otras cuestiones, atiendan a los grupos de población preferentes, siendo uno de ellos el de las mujeres.
- Visibilizar la contribución económica y social de las iniciativas de trabajo autónomo, especialmente las gestionadas por mujeres, poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo femenino, a través de acciones de información, asesoramiento y tutorización.
- Fortalecer, enriquecer y extender las políticas públicas de conciliación de la vida personal, laboral, y familiar del trabajo autónomo mediante las siguientes acciones:
  - Fomento de las contrataciones para sustitución de las trabajadoras autónomas, o de las personas que un autónomo o autónoma tenga contratadas, durante el periodo de disfrute del permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.
  - Desde la perspectiva del principio de corresponsabilidad, hacer extensivo a los hombres los incentivos a la contratación durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

• Promoción de la economía social

En relación con la economía social, se ha de resaltar en primer lugar, que las entidades que pertenecen a este sector, basan su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Valores que, en consecuencia, hacen a estas organizaciones especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

No obstante, los estudios que se han venido realizando respecto al papel de las mujeres en las entidades de economía social, evidencian que, si bien su situación laboral en este sector, es en su conjunto manifiestamente mejor que en el resto de la economía, con una representación prácticamente paritaria, la presencia de la mujer en la toma de decisiones de estas entidades es más reducida que la de los hombres. Se detecta, por tanto, una segregación vertical, que supone la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad y poder, en este tipo de empresas.

Dado que la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se configura como un objetivo estratégico en la economía social, las actuaciones que a este respecto se pretenden llevar a cabo en 2016, son las siguientes:

- Se realizará un documento estratégico que recoja la nueva planificación de la política pública en materia de economía social, potenciando la perspectiva de la igualdad de género en su elaboración, ejecución y seguimiento.
- Se pondrá en marcha un nuevo programa de apoyo, a fin de implementar la política en materia de economía social, en el que se tendrán en cuenta las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, incidiendo en la situación específica de unas y otros, al objeto de eliminar los posibles efectos discriminatorios y fomentar en su caso la igualdad de oportunidades.
- Se realizará el informe de seguimiento del año 2015 y la evaluación final del III Pacto Andaluz por la Economía Social, extrayendo resultados que permitan visibilizar de forma diferenciada el impacto que en hombres y mujeres han tenido las actuaciones desarrolladas en Andalucía en materia de economía social en dichos períodos.
- Se incluirá la variable sexo e indicadores de género, en todas las estadísticas, encuestas, recogidas de datos, estudios, etc., que se lleven a cabo en materia de economía social para lograr un mejor conocimiento de las posibles diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, analizando sus resultados desde la dimensión de género.
- Se garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen en el desarrollo de las distintas políticas, así como en todas las actuaciones que se realicen en materia de economía social.
- Se asistirá a aquellos actos organizados por instituciones públicas o privadas en los que se amplíen los conocimientos en materia de economía social y género así como a aquellos a los que se convoque y que organice la Unidad de Igualdad de Género, participando y colaborando con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo.
- Asimismo, se potenciará la formación en materia de género de los recursos humanos en el área de la economía social, como estrategia de avance en la mejora de la consecución de la igualdad de oportunidades en el emprendimiento en economía social.

• Internacionalización de las empresas y de la economía andaluza.

En materia de Internacionalización de la economía andaluza, dentro del objetivo general de cumplir con las directrices horizontales de la Estrategia para la competitividad de Andalucía, una de ellas es la igualdad de oportunidades. Este objetivo se recoge en el Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza Horizonte 2020, cuya formulación fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de julio de 2013 y que tiene como finalidad integrar en un único instrumento de planificación estratégica todas las políticas, estrategias, programas y acciones de la Junta de Andalucía para el impulso de la consolidación y expansión internacional de las empresas y de la economía andaluza.

Este documento recoge expresamente la importancia de agregar la perspectiva de género y establecer medidas tendentes a eliminar la segregación horizontal así como la segregación vertical.

09.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCIA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El marco normativo de las competencias del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) está constituido por las siguientes normas: Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por la Ley 4/2011, de 6 de junio; el Decreto 372/2009, de 17 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Sistema Estadístico de Andalucía; el Decreto 141/2006, de 18 de julio, por el que se ordena la actividad cartográfica en la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificado por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo; y el Decreto 205/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Conocimiento, que establece que la política de coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía e información geográfica serán ejercidas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Desde el punto de vista presupuestario, el programa 54F Elaboración y difusión estadística y cartográfica, proporciona los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias con el territorio como eje vertebral de los sistemas de información.

Las competencias del IECA en este ejercicio se concretarán en el Programa estadístico y cartográfico de 2016, que será aprobado por el Consejo de Gobierno como Decreto, en desarrollo de la Ley 3/2013, de 24 de julio, que aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017.

El Plan establece 5 ejes transversales, que deben ser considerados en cada una de las actividades estadísticas y cartográficas: Cohesión, Sostenibilidad, Innovación, Género y Evaluación de la eficacia de las políticas públicas. El eje transversal de Género consolida 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.

En el ejercicio 2016, el IECA prevé llevar a cabo un total de 77 actividades estadísticas y cartográficas, de las cuales 35 son pertinentes al género. Las citadas actividades se refieren a cuestiones como demografía y población; las familias y los hogares; la educación y la formación; los usos del tiempo; el mercado de trabajo; el turismo y la hostelería; el comercio; la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación; las delimitaciones político-administrativas; las direcciones y nombres geográficos; o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollan actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

Los indicadores que servirán para medir y orientar la realización de las actividades del IECA, asociadas al programa 2016, prestarán especial atención, a aquellos que se refieren a la difusión, formación y acceso a la información. Entre dichos indicadores se incluyen dos relativos a la igualdad de género:

- El número de actividades pertinentes al género, que mide aquéllas que ofrecen información sobre personas con desagregación por sexo.
- El número de actividades con perspectiva de género, que mide aquéllas en que se incluye dicho enfoque.

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.

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.

Los objetivos que se fija la Agencia en 2016 con incidencia en la igualdad de género son los siguientes:

- 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.

- Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y ser llevadas a la práctica. Incluir variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en que la Agencia sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.

- 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 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 la participación igualitaria de hombres y 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 sea dentro o fuera del territorio andaluz.

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

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública, por el marcado carácter transversal de las políticas que desarrolla, tiene un papel fundamental en la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, participando de forma activa en las políticas públicas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. Los centros directivos de la Consejería incorporan las competencias en materia de igualdad según lo dispuesto en el Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería que se adecua, explícitamente, a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad de género.

12A PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El programa 12A contempla los siguientes objetivos generales para el año 2016:

- Atención ciudadana, accesibilidad y calidad de los servicios públicos.
- Calidad normativa y simplificación administrativa.
- Organización administrativa y sector instrumental.

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública 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.

Analizando los resultados obtenidos en el año 2015 en relación a las actuaciones dirigidas al cumplimiento de dicha función y como situación de partida para el nuevo ejercicio, los datos son:

- En el número de personas que realizan consultas a través de Portal de Atención de la Ciudadanía en el año 2014, el 57% de las consultas realizadas por teléfono se corresponden con mujeres frente al 43% de hombres. Mientras que cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la web mediante el certificado digital, los porcentajes se invierten con un 31% de mujeres y un 60% de hombres[2].
- Con respecto a la evaluación de las Unidades y Servicios de Atención a la Ciudadanía algunos resultados de indicadores son: Utilización Servicios Atención Ciudadanía en Oficina presencial supone un 52% hombres y 47% mujeres. Si la atención es telefónica los porcentajes varían: 41% hombres y 58% mujeres y si es atención telemática 77% hombres y 22% mujeres.

2 El porcentaje restante se corresponde con consultas en las que no ha sido posible la identificación en cuanto a género.

- El porcentaje de utilización del Libro de Sugerencias y Reclamaciones supone un 55% de hombres y un 45 % de mujeres.

Los objetivos del programa presupuestario para el año 2016 en este ámbito son:

- Favorecer el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones mediante un modelo de atención ciudadana único y multicanal. Con el objetivo de impulsar y fomentar el concepto de eficiencia y excelencia en la prestación de los servicios públicos y en la atención a la ciudadanía.
- Incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía.
- Verificar la actividad desarrollada por las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías.

Con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, se han seguido las siguientes líneas de trabajo:

- Estudio y regulación de un modelo de atención ciudadana único y multicanal, favoreciendo el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones.
- Evaluación por parte de la Inspección General de Servicios de las Unidades y Servicios de Atención a la Ciudadanía de las distintas Consejerías en la línea de analizar aquellos colectivos o grupos de ciudadanos especialmente vulnerables o necesitados de mayor protección: mujeres, demandantes de empleo o personas dependientes.
- Análisis de las reclamaciones y sugerencias presentadas en el año a través del Libro de Sugerencias y Reclamaciones.
- Evolución y soporte de metodologías y proyectos de mejora de la calidad de los servicios públicos, en las que se incluyan recomendaciones e indicadores de género.
- Fomentar el uso de mecanismos de información y comunicación transparente de los resultados y efectos de la gestión de la Administración.

En relación con el objetivo de incluir la variable sexo en la prestación de los servicios públicos y en la atención a la ciudadanía, así como favorecer el acceso a los servicios públicos en igualdad de condiciones, se desarrollan un conjunto de actuaciones adecuadas a incluir la dimensión de género en su ejecución así como un seguimiento de las mismas mediante indicadores:

- El Portal de Atención de la Ciudadanía recoge los datos desagregados por sexo de los indicadores relativos a las personas que realizan consultas. Analizando el número de personas que realizan consultas a través de esta plataforma.

- Evolución y soporte de metodologías y proyectos de mejora de la calidad de los servicios públicos, en las que se incluyan recomendaciones e indicadores de género. En especial, continuar con el impulso para adoptar en las cartas de servicios recomendaciones de desagregación por sexo en las propuestas de indicadores para su seguimiento, así como recomendaciones para incluir compromisos de igualdad que eviten situaciones diferenciales y control del uso de lenguaje no sexista en informes previos de cartas de servicios.

- Con respecto a la evaluación de las Unidades y Servicios de Atención a la Ciudadanía, se presta una especial atención a la integración de la perspectiva de género, por lo que se valoran los datos desagregados por sexo y el grado de utilización de los servicios de atención a la ciudadanía por parte de mujeres y hombres, así como el tipo de servicio utilizado según el sexo.

- En cuanto al análisis del Libro de Sugerencias y Reclamaciones se atiende a los motivos de las reclamaciones formuladas analizándose de manera desagregada por motivos y áreas y también teniendo en cuenta el sexo de las personas en el uso y utilización de este instrumento de participación ciudadana.

En cuanto al objetivo de analizar la actividad de la Unidades de Igualdad de Género para verificar su cumplimiento las actuaciones son:

- Análisis de las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías con el objetivo de verificar la actividad desarrollada por dichas unidades en sus funciones de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas de cada una de las Consejerías: actividades formativas en la materia, disposiciones informadas en las Unidades, evaluación o elaboración de Planes de Igualdad.

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La gestión del programa 61A es responsabilidad de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. A la Viceconsejería le corresponde velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería y a la Secretaría General Técnica organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género.

Este programa cuenta por tanto con competencias específicas en materia de género a la que se suman otras competencias relevantes como la gestión del personal, la tramitación de informes y la preparación de disposiciones generales, por lo que el enfoque de género se incluye de forma transversal en su organización y funcionamiento.

Otras actuaciones que caben destacar son la coordinación, distribución y difusión de las publicaciones teniendo en cuenta la perspectiva de género, como la edición del "Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto" o la difusión semanal del Boletín de Actualidad Normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP).

El diagnóstico de la situación actual del ámbito de actuación del programa permite observar que:

- En el área de formación hasta junio de 2015 inclusive, el número de alumnos alcanzó un 41% y el de alumnas un 59%, mientras que entre los y las docentes, la impartición de cursos ha sido realizada por un 47% de hombres y un 53% de mujeres. En ambos casos se observa una composición equilibrada, destacando que en el caso de la docencia, por primera vez en la Consejería, desde que se inició la elaboración del informe de impacto de género, el número de mujeres ha sido superior al de hombres.

- La Unidad de Igualdad de Género realiza la difusión de los cursos presenciales y de teleformación en materia de género, realizados e impartidos por el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de Administración Pública, para facilitar la información al personal de nuestra Consejería, lo que ha influido en un nuevo incremento en las personas que han visitado el espacio creado para la Unidad de Igualdad de Género, de un 24% respecto al año 2014.

- En el año 2014, se realizaron 22 Informes de observaciones a los Informes de Impacto de Género en la normativa de los cuales 2 eran pertinentes, y en el año 2015 se han realizado 4 no pertinentes, observándose que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas al texto normativo por los centros directivos, garantizando así un impacto positivo en la igualdad de género.

- En cuanto a coordinación, distribución y difusión de publicaciones continúa publicándose en el 100% de los Boletines de actualidad normativa de Hacienda y Administración Pública las noticias relativas a Políticas de Género.

Este diagnóstico sirve de base a los objetivos planteados para 2016:

- Colaborar con el personal de los centros directivos en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa y elaboración de los presupuestos con perspectiva de género, así como realizar la asistencia técnica al personal y órganos de la Consejería y de sus entidades instrumentales en el seguimiento de la publicidad institucional.

- Analizar y controlar las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 3/2013, del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017, y llevar a cabo el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género.

- Continuar con la sensibilización al personal, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de género, mediante la difusión de acciones formativas, tanto a través del personal colaborador de los distintos centros directivos, como en el espacio de la Unidad de Igualdad de Género creado para ofrecer al personal de nuestra Consejería acceso a la normativa y a las noticias en esa materia.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

Según el nuevo Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la Dirección General de Presupuestos tiene entre sus competencias el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el presupuesto así como el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias y la realización de las auditorías de género.

Desde esta Dirección General se implementa desde hace una década el programa de presupuesto con perspectiva de género, pionero a nivel nacional e internacional, y cuyo objetivo general es facilitar que el presupuesto se convierta en una fuerza dinamizadora en la generalización del enfoque de género en las actuaciones de política pública presupuestaria.

En el ejercicio 2016 continuará el impulso y potenciación de la institucionalización de la transversalidad de género en el presupuesto, armonizándolo con los planteamientos generales de la política presupuestaria actual y en el marco de los objetivos estratégicos de inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto, establecidos por la Secretaría General de Hacienda. Los objetivos operativos y actuaciones previstos son los siguientes:

- Avanzar en el desarrollo de las Auditorías de presupuesto y género, siguiendo los dictados de la Ley 18/2003, de Medidas Fiscales y Administrativas, que establece que se realizarán auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

  Las auditorías de presupuesto y género en Andalucía tienen como objetivo evaluar si el programa presupuestario o entidad instrumental ha planificado y ejecutado su crédito con perspectiva de género. Las auditorías constituyen el eje vertebral del avance de la estrategia de presupuesto y género ya que suponen un ejercicio de evaluación, tanto del trabajo realizado por los programas presupuestarios y centros directivos de la Junta de Andalucía, como de la eficacia del modelo utilizado hasta el momento.

  En 2016, se continuarán realizando las auditorías a los programas presupuestarios y entidades instrumentales y de manera simultánea se continuarán desarrollando y mejorando los instrumentos y metodologías de auditorías.

- Coordinar la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2017 y presentar el texto a la Comisión de Impacto de Género, regulada por el Decreto 20/2010, y en el cual se establece que este órgano asume entre sus competencias la de la emisión del informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

- Promover el intercambio nacional e internacional de experiencias sobre presupuesto con perspectiva de género, con instituciones y organismos de diversa índole y establecer las líneas principales para la creación de redes colaborativas en esta materia en el ámbito internacional.

- Difundir los avances y resultados de la estrategia de presupuesto y género tanto a nivel nacional como internacional a través de acciones de sensibilización y difusión. Entre las acciones para este año, se prevé ampliar y actualizar la información de la Sección de Presupuesto y Género en la página web de la CHAP.

- Elaborar un Plan de formación en presupuesto y género dirigido al personal, a nivel técnico y a la alta dirección, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, así como el impulso y desarrollo de las actuaciones formativas que contiene dicho Plan, tanto en el ámbito de la Consejería como en los cursos organizados por otras consejerías, además de los promovidos por el IAAP. En este punto, se incluye como novedad la formación sobre auditorías de presupuesto y género.

- Desarrollar y promover estudios, desde una dimensión de género, que amplíen el conocimiento de la Administración andaluza en materia de economía, género y hacienda pública, y también los relacionados con el análisis del impacto de género en los ingresos.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General es el órgano responsable del control interno y la contabilidad pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía; sus funciones, objetivos y organización se regulan en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y en el Reglamento de Intervención de la Junta de Andalucía, fundamentalmente.

En cuanto centro de control interno, la Intervención General ejerce las funciones en que se materializa la función interventora, así como el control financiero en sus distintas modalidades. La función de contabilidad pública se instrumenta en la llevanza de la contabilidad de la Administración de la Comunidad y sus Agencias, en paralelo a la función de control interno, y culmina con la elaboración de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma.

Para el ejercicio 2016 se plantea como objetivo en materia de género continuar con el análisis de las posibles desigualdades de género entre hombres y mujeres en las empresas sometidas a control financiero, 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.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

La Intervención General, a través de las Intervenciones de Control Financiero, lleva a cabo el trabajo de campo del Impacto de Género en las Entidades del Sector Público, con el objetivo de 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. A tal efecto y vigente ya varios ejercicios se han modificado los programas de trabajo correspondientes a las auditorías de cumplimiento a fin de incluir las comprobaciones necesarias para verificar la observación de la normativa en materia de género.

Asimismo, en las actuaciones de control financiero de fondos europeos y subvenciones se reflejará, en los informes que se emitan, el resultado de las comprobaciones realizadas para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

En 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, se establece que los ejes básicos del sistema 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. En consonancia con lo expuesto, 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 dentro de Andalucía. Es por ello que la desagregación por género resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales.

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 en las propias funciones la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, puesto que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

Para el ejercicio 2016, el programa presupuestario 61H se plantea el objetivo de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario español 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 mencionada 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 (ISD), 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 totalmente por el Estado 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 la AEAT 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 y elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, relacionadas con la igualdad y mejora de la prestación de servicios, en especial con las funciones de la Oficina para la Defensa del Contribuyente.

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

La Secretaría General de Hacienda tiene atribuida la competencia de la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en virtud del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de hombres y mujeres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.

Por todo ello y para continuar con los avances logrados en los últimos años, el programa 61L, en el ejercicio 2016, potenciará el presupuesto público como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

El objetivo del programa presupuestario en este ámbito es avanzar en la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Las principales líneas de trabajo son:

- Diseño de la estrategia general de integración de la perspectiva de género a través de la definición metodológica en el área de los ingresos presupuestarios tomando en consideración las diversas figuras tributarias y el impacto de género de los beneficios fiscales.

- Evaluación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la política presupuestaria. Con el objetivo de valorar el cumplimiento de los objetivos asumidos y resultados obtenidos por los centros directivos de la Junta de Andalucía en relación con la estrategia de presupuesto con perspectiva de género, se continuará con el desarrollo de instrumentos de seguimiento de resultados, como las Auditorías de género, que comenzaron a elaborarse en el ejercicio 2013 y han tenido su continuidad en 2014 y 2015.

- Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género y elaboración de documentos de difusión de la experiencia andaluza.

- Creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género.
- Colaboración en la definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias.

Los indicadores de género del programa son: actuaciones en materia de género, informes en materia de género y seminarios y jornadas en materia de género. Dichos indicadores se concretan en el número de congresos, conferencias o eventos internacionales a los que se asiste para difundir la experiencia andaluza de presupuesto y género; en el número de artículos y contribuciones escritas sobre la experiencia andaluza de presupuesto y género; en el número de contactos mantenidos con instituciones internacionales en materia de presupuesto público y género; y en el número de estudios sobre brechas de género y número de reuniones mantenidas para la definición y seguimiento de la estrategia.

PERSONAL

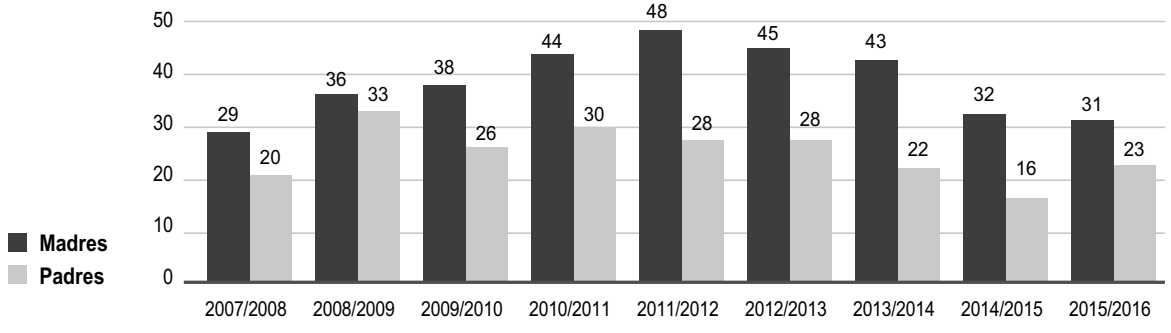
Destaca un año más, entre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la escuela infantil del edificio administrativo de la Junta, Torretriana.

Desde el ejercicio 2007 la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública gestiona esta escuela infantil, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres con relación a las responsabilidades familiares, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretriana.

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

Gráfico 5.2.3.

Personas usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2016



Tras la reducción de la ocupación en los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil en los últimos cursos escolares se observa una recuperación para el presente curso que va unida, en la escuela infantil Torretriana, al incremento del porcentaje de padres que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes, con respecto al curso 2014/2015, que alcanza la representación equilibrada con un 43%.

El Consejo Escolar como órgano colegiado de participación de la comunidad educativa en el gobierno del centro con representación de padres y madres, junto a los delegados y delegadas de aulas, permite canalizar las propuestas e intereses de las familias incentivando la conciliación de la vida familiar y laboral y garantizando la igualdad de oportunidades.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública es el órgano responsable de la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

Dadas las competencias formativas que tiene atribuidas el Instituto, es el instrumento adecuado para fomentar la formación como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas. En sus Estatutos se ha incorporado como función específica del Instituto asesorar y colaborar en la selección y formación del personal propio de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

La modernización y gestión de la función pública, orientada fundamentalmente al servicio de calidad de la ciudadanía, es un objetivo de gran importancia en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, en su calidad de administrados y administradas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, es un elemento clave, dadas sus competencias, para la introducción de nuevas culturas administrativas, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en la de la Junta de Andalucía, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

La relevancia de género del programa presupuestario 12B Selección y Formación del Personal de la Administración Pública es considerable, y su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del colectivo de empleados y empleadas públicas de la Administración Autonómica andaluza, e indirectamente al conjunto de las Administraciones Públicas andaluzas.

Los objetivos previstos para el año 2016 son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de género con carácter transversal en la formación que imparte el Instituto Andaluz de Administración Pública.

  La actuación asociada a este objetivo es la incorporación de la perspectiva de género como especialidad en el programa de Formación de Formadores, de modo que éstos se formen específicamente en esta materia y la trasladen a los cursos que imparten.

  - Indicadores: acciones formativas del IAAP que incluyen la perspectiva de género (nº de cursos).

- Promover la formación específica en igualdad de oportunidades y de género de los empleados y empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

  Como actuación, en este objetivo, se mantendrán en el Plan de Formación de 2016 acciones formativas específicamente destinadas a formar al personal de la Junta de Andalucía en todas las materias relacionadas con el enfoque de género y en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

  - Indicadores: acciones formativas del IAAP en materia de igualdad de género (nº de cursos); personas empleadas públicas formadas en igualdad de género (nº de hombres y nº de mujeres).

- Promover la actualización de conocimientos de los empleados y empleadas públicas provenientes de situaciones de excedencia o permisos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

  Se introducirá en las convocatorias de acciones formativas del Plan de Formación de 2016 la preferencia para participar durante un año a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de situaciones de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, o del permiso de maternidad o paternidad.

  - Indicadores: participantes de acciones formativas provenientes de situaciones de excedencia o permiso por conciliación (nº de hombres y nº de mujeres).

- Evidenciar en el desarrollo de los procedimientos de acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía el compromiso real con la igualdad de hombres y mujeres, implementando las políticas activas con acciones conducentes a hacer visible la participación de la mujer en condiciones de igualdad en la Administración de la Junta de Andalucía así como evitando, a nivel individual, situaciones de discriminación de género.

  Las actuaciones previstas en el marco de este objetivo son:

  - Se controlará la utilización de un lenguaje no sexista en las publicaciones en el BOJA y en la publicidad en la WEB de las convocatorias, en los exámenes y en los temarios.
  - Se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los recursos humanos participantes en el desarrollo del proceso selectivo.

- Se incorporarán materias relativas a igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en los temarios para las pruebas de acceso.
- Se realizarán acciones que permitan corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de hombres derivadas de la condición biológica y de salud de la mujer, excluyendo toda discriminación o perjuicio que derive de la maternidad.
    - Indicadores: personas que componen las comisiones de selección (nº de hombres y nº de mujeres); personas que ejercen la presidencia de las comisiones de selección (nº de hombres y nº de mujeres); temarios en los que se han incluido temas específicos en materia de igualdad (nº de temarios); peticiones atendidas de realización diferenciada de pruebas por razón de parto (nº de mujeres atendidas); peticiones atendidas de realización diferenciada de pruebas por razón de lactancia (nº de mujeres atendidas).

- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía.

  Como actuación se establece la introducción en las convocatorias de acciones formativas del Plan de Formación de 2016 referidas a la Formación para la Dirección una reserva de un 40 % de las plazas para empleadas públicas.
    - Indicadores: participantes de acciones formativas del programa de formación para la dirección (nº de hombres y nº de mujeres).

- Mejorar cuantitativamente el número de títulos publicados relativos a la materia de políticas de igualdad de oportunidades y enfoque de género en relación con la gestión pública en general.

  Se continuará trabajando en la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad y el enfoque de género.
    - Indicadores: publicaciones relacionadas con la igualdad y el enfoque de género (nº de títulos publicados).

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La propia definición de la Acción Social como un conjunto de medidas o incentivos destinado a mejorar la calidad de vida del personal empleado público de esta Administración y la de sus familiares mediante la concesión de unas ayudas económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos, 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 no es conseguir un reparto equilibrado de las ayudas entre hombres y mujeres sino distribuirlas entre aquel personal empleado público que, reuniendo los

requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Por ello, aunque el programa tiene vocación de universalidad en cuanto al personal que se destina, en la medida en que tiende a beneficiar al mayor número posible de empleados, al ser el presupuesto limitado, el reparto de las ayudas de convocatoria pública se hace siguiendo criterios de renta con la finalidad de que alcancen a las familias más desfavorecidas con independencia de que las personas solicitantes sean hombres o mujeres.

A pesar de ello, sí que se advierte que el número de solicitudes presentadas por mujeres es mayor que las presentadas por hombres, lo que necesariamente 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 (el 65,2% frente al 34,3%) y, el segundo, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos empleados públicos sean las mujeres las que se encargan de presentar las solicitudes de ayudas.

En el caso del seguro 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 proporción de accidentes 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

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública establece, en su artículo 9, 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 y Administración Local, 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.

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones son un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que se produzca su acceso y uso en igualdad de condiciones para toda la población, garantizando la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social.

Para ello, es necesario seguir impulsando la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo de la sociedad digital, mediante el análisis de la situación de hombres y mujeres, sus necesidades, su evolución, sus prioridades y sus intereses, lo que conlleva reducir al máximo la brecha digital de género, es decir, la diferencia de puntos porcentuales entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC, y en particular en su relación con las Administraciones Públicas. Este objetivo se está alcanzando en Andalucía, aunque es necesario seguir avanzando en su consecución, como lo demuestran los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, en el año 2014, 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 utilizaron Internet como forma de interacción con las administraciones públicas, en Andalucía, se observa que de las personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 52,9% fueron hombres y el 47,1% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 55,4% fueron hombres y el 44,6% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 54,5% fueron hombres y el 45,5% mujeres.

En este contexto, y a través del crédito consignado en el programa 61I, durante el ejercicio 2016, se pretende seguir contribuyendo activamente a que la ciudadanía se beneficie, en igualdad de condiciones, a través de las tecnologías, de una relación con la Administración Pública autonómica más fácil y eficaz. Las tecnologías de la información deben permitir mejorar la gestión de la Junta de Andalucía y los servicios públicos que desde ella se prestan, caminando hacia una administración sin papeles, a la vez que los trámites ordinarios de las ciudadanas y ciudadanos con la administración deben ser cada vez más rápidos y eficaces, ampliando el horario y el lugar en los que pueden interactuar, ofreciendo servicios telemáticos basados en el desarrollo y aplicación efectiva de los principios de equidad, interoperabilidad y proporcionalidad digital, mediante el uso intensivo de la administración electrónica, así como para la aplicación de la política informática de la Consejería de Hacienda y Administración Pública respecto a la Administración Tributaria de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los requisitos formales y materiales establecidos en las normas que regulan su utilización de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

De esta forma, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2016, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso electrónico equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, a través del CEIS, y mediante la eficiencia en la gestión del gasto público, el aumento de la prestación de información, y el propósito de reducir los tiempos medios de espera en las llamadas, está siendo posible no sólo incrementar progresivamente el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, sino que, a través de su carácter equitativo, facilita la reducción de la brecha digital de género en cuanto a las diferencias que pueda existir en el uso de las mismas por sexo.

Por su parte, y al objeto de facilitar la aplicación de actuaciones en materia de igualdad de género, con el fin de promover el desarrollo socioeconómico de Andalucía, se continuará avanzando en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá detectar tanto posibles carencias y desajustes, como la magnitud de los avances registrados a través de las actuaciones implantadas. A este objeto, proseguirá el desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Según el Decreto 207/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, a esta Consejería le corresponden las competencias para la regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades. Asimismo, con objeto de promover una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma, se tiene en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El I Plan de igualdad entre hombres y mujeres en educación se ha consolidado en los centros docentes y ha permitido un tratamiento más adecuado de la igualdad de género en el contexto escolar, con una mayor participación del alumnado y de las familias en actuaciones coeducativas, favoreciendo el clima de convivencia e impulsando una mayor sensibilización y concienciación del trato igualitario entre el alumnado y una cierta reducción de las actitudes discriminatorias por razones de género. También ha posibilitado un uso más inclusivo del lenguaje, procurando evitar usos sexistas y sesgos causados por estereotipos o prejuicios presentes tanto en el lenguaje oral como en el escrito, así como ha permitido un aumento de los recursos bibliográficos en materia de coeducación.

Durante el curso escolar 2015/2016, se aprobará el II Plan de Igualdad de Género en Educación, basado en los principios de actuación de visibilidad, transversalidad, inclusión y paridad. Con este nuevo Plan se pretende profundizar en la integración de la perspectiva de género en los planes de centro, en los materiales y los currículos, en la estructura del sistema educativo, en el aprendizaje, en la formación y en la implicación de toda la comunidad educativa y en la promoción de acciones de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo.

La Consejería de Educación establece dos niveles para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- Dotar de recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que especialmente se realiza a través de los Programas presupuestarios 31P Servicio de apoyo a las familias y 42I Educación para la Primera Infancia.

- Y dotar de recursos encaminados a la deconstrucción del sexismo y a la construcción de una sociedad igualitaria, que tendrá un carácter transversal en todo el ámbito educativo, por lo que se ven afectados todos los programas presupuestarios de la Consejería de Educación.

Para impulsar y promover la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género, todos los centros educativos en Andalucía elaborarán e incluirán dentro de su Plan de Centro, un Plan de igualdad de género y, durante el ejercicio 2016, además se continuarán desarrollando las siguientes actuaciones:

- En cada centro educativo se nombrará una persona coordinadora del Plan de igualdad, con formación específica en género.

- Se planificarán y coordinarán las actuaciones en materia de igualdad en el ámbito educativo, a través de la constitución del Servicio de convivencia e igualdad.
- Fomento de la igualdad en Consejos Escolares, con el nombramiento de una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Aplicar los protocolos de actuación existentes ante casos de violencia de género e identidad de género en el ámbito educativo.
- Colaboración y coordinación institucional en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.
- Continuar ofertando la asignatura optativa Cambios sociales y género en todos los Centros educativos públicos o concertados en los niveles de Educación Secundaria Obligatoria.
- Convocar las Jornadas provinciales de formación en igualdad de género construyendo igualdad, para la formación, difusión de materiales educativos e intercambio de experiencias, en aplicación del convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Mantenimiento y actualización del Portal de Igualdad, como una plataforma de divulgación de las experiencias educativas más significativas en materia de igualdad para la comunidad educativa de Andalucía. Este portal 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.
- Velar y asesorar sobre la utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio tanto escrito como oral y a nivel de profesorado y alumnado como en el ámbito administrativo de los centros educativos.
- Elaboración y difusión de orientaciones a los equipos directivos y a las personas responsables de la coordinación de coeducación de inicio de curso.
- Encuentros formativos y de intercambio de experiencias en materia de igualdad de género y coeducación en las zonas educativas.
- Promover la 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.
- Desarrollar acciones de formación en materia de igualdad en la fase de prácticas de los equipos directivos de los centros educativos y del profesorado de nuevo acceso.
- Desarrollo de convocatorias específicas para la elaboración de materiales curriculares coeducativos, dirigidos al profesorado de los centros públicos y concertados y a instituciones o empresas, como los Premios Rosa Regás.
- Desarrollo de convocatoria especifica de Proyectos de coeducación dirigidos a las Asociaciones de Madres y Padres (AMPAs) de Andalucía y organizaciones con intervención en el ámbito educativo.

Además de estas actuaciones, de acuerdo con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Unidad de igualdad de género de la Consejería de Educación, como unidad administrativa que fomenta la integración de la igualdad de género en el conjunto de las actuaciones y normas emanadas de la Administración de la Junta de Andalucía, tiene como objetivo impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión y en la evaluación de sus respectivas políticas.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

En el ámbito educativo, el servicio de apoyo a las familias se lleva a cabo, por un lado, con una serie de medidas en los centros docentes tendentes a facilitar la vida familiar, así como la integración de las mujeres y los hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad, y por otro lado, con medidas de políticas educativas tendentes, directamente, a favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas.

Por todo ello, durante el ejercicio 2016 el programa 31P Servicio de apoyo a las familias continúa desarrollando las siguientes actuaciones:

- Ampliar los horarios de los centros docentes de Andalucía, ofreciendo aula matinal, servicio de comedor y actividades extraescolares, de forma que el alumnado puede estar atendido desde las 7:30 hasta las 18 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 de las instalaciones deportivas y recreativas de dichos centros docentes públicos, así como otras que lo permitan desarrollar. Pueden permanecer abiertas para su uso público hasta las 20 horas en los días lectivos, y de las 8 hasta las 20 horas durante todos los días no lectivos del año, a excepción del mes de agosto.

- Promover la concesión de becas para favorecer la continuidad del alumnado en el sistema educativo y su posterior incorporación al mercado laboral con mayores perspectivas profesionales. La Beca 6000 va dirigida a incentivar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas para cursar etapas postobligarias de bachillerato o ciclos formativos. Y la Beca Andalucía segunda oportunidad va dirigida a incentivar al alumnado sin titulación, para su reincorporación al sistema educativo y poder cursar los estudios de Enseñanza Secundaria.

- Se continúa con el Programa de gratuidad de libros de texto, con objetivo 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 favoreciendo la reducción de la carga económica de las familias andaluzas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Con la extensión de la educación a la etapa de infantil, de 0 a 3 años, se pretende facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas. Esta ampliación es posible gracias a la dotación de medios materiales y humanos en las Escuelas infantiles de titularidad pública así como con la realización de convenios con centros privados.

Su oferta es diversa, y en ella se incluye tanto el servicio de atención socioeducativa, el aula matinal, el servicio de comedor escolar y el servicio de taller de juegos, como la financiación del precio de las plazas, en función de la situación familiar.

Para el curso escolar 2015/2016 se continúa con los precios y las reducciones por el servicio de atención socioeducativa, incluyendo el servicio de comedor, así como por el servicio de taller de juego, aprobados en el año 2009.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

El programa presupuestario 42A Dirección y Servicios Generales de Educación sirve de soporte administrativo común a los servicios centrales y periféricos de la Consejería. En concreto, en referencia a la política de personal, régimen interior, legislación, presupuesto, contratación, gestión económica, patrimonial y servicios informáticos.

Conjuntamente con la Unidad de igualdad de género, el programa participa en la elaboración del informe de evaluación de impacto de género para el presupuesto.

En relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2016, además de continuar con la sensibilización y la formación al personal de la Consejería de Educación en materia de igualdad de género, se establecen los siguientes objetivos:

- Impulsar los 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 un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tal y como se establece en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Velar por 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.

Durante el ejercicio 2016 estos objetivos se desarrollarán con las siguientes actuaciones:

- La realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de informes de impacto de género.

- La 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.
- La difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- El 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, la inclusión de cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de excelencia en igualdad, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
- Y el asesoramiento a los diferentes centros directivos en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género a incluir en los procesos normativos.

Además se trabajará por el mantenimiento de los recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa, como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral.

Entre ellos destaca: el sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, la Oficina virtual para la tramitación telemática, a través de los Registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería, la Secretaría Virtual de los Centros para la tramitación telemática con los Centros de enseñanza, el Portal del docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería y el 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

Las actividades encaminadas a la formación del profesorado no universitario pretenden la mejora de las competencias profesionales docentes, entendidas como un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional. Tiene por objetivo garantizar la actualización pedagógica, didáctica y científica sobre las materias impartidas, así como en aspectos socioeducativos involucrados en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, el Programa 42B tiene previsto continuar con III Plan andaluz de formación permanente del profesorado (aprobado en la Orden 31 de julio de 2014), en el marco del cual anualmente se desarrollan los proyectos de formación de los Centros del profesorado, que a su vez recogerán las propuestas de formación derivadas de los procesos de detección de necesidades de los centros de referencia de su ámbito de actuación.

La oferta de actividades formativas está diversificada, adecuada a las líneas estratégicas del Sistema Educativo, a las necesidades demandadas por los centros en este ámbito y al diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación desarrollados. Entre las líneas de actuación, destacan las actividades formativas de plurilingüismo, cultura emprendedora, convivencia y coeducación, atención a la diversidad y usos de TIC.

Además se promueve la formación para potenciar la escuela inclusiva en condiciones de igualdad y equidad. Por ello, la formación en igualdad de género abarca todas las etapas educativas, desde la Educación Infantil a la Postobligatoria y la Educación Permanente. Los Centros del Profesorado incluyen en sus planes de actuación anuales actividades como cursos, grupos de trabajo, formación en centros y otras modalidades formativas centradas en temas de coeducación y promoción de la igualdad de género en el ámbito educativo.

Con ello se pretende asegurar que el profesorado adquiera los conocimientos y las técnicas necesarias que le habiliten para la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres, la detección precoz de la violencia de género en el ámbito escolar y familiar y el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones, por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado.

Finalmente, se diseñarán itinerarios formativos para las personas coordinadoras del Plan igualdad en los centros educativos en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. Y se ofertará formación específica en prevención de la violencia de género, vinculado al programa Forma Joven, a los profesionales que integran este programa.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

En los centros sostenidos con fondos públicos de Andalucía, las etapas de Segundo Ciclo de Infantil, que atiende a los niños y niñas, de 3 a 5 años, y de Educación Primaria, dirigida a los niños y niñas, de 6 a 11 años, tienen carácter gratuito. Ello conlleva una dotación de medios materiales y humanos destinados a potenciar una escuela inclusiva, garantizando la igualdad y el derecho del alumnado a alcanzar el máximo desarrollo personal, tanto a nivel individual como social.

El carácter universal de la escolarización en estas enseñanzas repercute con un impacto positivo para la conciliación laboral y familiar en Andalucía.

Las propuestas pedagógicas y actividades educativas en estas etapas tienen como referencia modelos inclusivos, no discriminatorios e integradores. Se continúa potenciando, entre otros, la coeducación, la educación para la paz y la educación para la salud. Entre las medidas que realiza el programa 42C se encuentra la de favorecer la elaboración de materiales de apoyo que desarrollen el currículo y orienten al profesorado, entre otras, para el impulso de la igualdad de género en el ámbito escolar.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El programa 42D atiende, en los centros docentes sostenidos con fondos públicos: la Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

La finalidad de la Educación Secundaria Obligatoria es lograr que los alumnos y las alumnas adquieran los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico así como desarrollar y consolidar en el alumnado hábitos de estudio y de trabajo. También prepararles para su incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral, así como formarles para el ejercicio de sus derechos y obligaciones en la vida ciudadana.

El Bachillerato tiene como finalidad proporcionar al alumnado formación, madurez intelectual y humana, conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar funciones sociales e incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia. Asimismo, se busca capacitar al alumnado para acceder a la educación superior. Entre sus objetivos, se fomenta la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes (en particular, la violencia contra las mujeres) e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

En los centros docentes, a través de los equipos de orientación y de los departamentos de orientación, se presta especial atención a la orientación educativa y profesional del alumnado en estas etapas, haciendo hincapié en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por su parte, 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. Se puede cursar Formación Profesional Básica, Formación Profesional de Grado Medio y Formación Profesional de Grado Superior. Dichos estudios se pueden realizar a través de la modalidad presencial o semipresencial y a distancia, a través de una plataforma en Internet.

Para el curso 2015/2016, se tiene previsto aumentar la oferta de formación profesional con objeto de promover una mayor cualificación que redunde en una mejora de la empleabilidad.

Con el objetivo de elevar los niveles de cualificación de la población activa andaluza y potenciar el empleo, se aumentan los esfuerzos para impulsar la formación profesional, mediante la tramitación y publicación en el curso 2015/ 2016 de una Ley de Formación Profesional, que pretende poner en marcha el Sistema de Formación y Cualificación Profesional de Andalucía, desde una perspectiva integrada, que incluye la Formación Profesional inicial del sistema educativo y la Formación Profesional para el empleo.

Se dará continuidad a los proyectos de Formación profesional dual o en alternancia, que se realizarán en el centro educativo y en una empresa, y que fomentan el aprendizaje que las empresas demandan en la actualidad y en situaciones reales al ámbito laboral.

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, entre el que se encuentra el alumnado con necesidades educativas especiales.

Para ello se dota al Sistema Educativo con recursos diferentes para alcanzar los objetivos que se establecen con carácter general para todo el alumnado dentro de un modelo de escuela inclusiva. Por ello, la escolarización del alumnado implicado se desarrolla tanto en centros ordinarios (más del 90% del alumnado está en esta modalidad) como en centros específicos de Educación Especial, proporcionando los medios necesarios para alcanzar el desarrollo físico y social y la adquisición de destrezas, conocimientos y competencias básicas que permitan el desarrollo integral del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Para dar respuesta al alumnado con altas capacidades intelectuales se han consolidado los procesos de identificación y detección temprana de las altas capacidades, a través del Plan de altas capacidades intelectuales, implantándose un protocolo universal, sistemático y generalizado para la identificación del alumnado, que se aplica en el último año de la Educación Infantil y en sexto curso de Educación Primaria, 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 se ocupa del alumnado y asesora al profesorado implicado.

Durante el curso 2015/2016 se tramitará y publicará la Orden de atención educativa al alumnado con altas capacidades intelectuales en Andalucía, para regularizar e integrar la aplicación de estas medidas en la práctica diaria del profesorado.

Por otra parte, el curso 2015/2016 será el primero en el que estará en plena vigencia la Instrucción, de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Participación y Equidad, por la que se establece el protocolo de detección y la identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa. Un nuevo protocolo que unificará las actuaciones que, desde los diferentes agentes implicados en la orientación y atención educativa a este alumnado, se ofrecen en toda la Comunidad Autónoma.

Durante el curso 2015/2016 funcionarán los Programas para la transición a la vida adulta y laboral, a través de los cuales se certificarán las competencias adquiridas por el alumnado implicado con el objeto de facilitar su continuidad en el Sistema Educativo o su inserción en el mercado laboral. También en este curso se realizará una experiencia piloto para que los Centros específicos funcionen como Centros de recursos para la Educación Especial.

También se impulsarán las ayudas económicas a través del Plan de actuación para la atención educativa, con la concesión de becas para el alumnado con necesidades específicas.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El programa 42F 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 la integración del enfoque de género, que permita desarrollar enseñanzas no sexistas dentro del Sistema Educativo. Con ellas se consigue 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 la puesta en práctica de estrategias de negociación, regulación y solución pacífica de conflictos.

Entre las líneas de actuación más importantes para 2016 está continuar la labor en las Aulas hospitalarias, en las Aulas de salud mental, en 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 el desarrollo del Programa de apoyo lingüístico al alumnado inmigrante.

Además cabe destacar el impulso a 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 las distintas disciplinas que desarrollan funciones y tareas especializadas en los centros de Educación Infantil y Primaria de una zona educativa.

La igualdad de oportunidades también se garantiza ofreciendo transporte escolar gratuito a aquellos alumnos y alumnas que viven alejados de los centros educativos.

Para incentivar el esfuerzo y la equidad en la educación se continuará convocando la Beca Adriano, medida que evita la exclusión y el abandono del Sistema Educativo ligado a la falta de recursos económicos de la unidad familiar, favoreciendo la continuación de todo el alumnado en los estudios postobligatorios. Está financiada con recursos propios de la Junta de Andalucía y está dotada con 1.500 euros anuales por persona.

Se desarrollará el Programa de Solidaridad y Garantía Alimentaria, en el reparto al alumnado en riesgo de exclusión social de la merienda y el desayuno en los centros que cuentan con comedor escolar.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Gracias al programa presupuestario 42G Educación de personas adultas es 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, la cual permite cursar enseñanzas en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia (on line) contempladas en la Ley de Educación de Andalucía, a través de los centros autorizados a impartir enseñanzas de educación permanente. La formación en igualdad de género está presente en dichas enseñanzas de forma transversal, además la oferta de las modalidades semipresencial y a distancia permite la conciliación de la vida laboral y familiar del alumnado participante.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario está destinado a posibilitar las Enseñanzas de Régimen Especial, garantizando la cualificación de 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 para que desarrollen enseñanzas de calidad.

Entre sus actuaciones están la convocatoria de las Pruebas de Madurez realizadas para los aspirantes sin requisitos académicos para el acceso a estas enseñanzas, 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 Formación en Centros de Trabajo (FCT) en una empresa de una ciudad europea y contribuir al fomento de la movilidad académica del alumnado matriculado en Enseñanzas artísticas superiores en el marco del Programa Erasmus.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa presupuestario 54C Innovación y evaluación educativa está dirigido a la mejora y modernización del sistema educativo andaluz. Se plantea para ello impulsar la labor docente fomentando la innovación educativa, el desarrollo curricular y la mejora de los rendimientos escolares, mejorar la convivencia escolar, promover la igualdad de género en los centros, incorporar o mantener las TICs y fomentar las enseñanzas en lenguas extranjeras.

La incorporación y mantenimiento de las TICs facilita la conciliación familiar y laboral. Entre estas actuaciones, cabe señalar como elemento de apoyo el portal de la Escuela en familia que ayuda a la labor educativa de las familias colaborando con los centros educativos.

En relación a las actuaciones para promover la igualdad de género se continúan aplicando los protocolos de actuación ante casos de violencia de género e identidad de género en el ámbito educativo. Estos protocolos facilitan y regulan la respuesta a situaciones de especial complejidad, en relación a los conflictos que existen, garantizando el libre desarrollo de la personalidad del alumnado y la no discriminación por motivos de identidad de género.

Se realizan también diversas convocatorias para promover esta igualdad como los premios Rosa Regás al profesorado y las subvenciones a proyectos de coeducación presentados por las Asociaciones de Madres y Padres del alumnado de los centros docentes.

Se desarrollan estructuras, redes y equipos para la igualdad de género en el ámbito educativo como el Servicio de Convivencia e Igualdad y los Gabinetes provinciales que realizan funciones de asesoramiento y apoyo para impulsar la igualdad de género en los centros educativos. Continúan existiendo los responsables de coordinación de coeducación en los centros y en los Consejos Escolares y la Unidad de igualdad de género, integrada en la estructura administrativa de la Consejería de Educación, cuyas funciones son impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas.

Por otra parte, en el marco del programa 54C, la Consejería de Educación colabora con la difusión, en materia de género, de las campañas del Instituto Andaluz de la Mujer: 25 de Noviembre, Campaña del Juego y Juguete No sexista-No violento, Campaña 8 de Marzo y Campaña 28 de Mayo. Todo ello en virtud del Convenio de colaboración que mantienen ambas instituciones, que durante el año 2016, han acordado prorrogar este Convenio.

En cuanto a la Educación para la convivencia, en Andalucía se consolida la Red Andaluza Escuela Espacio de Paz y su Portal de Convivencia, donde se divulgan las experiencias y los logros alcanzados en este plan.

11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Agencia andaluza de Evaluación Educativa pone en marcha estrategias de evaluación que permiten valorar de una manera sistemática y rigurosa el alcance real de las actuaciones de igualdad que se llevan a cabo en el sistema educativo y así poder ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

En este sentido, la evaluación debe entenderse como un ejercicio de responsabilidad individual y también colectiva, que implica un proceso de reflexión y análisis sobre las actuaciones que se van desarrollando y sobre los resultados de las mismas para el impulso de procesos de mejora continua.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa 54C Innovación y Evaluación Educativa, tiene previsto para 2016 como líneas de actuación en materia de género:

- Mejorar el conocimiento de las diferencias entre niñas y niños, hombres y mujeres, para evitar y corregir desigualdades. En este sentido, se analizarán los datos, desagregados por sexo, de las pruebas de evaluación, incluidas las individualizadas de sexto

de Educación Primaria y los informes que se elaboren a nivel de Comunidad Autónoma sobre las pruebas internacionales en las que Andalucía participa (PISA, PIRLS y TIMSS).

- Evaluar las prácticas educativas correctoras de estereotipos de género.
- Desagregar por sexos los datos de los informes y memorias que se realicen sobre los Planes educativos evaluados y los informes con indicadores homologados para la autoevaluación.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género, cumpliendo el Plan de igualdad en la contratación administrativa, facilitando la conciliación familiar y potenciando la generación de contenidos en la web que pongan en valor la igualdad de género.
- Corregir el desequilibrio existente, entre profesoras y profesores, en actividades y responsabilidades escolares.
- Evaluación del Plan de igualdad entre hombres y mujeres en educación.

12.00 CONSEJERÍA DE SALUD

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modifica la composición de las Consejerías, con el objeto de obtener la máxima eficiencia posible en los recursos públicos, haciendo así frente a las circunstancias económicas, políticas y sociales en las que se encuentra actualmente Andalucía. En relación a esta redistribución, a la actual Consejería de Salud le corresponden las competencias en materia de salud anteriormente atribuidas a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, así como las relativas a Consumo, anteriormente atribuidas a la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales.

Por otro lado, el Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud 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 la Administración de la Junta de Andalucía, la ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, la 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, los 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.

Entre las normas aprobadas en el último periodo, continúa teniendo gran relevancia para la ciudadanía y para la igualdad de género, el IV Plan Andaluz de Salud (2013-2020), que tiene como objetivo central reducir la desigualdad y facilitar que las personas vivan más años y con más calidad y autonomía.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

El programa presupuestario 41A proporciona los servicios de carácter horizontal de la Consejería de Salud. Entre sus funciones destaca la formación del personal de la misma y, entre otras materias, en igualdad de género.

El objetivo de las acciones formativas en materia de igualdad de género de la Consejería, coordinadas tanto con el IAAP, como con la Unidad de igualdad del IAM y 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 continúa desarrollando un plan formativo anual que incluye una oferta formativa en dicha materia, implicando a su vez, de forma directa, al personal con puestos directivos.

En cuanto a la asistencia a la formación, se observa que se mantiene la brecha de género entre empleadas y empleados, aunque, como reflejan los datos, se ha observado un incremento de la presencia masculina. Al igual que se ha hecho durante los años 2014 y 2015, el Plan de formación mantiene acciones dirigidas especialmente a los hombres (personal funcionario y laboral), como el denominado Los hombres y los cuidados, y la formación denominada Sensibilización sobre prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género.

Asimismo la acción denominada Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de género, se dirige especialmente al personal de carácter directivo con rango de jefaturas de servicio de personal y del ámbito jurídico y pretende implicar a estos cargos en los aspectos preventivos en su propio ámbito laboral.

Entre las acciones transversales en materia de género, se continúa con la formación para la elaboración del Informe de impacto de género, cuyos objetivos básicos son la integración de la perspectiva de género en la producción normativa y diseñar pautas para la elaboración anual del informe.

Finalmente, la evaluación del Plan Formativo del año 2015, así como la elaboración del Plan Formativo para el año 2016, se ha hecho conjuntamente con la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, ambas incluidas en la extinta Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Como se avanzaba en la introducción del epígrafe, entre las normas aprobadas en el último periodo, el IV Plan Andaluz de Salud (2013-2020) es de vital importancia para la ciudadanía y para la igualdad de género, y así se destaca. Tiene como objetivo central reducir la desigualdad y facilitar que las personas vivan más años y con más calidad y autonomía.

A raíz de la aprobación del Plan, el programa 31P incorporó los componentes y las reflexiones relativas a los cuidados de la salud a las políticas de apoyo a las familias andaluzas, previstas en el Decreto 137/2002, 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.

De forma resumida, podemos decir que el Plan de salud bucodental recoge las actividades dirigidas a la asistencia dental de la población de 6 a 15 años de edad, así como la prevención y la promoción de la salud bucodental de este colectivo. Por otra parte, el Plan Andaluz de Alzheimer contiene las medidas para el fomento de los programas de información, formación y asesoramiento dirigidos a la mejora de la atención y la calidad de vida de las personas con dicha enfermedad y sus familiares–personas cuidadoras. Y el Plan de atención infantil temprana tiene como finalidad evitar la aparición de factores de riesgo que pueden afectar el normal desarrollo en la niñez, así como prevenir y detectar, de forma precoz, la aparición de cualquier alteración en el desarrollo y atenderla. Para ello, se propone la realización de determinadas actuaciones de carácter preventivo sobre las personas progenitoras y se establece, en los casos en que se precise, una atención integral sobre niños y niñas, la familia y el entorno dirigida a potenciar sus capacidades, y a evitar o minimizar el agravamiento de una posible deficiencia.

Conscientes de la importancia de estos programas y como contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de su salud, se mantienen los siguientes objetivos del programa 31P para el Presupuesto 2016:

- En el ámbito del Plan Andaluz de Alzheimer, alcanzar mejores niveles de información y asesoramiento a las personas implicadas en la atención de personas enfermas de Alzheimer, familiares, profesionales y miembros de las asociaciones.

  Para ello, el Programa + cuidados ofrece información, formación, asesoramiento y apoyo a las personas cuidadoras y mejora la atención y la accesibilidad al sistema sanitario de las personas con gran discapacidad y las afectadas de Alzheimer y otras demencias, y a las personas que las cuidan, entendiendo la especial situación en la que se encuentran, facilitando la intimidad y la personalización.

  Además, el Proyecto Al lado, itinerario de acción compartida de demencias y Alzheimer, sirve como instrumento de cooperación entre los servicios sanitarios y las asociaciones para facilitar la labor de las personas cuidadoras. El proyecto Al lado parte de las necesidades reales de las familias, cuya visión de la enfermedad de Alzheimer complementa la evolución clínica de la misma. La cooperación entre el ámbito profesional y el familiar se hace necesaria en todo el recorrido de la enfermedad, a través del llamado Itinerario de atención compartida.

- En cuanto al Programa de Atención Infantil Temprana, desarrollar un conjunto de intervenciones, dirigidas a la población infantil de 0 a 6 años, a la familia y al entorno, para dar respuesta a las necesidades transitorias o permanentes que presentan niños y niñas con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos (trastorno o discapacidad intelectual, sensorial, motora, del lenguaje, del espectro autista).

- Y promover el desarrollo de hábitos saludables de higiene bucodental y alimentación sana en niños y niñas de 0 a 12 años, con la implicación de familiares y profesionales de los centros educativos.

  Para ello, el Programa Aprende a sonreír desarrolla actividades de higiene bucodental en los centros escolares de Educación Infantil y Primaria dirigidas a niños y niñas de 3 a 12 años, marca estilos de vida saludables y pretende hacer cotidiana entre los niños y niñas la higiene de los dientes y la boca. Y el Programa Sonrisitas, por su parte, que desarrolla actividades de higiene buco dental a población de 0 a 3 años de los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil.

41C ATENCIÓN SANITARIA

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

La práctica totalidad de los recursos planteados en el Programa 41C corresponde a las transferencias de financiación, bien de explotación, bien de capital, que la Consejería de Salud 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.

Estas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, en el marco de los Planes de Igualdad con los que cuentan, y dentro de las directrices marcadas por la Consejería de Salud, fijan los objetivos y las actuaciones previstas en materia de igualdad de género.

Las Agencias Públicas Empresariales, dentro del ámbito de la salud, han sido pioneras en la promoción de la igualdad de género, siendo las primeras en impulsar sus Planes de Igualdad, acogiéndose, algunas de ellas, al Programa Óptima y, posteriormente, al Programa Igualem.

Gracias a las actuaciones impulsadas, cuentan con un diagnóstico de la realidad existente entre hombres y mujeres, tanto desde el ámbito de la gestión del personal que trabajan en ellas, como en cuanto a la prestación de la atención sanitaria. De esta forma, estas entidades continúan implementando unos procesos de mejora en la promoción de la igualdad de género.

Para el ejercicio 2016, los objetivos previstos por las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias son los siguientes:

- Continuar incorporando la perspectiva de género en la prestación de los servicios sanitarios, identificando elementos de mejora.
- Promover la transversalidad de género en la planificación de la política de las Agencias, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y lograr una comunicación interna y externa acorde con el principio de igualdad.
- Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres y cuidar el uso del lenguaje no sexista.

Para el desarrollo de estos cuatro objetivos, las actuaciones previstas son los 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 del paciente mujer/hombre 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.
- 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 y promoviendo el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

En el marco de los objetivos y las actuaciones previstas para 2016, se dispone de los indicadores siguientes:

- Consultas externas en atención especializada.
- Estancias hospitalarias.
- Intervenciones quirúrgicas.
- Asistencia sanitaria farmacéutica a pacientes en régimen externo.
- Asistencia sanitaria a pacientes en hemodiálisis y actos de fisioterapia.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa 41D Salud pública y participación persigue mejorar los estándares de salud y la calidad de vida de la población, reforzando su garantía de seguridad y protección y fomentando espacios sociales y estilos de vida favorecedores de la salud.

El cometido del programa, que está enmarcado dentro del IV Plan Andaluz de Salud, es contribuir a generar en la sociedad condiciones favorecedoras de la salud, promover conductas y estilos de vida saludables, proteger la salud ante las amenazas y los riesgos, y no sólo luchar contra las enfermedades y minimizar la pérdida de la salud.

Dentro del marco de vigencia del Plan, el programa 41D Salud pública y participación tiene previsto coordinar, planificar, y evaluar las políticas de salud pública en los organismos y entidades dependientes de la Consejería de Salud, y definir, coordinar, controlar y evaluar los instrumentos que desarrollen las políticas de salud pública. Tanto el Plan Andaluz de Salud como los planes provinciales de salud y los planes locales de acción en salud han tenido en cuenta en su diseño la perspectiva de género.

Para 2016, los objetivos y actuaciones son los siguientes:

- En el ámbito de la prevención de la salud, prevenir y controlar las enfermedades epidémicas que representen una amenaza para la salud pública de forma corresponsable entre la población andaluza y las autoridades sanitarias. El programa 41D continúa impulsando iniciativas como la prevención del VIH/Sida y otras infecciones de transmisión sexual, la estrategia de salud sexual y reproductiva, (incluyendo la educación afectiva sexual y reproductiva adecuada, el acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción, información sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas de apoyo a la maternidad y de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad, entre otras medidas), la humanización a la atención perinatal de Andalucía (con atención a un proceso de nacer más humanizado, garantizando la seguridad de madres y bebés y la participación de las mujeres y sus parejas y abordando el proceso del nacimiento desde distintas perspectivas: la maternidad, el parto y la crianza) y las actuaciones de prevención y atención integral a las mujeres en situación de violencia de género.

- En el ámbito de la promoción de la salud, promover el desarrollo físico, mental y social de las personas y crear las condiciones que faciliten a éstas y a la sociedad las opciones más saludables. Asimismo, propiciar en las personas las actitudes, los valores y las conductas necesarios para motivar su participación en beneficio de la salud individual y colectiva. Las actuaciones y programas previstos incluyen el programa Forma joven, el programa de Alimentación saludable en la escuela, el programa A no fumar me apunto, las actividades de promoción de estilos de vida saludable y la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Y en el ámbito de la participación en salud, potenciar el papel de la ciudadanía y de las entidades en las que esta se integra, en la resolución de sus problemas de salud, a través del impulso de la Plataforma de comunicación Ventana abierta a la familia y la continuación de la experiencia desarrollada en los Grupos socioeducativos en atención primaria (GRUSE).

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

El programa 41K Política de calidad y modernización, incorpora entre sus actuaciones medidas dirigidas a corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

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.

El diagnóstico de la situación de hombres y mujeres en materia de investigación en los últimos años, muestra que se ha logrado avanzar desarrollando medidas de acción positiva. Así, en la convocatoria de la Consejería para el año 2013, de los 747 proyectos que solicitaron financiación, el 44,6% de las personas solicitantes (investigadoras principales) eran mujeres. Y de los 47 proyectos que fueron financiados, el 48,9% estaban liderados por mujeres.

Para 2016, entre los objetivos y las actuaciones previstas por el programa 41K, se sitúa, en primer lugar, mantener la participación de las mujeres en grupos y proyectos de investigación al menos en un 40%, para ello se impulsará la participación de las mujeres en la investigación.

En este sentido, se valorarán especialmente aquellos proyectos en los que participan mujeres como investigadoras principales (cuando la media de participación de mujeres como investigadoras principales de su área sea inferior al 45%) en las convocatorias de subvenciones de la Consejería de Salud para la financiación a la investigación, desarrollo e innovación biomédica y para las Ciencias de la Salud en Andalucía. Los indicadores previstos son los siguientes:

- Número de mujeres y hombres que participan en grupos y proyectos de investigación.
- Porcentaje de subvenciones a la investigación lideradas por mujeres y por hombres.

- Porcentaje de proyectos de investigación presentados por mujeres.
- Porcentaje de proyectos de investigación presentados por mujeres y financiados.

En segundo lugar, se continuará promoviendo una participación, como mínimo del 40-60%, entre las mujeres responsables de prácticas innovadoras y en los Seminarios de innovación de la Consejería de Salud a desarrollar en 2016. Y fomentar una mayor participación de mujeres innovadoras en los Seminarios en las que estén infrarrepresentadas. Se continuará fomentando la participación de las mujeres en los Seminarios de Innovando en jueves con prácticas innovadoras y se revisará el uso del lenguaje no sexista en la documentación de los Seminarios cuidando una publicidad no sexista. Los indicadores previstos son los siguientes:

- Ratio de mujeres y hombres que presentan prácticas innovadoras en los seminarios de innovación.
- Ratio de mujeres y hombres que presentan los formularios de valoración de los seminarios.
- Ratio de documentos de los seminarios en los que se revisa el lenguaje no sexista.

Finalmente, la perspectiva de género se incluirá de forma transversal en todas las actuaciones de investigación e innovación en salud, entre ellos, en los Seminarios temáticos Innovando en jueves, con los siguientes indicadores:

- Número de secciones de igualdad de género celebradas en los Seminarios.
- Número de convocatorias con perspectiva de género.

44H CONSUMO

El Programa presupuestario 44H depende de la Dirección General de Consumo cuyas competencias están recogidas en el Decreto 208/2015, de 14 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud.

Entre las funciones atribuidas a la Dirección General de Consumo, no se establece ninguna directamente relacionada con la inclusión de la perspectiva de género, sin embargo la transversalidad de género está presente en la acción del Gobierno Andaluz. De ahí que en todas las actuaciones en materia de consumo se incluya el enfoque de género, tanto en el análisis de las pautas de consumo, como en la evaluación de las actuaciones llevadas a cabo, en la utilización del lenguaje no sexista y en cuidado de la imagen no estereotipada de las mujeres en los contenidos.

Se seguirá potenciando durante el ejercicio 2016 el seguimiento de las actividades informativas llevadas a cabo desde la plataforma multicanal Consumo responde y se mejorará el análisis, en materia de género, de las actuaciones relativas a la Junta arbitral de Andalucía. Asimismo se incorporará la dimensión de género a las actividades realizadas a través de las subvenciones concedidas a Asociaciones y Federaciones de Asociaciones de personas consumidoras, especialmente en las acciones formativas, en las de atención a la ciudadanía, y aquellas que se realizan en asociaciones de mujeres.

En 2016, se continúa con la apuesta por erradicación de estereotipos y del lenguaje sexista, que se introdujo como criterio de valoración en la Orden de 4 de febrero de 2015, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios en la fase autonómica del concurso escolar sobre consumo responsable Consumópolis en la Comunidad Autónoma de Andalucía, convocado por el centro directivo responsable de este programa. Además, desde la Dirección General, se seguirá adaptando toda la normativa de Consumo en lo que se refiere al uso de un lenguaje no sexista.

En el ámbito de la inspección de consumo, se incluirá, en las campañas de inspección a realizar en 2016, actuaciones encaminadas a la detección de algún tipo de discriminación en materia de género en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Dirección General de Consumo tiene previsto para el ejercicio 2016 una serie de objetivos de igualdad:

- Aumentar el uso del arbitraje y la mediación, como vías de resolución de conflictos, incrementando la adhesión de empresas al Sistema arbitral de consumo y mejorar la eficacia y eficiencia del funcionamiento de la Junta arbitral de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Mantener y, en su caso, ampliar la acción administrativa de control de mercado.
- Aumentar el grado de conocimiento de las personas consumidoras de las asociaciones de consumidores, incrementando la participación de las mujeres en las asociaciones de personas consumidoras, y manteniendo el máximo nivel de financiación posible de las organizaciones de personas consumidoras y usuarias.
- Mejorar la eficacia y eficiencia de las acciones de formación y educación en materia de consumo mediante la planificación integral, aplicando el enfoque de género a la formación y educación en materia de consumo.
- Promover iniciativas y acciones de consumo solidario, cooperativo y autoorganizado.
- Aumentar el grado de conocimiento de las personas consumidoras del servicio Consumo Responde, mejorando la dotación de contenidos y la prestación de servicios.

El programa 44H tendrá en cuenta la perspectiva de género en todas aquellas actuaciones que se deriven de los objetivos anteriormente enunciados y, especialmente, en las áreas de información, educación y formación en materia de consumo; en el mantenimiento y la gestión del portal Consumo responde y en el impulso al asociacionismo en materia de consumo. También la dimensión de género estará presente en la línea de subvenciones para promover un consumo responsable y solidario.

12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las actuaciones del programa 31P Servicio de apoyo a las familias en materia de igualdad de género giran en torno a los cuidados familiares y la atención a la salud mental.

Para 2016 el programa tiene previsto impulsar los siguientes objetivos:

- Sensibilizar y cualificar al resto de la familia, fundamentalmente hombres, en la responsabilidad compartida del cuidado familiar.
- Analizar el impacto de género de las políticas impulsadas por el SAS, en cuanto a las personas cuidadoras.
- Promover la perspectiva de género en la atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia, impulsando la realización de estudios pormenorizados sobre la evolución de los datos y el análisis de las causas.
- Impulsar actuaciones orientadas a la prevención de los trastornos de la conducta alimentaria y a la promoción de mensajes positivos para la ciudadanía sobre los patrones de belleza física y la alimentación saludable.

Para ello desarrollará las siguientes actuaciones:

- 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 hombres.
- Fomento de redes de apoyo, formales e informales, potenciando la intervención y participación de hombres mediante movilización y ampliación de la red familiar.
- Identificar e informar sobre las medidas que permitan la conciliación familiar en el cuidado, de manera que hombres y mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar, trabajar y, en definitiva, hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más justo.
- Continuar con el desarrollo del proyecto Prevención de Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA), a través del cual se pretende impulsar una perspectiva de género en el abordaje de los TCA que complemente la atención clínica y sanitaria con estrategias de prevención, promoción y recuperación de las personas afectadas. En este sentido se prevé la puesta en marcha del proyecto Imagen y salud; la elaboración de un catálogo de preguntas y respuestas sobre los trastornos de la conducta alimentaria (TCA); y la puesta en marcha de talleres de formación a los y las especialistas internos residentes (EIR) sobre los TCA. Éstos ya se han iniciado en las provincias de Jaén y Sevilla, y se pretende ampliar al resto de Andalucía.
- Elaboración de una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias del Programa de Atención a la Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia en Andalucía (PASMIA).

En este apartado cabe destacar el desarrollo, en el marco del II Plan Integral de Salud Mental Andalucía (II PISMA), del proyecto de Investigación y evaluación del sexismo ambivalente en las y los profesionales de la red de salud mental de Andalucía. Con este estudio se pretende iniciar una línea de investigación en este tema, con una segunda fase que se centrará en la relación entre sexismo y medidas de sesgo diagnóstico, psicoterapéutico y farmacológico, y con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad asistencial, aumentar la competencia sociocultural de los y las profesionales, mejorar la equidad en la atención en salud mental, cumplir con las normativas nacionales e internacionales sobre igualdad de género en salud, y lograr niveles de formación actualizados y científicos.

Para la evaluación de las actuaciones y de los objetivos establecidos para este ejercicio por el programa presupuestario, se emplearán los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres que reciben atención domiciliaria; número de hombres y mujeres cuidadores/as en la cartera de servicios; número de hombres y mujeres cuidadores/as de personas con gran discapacidad susceptibles de identificación; porcentaje de hombres y mujeres con cobertura de la tarjeta +cuidados; número de niños y niñas de 6 a 15 años revisados por los dispositivos de apoyo de odontología; embarazadas con actividades de promoción, prevención o asistencia, y número de niños y niñas atendidos en dispositivos de salud mental infanto-juvenil.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Como programa que ofrece servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud, el programa 41A desarrolla actuaciones para disponer de información desagregada por sexo, para que ésta pueda ser utilizada y estar disponible en el diseño de las políticas sanitarias con enfoque de género. Para 2016 los objetivos son los siguientes:

- Obtener información desagregada por sexo en el ámbito de los servicios de apoyo del Servicio Andaluz de Salud.
- Seguir impulsando la integración del enfoque de género en el presupuesto.

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

- Promover actuaciones encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas recojan la variable sexo.
- Elaborar análisis cualitativos y diagnósticos de género.
- Colaborar con los responsables del programa de Formación sanitaria para hacer hincapié en la búsqueda de fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, eliminando barreras (del horario y de cualquier otra circunstancia).
- En colaboración con la Subdirección de Personal, se seguirá profundizando en el estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan, con objeto de hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El programa empleará los siguientes indicadores para analizar el cumplimiento de los objetivos y actuaciones diseñados para 2016: número de hombres y mujeres asistentes a cursos de formación y perfeccionamiento, y número de hombres y mujeres a los que se les conceden los distintos permisos y licencias. Además, el programa incluye un indicador relativo a la elaboración de los diagnósticos de género sobre el volumen (medido en porcentaje) de informes de observaciones realizados por las Unidades de Género frente al total de los informes del servicio.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

En términos de la promoción de la igualdad de género, el contenido competencial del programa 41B Formación sanitaria, continua y posgrado están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y del desarrollo del personal adscrito al SAS.

Para el ejercicio 2016, el programa ha fijado el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la formación, siendo ésta una competencia transversal tendente a reducir las desigualdades existentes en el acceso a la formación, facilitando a las mujeres (mediante horarios y metodologías adecuadas) la accesibilidad, incorporación y finalización de las actividades formativas, garantizando la conciliación de su vida laboral, personal y familiar. En este sentido, se desarrollarán las siguientes actuaciones con perspectiva de género:

- Desarrollar programas de formación accesibles y con metodología flexible, no presencial siempre que sea posible.
- Reducir los abandonos o no finalización de los eventos formativos.
- Fomentar la incorporación de un mayor número de mujeres entre el profesorado de cualquier disciplina o programa formativo.
- Seguir incorporando la perspectiva de género en los contenidos docentes que lo requieran desde el punto de vista del acceso y uso de los servicios sanitarios, uso del tiempo libre, morbilidad y mortalidad diferenciada, valoración de la calidad de vida, uso de medicamentos, etc.
- Implantar 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 desagregada por hombres y mujeres; y tasa bruta y específica de mujeres docentes por contenidos y/o programas.

Para medir la ejecución de las actuaciones antes descritas se emplearán los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres que participan en actividades internas y en actividades externas de formación; número de hombres y mujeres que participan en actividades internas de teleformación y semipresencial; número de hombres y mujeres facultativos internos residentes en formación; número de hombres y mujeres matronas en formación; número de enfermeros y enfermeras internos residentes de empresa en formación; número de enfermeros y enfermeras internos residentes de enfermería familiar

y comunitaria en formación; número de enfermeros y enfermeras internos residentes de salud mental en formación; y, por último, número de enfermeros y enfermeras internos residentes de enfermería pediátrica en formación.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Asumiendo las 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, el programa 41C Atención sanitaria incorpora 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 este sentido, para 2016 los objetivos del programa 41C en materia de igualdad de género son los siguientes:

- Dar respuesta a los problemas de salud de hombres y mujeres con la mayor eficiencia, tanto en el ámbito de la atención primaria como especializada.
- En la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias, garantizar que sea igualitaria entre hombres y mujeres.
- Impulsar la medicina preventiva en hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias en los problemas de salud de cada colectivo.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

Para la consecución de los objetivos anteriores, se da continuidad a las actuaciones ya impulsadas en el marco del programa 41C, destacando las siguientes actuaciones:

- Desarrollar un análisis cuantitativo y cualitativo de la atención prestada a mujeres y hombres en las áreas de consultas, pruebas diagnósticas, cirugía mayor ambulatoria, cirugía programada con ingreso y Planes integrales de salud.
- Continuar con la adaptación de los sistemas de información para recoger la variable sexo en todos los ámbitos de actividad desarrollada bajo este programa presupuestario.
- Puesta en marcha o refuerzo de aquellas actividades encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la asistencia sanitaria de los hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma. En este sentido, se está trabajando en la adaptación de colectivos de mujeres que viven en zonas con necesidades de transformación social; y de manera paralela, en la inclusión, como colectivo destinatario, de hombres en riesgo o situación de exclusión como consecuencia de la actual coyuntura de crisis económica.
- Reconocimiento y apoyo específico a la investigación científica a través de los programas de intensificación de la actividad investigadora.

Para el seguimiento de los objetivos y actuaciones fijados por el programa presupuestario para 2016, se emplearán los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres atendidos en atención primaria; número de hombres y mujeres atendidos en visitas domiciliarias de atención primaria; número de hombres y mujeres atendidos en urgencias de atención primaria; número de hombres y mujeres atendidos en urgencias hospitalarias; número de hombres y mujeres atendidos en urgencias de hospitales concertados; número de hombres y mujeres en altas hospitalarias; número de días de estancia hospitalaria en hombres y mujeres; número de hombres y mujeres atendidos en hospitales concertados; número de hombres y mujeres con intervenciones quirúrgicas en hospitales concertados; número de hombres y mujeres en cirugía mayor ambulatoria; número de hombres y mujeres con sesiones de rehabilitación en hospitales concertados; número de hombres y mujeres con pruebas diagnósticas realizadas sujetas a decreto; número de hombres y mujeres con estudios de TAC, resonancia nuclear magnética y/o endoscopia; número de hombres y mujeres en consultas hospitalarias atendidas; número de hombres y mujeres con estudios diagnósticos en hospitales concertados; número de mujeres que se han realizado una mamografía en el programa de detección precoz de cáncer de mama.

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 pacientes que lo necesitan. Para ello, la donación se promociona en campañas dirigidas tanto a grupos específicos como a la población en general.

En términos generales, el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación. No obstante, en la evolución por sexo de las nuevas personas donantes, se observa que el índice de feminización ha ido aumentando a lo largo de los últimos años. El índice de feminización del total de donantes de 2014 fue de 0,71, frente al 0,70 de 2013.

Para 2016 los objetivos marcados por el programa presupuestario son:

- Seguir aumentando la captación de donantes, sobre todo entre personas más jóvenes (recambio generacional).
- Formar y sensibilizar a los y las profesionales en la perspectiva de género, y trasladarlo a los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes y conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

Para ello, desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Profundizar en la integración informática de los datos de todos los Centros de transfusión, con vistas a obtener datos diferenciados por sexo de los y las pacientes, y mejorar la gestión y control de los recursos.
- Desarrollar actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino.

- Establecer un algoritmo unificado para los Centros de transfusión que nos permita comparar actuaciones y medidas con perspectiva de género.

Los indicadores utilizados por el programa 41E son:

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

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

En el marco del programa 41F, la Coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía, a través del Sistema de Información de la coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía (SICATA), recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía, desagregada por sexo, con el fin de poder analizar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en Andalucía.

Según los datos recogidos, se observa que hay un mayor número de donantes masculinos, principalmente debido a su mayor índice de mortalidad por AVC (Accidente Vascular Cerebral), o por accidentes de tráfico, principales causas que hacen posible la donación de órganos y tejidos.

Con relación a los trasplantes, éstos continúan siendo una práctica terapéutica que afecta más a hombres que a mujeres, principalmente debido a sus hábitos tóxicos como son el consumo de alcohol y el tabaquismo. Estos mismos hábitos hacen que los hombres sean más propensos a padecer arteriosclerosis e hipertensión. En los datos de trasplante de córnea no existen diferencias significativas.

Para 2016 el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Incrementar la donación, por parte de mujeres y hombres, y el trasplante de órganos y tejidos en Andalucía.
- Fomento de aptitudes y habilidades para el manejo de la donación y el trasplante de órganos y tejidos entre los y las profesionales que intervienen en el proceso.
- Seguimiento, a través de SICATA, de la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos en Andalucía.

Para ello, se incorporará la perspectiva de género en las siguientes actuaciones:

- Estimular la donación de órganos de donante fallecido, donación renal de donante vivo, donación cruzada, donación en asistolia y donante altruista.
- Aumentar la calidad y eficiencia en todas las fases del programa de trasplante de órganos y tejidos.

- Formar mediante cursos a Coordinadores de Trasplantes, Profesionales Sanitarios, Médicos Interinos Residentes (MIR) y Profesionales del Área de Urgencias.
- Incrementar, en la medida de lo posible, la autorización de centros del Programa de Detección, Extracción y Trasplante de órganos y tejidos.
- Desarrollar el programa informático SICATA (Sistema de Información de la Coordinación de Trasplantes de Andalucía) para mejorar la obtención de información con perspectiva de género.

El programa cuenta con los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres donantes; número de hombres y mujeres donantes vivos para trasplante renal; número de hombres y mujeres donantes vivos para trasplante renal cruzado; número de hombres y mujeres donantes en asistolia tipo II; número de hombres y mujeres donantes en asistolia tipo III; número de hombres y mujeres en trasplantes renales; número de hombres y mujeres en trasplantes hepáticos; número de hombres y mujeres en trasplantes cardíacos; número de hombres y mujeres en trasplantes de pulmón; número de hombres y mujeres en trasplantes de páncreas; número de hombres y mujeres en trasplantes de córneas; número de hombres y mujeres en trasplantes TPH autólogos; número de hombres y mujeres en trasplantes TPH alogénicos; y número de hombres y mujeres formados.

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), desagregados por hombres y mujeres. Esta distribución por sexo del consumo farmacéutico se puede obtener a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.

Además, se puede obtener información desagregada del grado de utilización de la receta electrónica (Receta XXI). Gracias a un nuevo módulo web de prescripción, la implantación de la receta electrónica, se extenderá en 2016 a las empresas públicas del Sistema Sanitario Público Andaluz.

Para 2016, los objetivos que se ha marcado el programa presupuestario en materia de género son los siguientes:

- Continuar obteniendo información desagregada por sexo, al objeto de conocer las diferencias existentes en las prescripciones y consumo de medicamentos.
- Obtener información desagregada por sexo sobre cómo beneficia la utilización del sistema Receta XXI a los y las pensionistas de Andalucía.
- Obtener información desagregada por sexo sobre uno de los subgrupos terapéuticos de más impacto en la prestación farmacéutica, como es el caso de los antiulcerosos.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Estudiar el diseño de un indicador que refleje el consumo de antiulcerosos en hombres y mujeres.
- Analizar cómo incide la variable sexo en las prescripciones de medicamentos mediante el análisis de la información obtenida de los sistemas de información disponibles.
- Implantar un indicador que refleje el índice de presencia relativa de hombres y mujeres usuarias de medicamentos (clasificados por tipología de medicamentos).
- Analizar cómo incide la variable sexo en el uso de la receta electrónica por parte de los y las pensionistas andaluces.

Finalmente, para analizar la evolución de sus actuaciones, el programa 41G Prestaciones complementarias y farmacéuticas cuenta con los siguientes indicadores:

- Porcentaje de hombres y mujeres que obtienen recetas prescritas y dispensadas.
- Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan el sistema de receta electrónica Receta XXI.

13.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de las Consejerías, procede a la redistribución de las competencias de las consejerías de la Junta de Andalucía, modificando la hasta entonces Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, que pasa a denominarse Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

En consecuencia, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales tiene asignadas, en virtud del Decreto 209/2015, de 14 de julio, por el que se establece su estructura orgánica, 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, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; c) el desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud; d) la propuesta y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno sobre promoción de las políticas sociales; e) la propuesta, desarrollo, ejecución y coordinación de las directrices generales del Consejo de Gobierno en relación con las competencias asignadas en materia de participación ciudadana y voluntariado; f) la gestión de las ayudas y coordinación de la cooperación internacional para el desarrollo; g) todas aquellas políticas de la Junta de Andalucía que, en materia de igualdad, políticas sociales, participación ciudadana, voluntariado y cooperación internacional para el desarrollo, tengan carácter transversal.

En esta nueva etapa le corresponde a 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 de Igualdad y Políticas Sociales y, para ello, se adscribe a este departamento la Unidad de igualdad de género.

Como novedad, cabe destacar el inicio de la tramitación del Anteproyecto de Ley de Modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, con el objetivo de consolidar la transversalidad de género como eje vertebrador de las políticas públicas que emanan de la Administración de la Junta de Andalucía. Este nuevo texto contará para su elaboración con la participación de asociaciones de mujeres y agentes socioeconómicos.

31A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

EL programa presupuestario 31A proporciona los servicios de carácter horizontal de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Entre sus funciones destaca la formación del personal de la misma, y, entre otras materias, en igualdad de género.

Uno de los principales objetivos de la Unidad de igualdad de género, es la formación del personal de la Consejería en igualdad de género, en cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que tiene como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía. Es el marco jurídico en el que apoyarnos

para integrar, de manera activa, el objetivo de la igualdad en todas las políticas del Gobierno Andaluz, y garantizar las herramientas de trabajo más eficaces para alcanzar dicho fin.

Para ello, la formación del personal que presta sus servicios en la Administración autonómica es fundamental, ya que sin la misma difícilmente se podrá conseguir que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación.

En cuanto a la formación, se observa una disminución de la brecha de género en la asistencia a los cursos ofertados en 2014, con respecto a los años anteriores, estableciéndose una presencia del 78,8% de mujeres frente al 21,2% de hombres. En 2015, se incrementa la participación masculina y, en cuanto a los contenidos, se incide en la formación dirigida a sensibilizar al funcionariado en la corresponsabilidad de los cuidados y en el reparto del tiempo, mediante la acción formativa denominada Los hombres y los cuidados.

Así mismo, y como consecuencia de la aprobación por parte de la Junta de Andalucía del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo, se ha desarrollado formación sobre prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género, dirigida tanto al personal directivo como al resto del personal. Por último, se ha continuado con la formación del personal con rango de jefaturas y personal técnico, con el fin de que se capaciten en igualdad de género en el ámbito de sus competencias. Para ello se ha impartido el curso Elaboración del Informe de impacto de género en la normativa, (estos informes de impacto de género son de obligado cumplimiento según el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

El Plan de formación para el año 2016, tiene previsto continuar con la formación de esta masa crítica de personal con rango de jefaturas, con los cursos denominados: Prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y Presupuestos públicos con perspectiva de género: ámbito social.

Además, se mantienen las acciones formativas dirigidas a todo el personal funcionario y laboral, acciones llevadas a cabo en todas las provincias, bajo la denominación Tiempo y desigualdades de género: distribución social y políticas de tiempo y Abordaje del Acoso Sexual y por razón de sexo: instrumentos para la detección y prevención. Estas actuaciones se desarrollan bajo la óptica de la conciliación, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.

Finalmente, dentro del objetivo de la Administración de la Junta de Andalucía de mejorar la calidad de sus políticas, se ha organizado el curso denominado: La igualdad de género como factor de la calidad en las políticas sociales, dirigido a todo el personal de la Consejería.

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

El Programa presupuestario 31B Plan sobre Drogodependencias tiene como objetivo mejorar la salud de la población a través del desarrollo de actuaciones en materia de prevención del consumo de drogas y otras adicciones, atención a todas las personas que demandan tratamiento, así como facilitar su incorporación social.

El órgano de gestión del programa presupuestario 31B es la Secretaría General de Servicios Sociales, la cual incardina la perspectiva de género como línea transversal en las actuaciones que desarrolla, para hacer efectiva la igualdad de género, teniendo como acciones principales:

- Retrasar la edad de inicio, el consumo de drogas y otras adicciones y sus consecuencias negativas.
- Ofertar una red de recursos con tratamientos diversificados y adaptados a la persona en base a la evidencia científica.
- Actuar en los diferentes ámbitos de la prevención: comunitario, familiar, laboral y educativo teniendo como población prioritaria a los jóvenes y adolescentes.
- Conseguir incorporar socialmente a las personas en tratamiento de su adicción, especialmente las excluidas sociales o en riesgo de exclusión.

En el ámbito de las drogodependencias y adicciones se utilizan dos instrumentos epidemiológicos para conocer la situación de las mismas, por un lado, el indicador de tratamiento, que recoge los datos sobre consumo problemático de sustancias y las conductas adictivas a tiempo real 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.

En primer lugar se recogen datos sobre las personas que solicitan tratamiento en algunos de los 120 Centros de tratamiento ambulatorio de la red asistencial específica. Si se analizan las admisiones ocurridas en el primer semestre de 2015, se han producido 721 admisiones más que en el mismo periodo de 2014. Al igual que el año anterior, se mantienen las admisiones por alcohol, cánnabis y cocaína como las primeras sustancias de consumo que demandan tratamiento. Se observa que la gran mayoría de personas que inician tratamiento son hombres, un 83,6% respecto al 16,4% de mujeres.

Atendiendo al tipo de adicción que provoca el ingreso a tratamiento, se observa que el tabaco es la sustancia que presenta menos diferencia entre hombres (53,6%) y mujeres (46,4%), seguida de otras adicciones sin sustancias, (57% de hombres y 43% de mujeres, motivado principalmente por la adicción a las compras en mujeres). En el resto de las adicciones, se sigue manteniendo un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, reduciéndose la diferencia con otras drogas (67,8% de hombres y 32,2% de mujeres) y observándose la mayor diferencia en el juego patológico (el 91,9% de hombres y 8,1% de mujeres).

En cuanto a la red asistencial de drogodependencias, durante el primer semestre de 2015 se registraron 1.064 ingresos en los recursos residenciales, el 85,5% correspondió a hombres y el 14,5% a mujeres. Este porcentaje de mujeres presenta una diferencia de 1,9 puntos porcentuales menos que el de admisiones a tratamiento de mujeres (16,4%).

El segundo instrumento para el conocimiento de la realidad del fenómeno de las adicciones lo constituyen las encuestas de población denominada La población andaluza ante las drogas, el último estudio disponible corresponde al año 2011. Según el mismo, el consumo de alcohol es bastante mayor entre los hombres que entre las mujeres y la diferencia se

acrecienta a medida que se trata de un consumo más reciente y habitual. Así, el consumo diario es del 14,2% entre los hombres y del 3,4% entre las mujeres.

La edad media del primer consumo de alcohol en 2011 era de 16,9 años, con lo que desciende medio año con respecto al estudio de 2009. Pero además, este descenso es más notable entre las mujeres, para las que la edad de inicio desciende casi un año (de 18,6 años a 17,7). Además la diferencia entre la media de edad de inicio de hombres y de mujeres se acorta notablemente y prácticamente se igualan (16,3 años los hombres y 16,7 las mujeres).

Por otra parte, el programa 31B también se encarga de la promoción del área de incorporación social del colectivo, que dispone de 6 Centros de día y de 11 Viviendas de apoyo a la reinserción, con 85 plazas. Así mismo, los principales programas específicos de incorporación social son:

- Programa Red de Artesanos: es una beca de formación para el empleo para personas que están en proceso de incorporación social en un centro de tratamiento de la red asistencial. Durante el tiempo de permanencia en el programa, la persona usuaria percibe una cantidad mensual de 420€, estando obligado a acudir al lugar de la formación y al centro de tratamiento que realiza el seguimiento de su proceso.

- Programa Arquímedes: Se trata de subvenciones que se conceden a empresas privadas y administraciones públicas para la contratación de personas en proceso de incorporación social de la red de adicciones. La cuantía de la subvención está ligada al tipo de contrato, en función de su duración y de que sea a tiempo parcial, completo, eventual o indefinido.

Para 2016, los objetivos en materia de igualdad de género del programa 31B, en el contexto del III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones (aprobación prevista a final de 2015 y con vigencia hasta 2020), son los siguientes:

- Disponer de información contrastada, mediante estudios de investigación en materia de drogodependencia, con datos de hombres y mujeres, teniendo en cuenta que las mujeres tienen mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.

- En materia de prevención, se trabajará en todo el ciclo educativo con programas adaptados a la diversidad de perfiles y edades, así como también a nivel comunitario con la colaboración de las Corporaciones locales.

- En el área asistencial, se adaptarán los recursos a la atención de perfiles diversos, teniendo en cuenta las características diferenciales entre mujeres y hombres en la atención ambulatoria, pero sobre todo en los recursos residenciales de media y larga estancia.

- El Área de incorporación social precisa una coordinación con los recursos normalizados disponibles en la comunidad, con el fin de evitar la exclusión de las personas con problemas de adicciones. En el caso de las mujeres habrá que incidir en aquellos factores que generan una mayor dificultad en la menor accesibilidad a los recursos específicos de adicciones.

En consonancia con los objetivos definidos, las líneas de trabajo y actuaciones serán las siguientes:

- Desarrollar una línea de investigación que informe sobre el modo y manera en que se presta la atención a los hombres y a las mujeres desde los recursos asistenciales. Una vez obtenidos los resultados, si se aprecian desigualdades y necesidades diferenciadas, se procederá al diseño de un protocolo específico de intervención.
- Igualmente, se continuarán obteniendo datos del Sistema de información del Plan andaluz sobre drogas y adicciones (SIPASDA), una vez culminado el pilotaje de la historia clínica, aportando información sobre resultados de los diferentes recursos.
- En función de las disponibilidades presupuestarias se priorizará la incorporación de más ayuntamientos al programa Ciudades ante las Drogas, con actuaciones específicas para promover la igualdad de género.
- Reducir el tiempo de espera para el acceso a los recursos residenciales, interviniendo sobre los factores que condicionan el mismo.
- En materia de incorporación social, actuando sobre aquellos factores que dificultan el acceso a la formación para el empleo en las mujeres.

Por último, los indicadores del programa 31B son los siguientes:

- Número de alumnado que recibe programas de prevención en drogodependencias y adicciones, por curso escolar.
- Llamadas al Teléfono informativo.
- Personas en Tratamiento en la Red Asistencial.
- Ingresos Residenciales.
- Altas Terapéuticas.
- Admisiones a Tratamiento.
- Personas en Tratamiento con Metadona.
- Personas en Programas de formación para el empleo.
- Personas en Programa Arquímedes.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la infancia desarrolla las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de los y las menores como a la colaboración con las familias andaluzas y el apoyo a las mismas, a la luz de la Ley 1/1998, de los Derechos y la atención al menor y su normativa de desarrollo.

En este ámbito de actuación, se encuentra integrada la perspectiva de género a través de la incorporación de información estadística diferenciada por sexo, tanto en los sistema de información así como en los propios indicadores presupuestarios de la ficha de programa.

El programa 31E integra la perspectiva de género dentro de sus objetivos, que son los siguientes: la gestión de los recursos del sistema de protección de menores, la integración social y laboral, la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social, la sensibilización social y formación e investigación en materia de infancia y familias y el desarrollo y bienestar de las familias.

En materia de acogimiento y adopción, se ha realizado un trabajo de investigación sobre riesgos y rupturas en los acogimientos familiares y adopciones, el cual ha contemplado la perspectiva de género en todo su desarrollo y con la finalidad de contar con elementos suficientes para la intervención con estos menores y las familias que tienen problemas en su integración familiar. Por otro lado, en 2015 se ha trabajado en la elaboración del II Plan Integral de Atención a la Infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto Andaluz de la Infancia, el cual se implantará en el próximo ejercicio. En este Plan se recogerá un diagnóstico de género que ponga de manifiesto las situaciones de desigualdad entre niños y niñas en los distintos ámbitos de actuación.

Para el ejercicio 2016, el programa 31E establece los siguientes objetivos vinculados a los distintos ámbitos de actuación, en los que integra la perspectiva de género:

- En el ámbito de la gestión de los recursos del Sistema de protección de menores

  Se pretende, por un lado, garantizar la efectividad de los derechos de los menores, a través de una intervención administrativa con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección, y de colaborar con las familias para proporcionarles una asistencia que ésta no puede asumir de forma temporal.

  En segundo lugar, promover el acogimiento familiar como una medida de protección alternativa al acogimiento residencial, por la que un 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 los y las menores del Sistema de Protección. Y conseguir la integración definitiva en una familia mediante la figura de la adopción, tanto nacional como internacional.

  Para llevar a cabo este objetivo, se mantendrá la inversión en los recursos destinados a los y las menores del sistema de protección, con el fin de responder de manera más adecuada a las necesidades individuales y colectivas de los niños y niñas, consolidando los programas de acogimiento familiar en sus distintas modalidades.

  En cuanto a las familias solicitantes de acogimiento o adopción la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, mediante Orden de 14 de febrero de 2011, reguló la presentación de solicitudes de declaración de idoneidad, en la que se incluyó la inadmisión de solicitantes que consignaran en su solicitud circunstancias específicas respecto de

los menores a acoger o adoptar que implicaran discriminación con respecto al sexo (artículo 3.2).

- En el ámbito de la integración social y laboral

  Con este objetivo se pretende fomentar la autonomía y la inserción social de los y las jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía, mediante los programas de mayoría de edad y de inserción.

  De los y las jóvenes que han sido tutelados por la Junta de Andalucía, se observan diferencias a nivel cuantitativo entre mujeres y hombres dentro del indicador relativo a jóvenes extutelados atendidos, debido sobre todo al fenómeno de la inmigración, ya que los atendidos desde el sistema de protección son en su mayoría varones.

  Desde los Centros de protección y desde el programa +18 se ha requerido una respuesta diferenciada, atendiendo a las características de este colectivo (cultural, idiomática, religiosa), que queda reflejado 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.

- En el ámbito de la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social

  Con este objetivo la Administración de la Junta de Andalucía persigue la eliminación de las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de los y las menores y atentar 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.

  Se tendrá en cuenta la dimensión de género para conocer qué desigualdades se pueden estar produciendo en el ámbito de actuación del programa. También se fomentará la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libre de estereotipos sexistas en menores integrantes de aquellas familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de tratamiento familiar.

- En el ámbito de la sensibilización social y formación en materia de infancia y familias

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

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

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

- En el ámbito del desarrollo y bienestar de las familias

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

  Para la consecución de este objetivo se mantendrán los sistemas públicos de protección social que aseguren a las familias la calidad de vida necesaria para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades parentales.

  Asimismo se pondrá en marcha el II Plan Integral de atención a la infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto andaluz de la infancia, en el que se incluirá un diagnóstico de género que ponga de relieve las situaciones de inequidad que afrontan niños y niñas en los diversos ámbitos de actuación del plan (mediación familiar, formación de profesionales y sistemas de protección social).

Los indicadores del presupuesto 2016 que miden las desigualdades de género son los siguientes:

- Menores tutelados, número de menores de los que la Junta de Andalucía ostenta la tutela definitiva y están inscritos en el Registro de tutelas y guardas. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.

- Menores protegidos por el sistema de protección, número de menores sobre los que existe una medida de protección, tanto si están tutelados o en guarda por la Junta de Andalucía. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.

- Menores atendidos en centros de protección, número de menores que se encuentra bajo la medida de protección de acogimiento residencial. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.

- Menores extranjeros no acompañados atendidos, número de menores extranjeros no acompañados, atendidos por el sistema de protección durante el ejercicio. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.

- Menores en acogimiento familiar remunerado, número de menores que se encuentran en determinados tipos de acogimientos remunerados. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.

- Propuestas de nuevas adopciones nacionales, número de propuestas de adopción nacionales presentadas ante los organismos judiciales durante el ejercicio. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.
- Menores atendidos por el servicio de postadopción, número de menores adoptados y que han recibido apoyo por el servicio de postadopción. Está asociado con el objetivo de gestión de los recursos del sistema de protección de menores.
- Jóvenes extutelados atendidos, número de jóvenes mayores de edad que fueron en su momento tutelados por la Junta de Andalucía, y que ahora se acogen a los programas de mayoría de edad para conseguir una mejor integración social y laboral. Está vinculado con el objetivo de gestión de integración social y laboral.
- Menores atendidos por equipos de tratamiento familiar, número de menores que han sido atendidos por los equipos de tratamiento familiar durante el ejercicio de referencia, a través del programa de Tratamiento a familias con menores. Está vinculado con el objetivo de prevención, detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.
- Menores atendidos en los programas de riesgo de vulnerabilidad social, se relaciona con el objetivo de prevención, detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social (Programas: de Ayudas económicas familiares, de Espacio facilitador de relaciones familiares, de Mediación familiar e Intergeneracional, programas provinciales de apoyo a las familias con menores en situación de dificultad y vulnerabilidad).
- Menores atendidos en programa de abusos sexuales, número de menores que han sido atendidos en los programas de evaluación, diagnóstico y tratamiento a menores víctimas de abusos sexuales durante el ejercicio de referencia. Al igual que en los dos casos anteriores, este indicador se relaciona con el objetivo de prevención, detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.
- Personas formadas, vinculado al objetivo de formación e investigación en materia de infancia y familias y mide el número de personas que han sido formadas en esta área de conocimiento.

31G BIENESTAR SOCIAL

Con los créditos de este Programa 31G se financian, por una parte, la aportación de la Junta de Andalucía a la Red de servicios sociales comunitarios de Andalucía, gestionada conjuntamente por las Entidades Locales y la Junta de Andalucía y, por otra parte, se otorgan subvenciones a Entidades Locales y de la iniciativa social que atienden a colectivos que requieren una atención social específica: comunidad gitana, personas inmigrantes, emigrantes andaluces retornados, personas sin hogar, personas reclusas o exreclusas y en riesgo o en situación de exclusión social, personas afectadas por la explotación sexual, personas afectadas por el Síndrome de Inmunodeficiencia adquirida y en riesgo o en situación de exclusión social y personas que pertenezcan a otros colectivos que requieran atención social preferente, asimismo a aquéllas que intervienen en Zonas con Necesidades de Transformación Social.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, señala que los poderes públicos tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes y mujeres prostituidas (artículo 46.2).

Según los datos más recientes evaluados (2013) que ofrece la aplicación informática NETGEFYS que gestiona el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, se mantiene la tendencia observada con anterioridad respecto a un mayor número de usuarias atendidas por los Servicios sociales comunitarios 528.716 (55,4%) y 425.472 (44,6%) hombres atendidos. En cuanto al número de profesionales que atienden a esas personas usuarias se distribuyen de la siguiente forma: 95%, mujeres y 5%, hombres, con un total de 28.414 profesionales.

En lo que se refiere al área de colaboración con Entidades locales e iniciativa social para atender a colectivos en situación de vulnerabilidad, destacar que, con cargo a los créditos del programa 31G, se atienden los diferentes colectivos enunciados anteriormente que requieren una atención social específica. Las mujeres que pertenecen a los colectivos sufren una mayor discriminación respecto a los hombres de estos mismos colectivos, a los riesgos de pobreza se añaden otros factores de discriminación como el origen social o racial, entre otros. Para la atención a los colectivos de personas en riesgo o en situación de exclusión social, ha de tenerse en cuenta específicamente a las mujeres, e impulsar las medidas para que la igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos, tanto culturales como de cualquier otro tipo, que entorpezcan su consecución.

En este sentido, las bases reguladoras que fueron aprobadas mediante Orden de 21 de junio de 2013, de convocatoria de subvenciones, incluyen como uno de los criterios de valoración la incorporación del enfoque de género en los programas que se financien, con cargo a las distintas líneas de subvenciones de la citada Orden.

En lo que se refiere al área de Servicios sociales comunitarios, y en el marco del objetivo de consolidar la Red de Servicios sociales comunitarios, y del Plan concertado de prestaciones básicas en materia de servicios sociales, se incluyen los siguientes indicadores:

- Número de personas usuarias en los Servicios Sociales Comunitarios.
- Número de profesionales que atienden a las personas usuarias.
- Ratio de la población andaluza atendida en los Servicios Sociales Comunitarios.

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. Igualmente, tiene asignadas la dirección, impulso y coordinación de programas que faciliten el desarrollo de los derechos de la ciudadanía en su relación con la Administración de la Junta de Andalucía. La Junta de Andalucía mantiene entre sus

compromisos la dotación al sector asociativo de un conjunto de instrumentos a través de los cuales promover la articulación de este sector, caracterizado por su heterogeneidad en su composición interna y diversidad en las temáticas que atiende y en la naturaleza de sus intervenciones.

Para el ejercicio 2016, este centro directivo asume entre sus actuaciones la coordinación de la tramitación del proceso de aprobación del Anteproyecto de Ley de participación ciudadana de Andalucía. Dicho Anteproyecto de Ley es susceptible de afectar a mujeres y hombres, y contiene la regulación del ejercicio del derecho de participación de todas las mujeres y hombres con vecindad administrativa en Andalucía.

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. Dicha Ley define la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los sectores de intervención del movimiento del voluntariado y crea el Plan Andaluz del Voluntariado, como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada. La evaluación del citado Plan servirá de diagnóstico para la elaboración del IV Plan Andaluz del Voluntariado 2015-2020.

La igualdad de género se considera como un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos y actuaciones, habiéndose identificado que es un sector feminizado. De la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado, se identifican las asociaciones dedicadas a la promoción de la igualdad de género, en torno al 16% del tejido asociativo, y las asociaciones que cuentan con programas de voluntariado orientados específicamente a las mujeres como destinatarias/protagonistas de las iniciativas de voluntariado suponen el 20% del total. Sin embargo, en el análisis del personal encargado de la gestión de las ONGs se observan diferencias, si en el rol de persona voluntaria se encuentran mayoritariamente representadas las mujeres, no así en el rol de personal técnico y en el de miembro de junta directiva, donde la presencia porcentual de hombres es mayoría respecto a las mujeres.

Los objetivos establecidos para 2016 son los siguientes:

- Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de tramitación y aprobación del Anteproyecto de la Ley de Participación Ciudadana de Andalucía. Para ello se evaluarán los indicadores de participación durante el proceso de tramitación y aprobación del Anteproyecto de Ley de Participación Ciudadana. Este informe final recogerá información sobre las diferentes vías a través de las cuales la ciudadanía (individual y/o colectivamente) participa en la elaboración del futuro texto legal.
- 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.
- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada. Mediante el reconocimiento público de la labor de

las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.

- 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.
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género, desarrollando las siguientes actuaciones:
  - 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.
- Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado, mediante el desarrollo de las siguientes actuaciones:
  - Divulgar noticias, eventos e información a través de la página web de la Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado, protagonizada por las asociaciones de voluntariado de mujeres.
  - Prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los Órganos de Participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las Comisiones Técnicas de Junta de Andalucía en materia de voluntariado.
- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres, valorando la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos desde la Dirección General de Participación Ciudadana y Voluntariado.
- 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 LAS FAMILIAS

El programa presupuestario 31P se estructura en torno a tres áreas principales, el área de infancia y familias, el área de mayores y el área de discapacidad.

- Área de Infancia y Familias

  Desde una perspectiva global, infancia y familias es el área dirigida a favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas. En este ámbito de actuación se encuentra integrada la perspectiva de género en cuanto a la incorporación de información estadística diferenciada por sexo en los indicadores presupuestarios

que dependen de esta Dirección General de Personas Mayores, 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 su vida familiar, como su predominante papel en la atención a personas ancianas y menores, y en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos las mujeres compatibilizan el trabajo familiar con el profesional, situación que provoca una clara desigualdad de género.

El programa 31P también gestiona las prestaciones por parto múltiple y tercer hijo o hija, como son las ayudas económicas para las familias andaluzas que al nacer su tercer hijo o hija sucesivo tengan otro o más hijos o hijas menores de tres años, y por partos múltiples.

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a las familias desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. La integración de la tramitación del procedimiento de las citadas ayudas en el Sistema Integrado de Servicios Sociales, permitirá la automatización de los informes estadísticos relativos a estas ayudas, y la obtención de los datos desagregados por sexo de las personas solicitantes así como de las y los menores beneficiarios.

- Área de Discapacidad

  El área de discapacidad impulsa las medidas necesarias para dar prioridad a las mujeres con discapacidad en el acceso al programa de respiro familiar o estancias temporales en centros residenciales que permitan atender situaciones de emergencia a sus cuidadores y cuidadoras habituales. Para continuar desarrollando el programa de respiro familiar, se analizarán las solicitudes de acceso al programa en relación al acceso real al mismo, se revisarán las estrategias y acciones que se acometen y se planteará una serie de recomendaciones para la intervención. Además se ofrecerán servicios residenciales temporales a las personas con discapacidad, dando prioridad en el acceso a las mujeres.

- Área de Mayores

  El programa de mayores establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas a favor de las familias andaluzas en el ámbito de atención a personas mayores, con el fin de fomentar la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, sobre la base de la igualdad de género.

  Las principales desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en el ámbito de personas mayores son la prevalencia de la población femenina entre las personas dependientes y también entre las personas cuidadoras, así como las diferencias en la práctica de actividad física saludable por parte de hombres y mujeres y las diferencias entre las causas de muerte de la población masculina y femenina debidas a factores no estrictamente biológicos.

Para el año 2016, los objetivos fijados en materia de igualdad de género son los siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, con discapacidad y personas mayores, teniendo en cuenta la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.
- En los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, fomentar las medidas necesarias para atender las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.
- Impulsar las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes y proporcionar formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.
- En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.
- Y en la atención a las personas cuidadoras, establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.

Para ello, se establecen un conjunto de medidas, servicios y ayudas a favor de las familias andaluzas en el ámbito de atención a personas mayores, con el fin de fomentar la compatibilidad entre la vida laboral y la vida familiar, sobre la base de la igualdad de género. Así, con objeto de facilitar la atención integral a las personas mayores, como medida de apoyo a las familias, se desarrollan programas que afectan a este colectivo, como son las plazas residenciales, de estancia diurna, respiro familiar y estancia de fin de semana.

El programa de estancia diurna ofrece un conjunto de actuaciones que, prestándose durante parte del día, estarán dirigidas a una atención integral mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de 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.

El programa de respiro familiar está enmarcado en el Plan de apoyo a las familias andaluzas, y su objetivo es colaborar y servir de soporte y 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 períodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias análogas.

El programa de estancia de fin de semana 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. Y el programa de plazas residenciales consiste en la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos o privados con carácter de permanencia.

Por otro lado, los Centros de participación activa para personas mayores prestan el servicio de comedor todos los días hábiles no festivos. Las personas beneficiarias de este servicio son los socios y las socias de los Centros de participación activa, titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65-modalidad oro, los cuales disfrutan de una bonificación del 50% en el precio de la comida.

Entre las actuaciones a realizar durante el ejercicio 2016, en el marco del programa presupuestario 31P, se encuentran:

- El desarrollo de medidas en torno a los ejes que configuran el concepto de Envejecimiento activo y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad), contribuyendo a una mejora de la calidad de vida de las personas mayores y a un envejecimiento más seguro, participativo y saludable.
- Dar continuidad a los Comedores saludables, que ofrece a la ciudadanía en general información sobre cómo mantener unos hábitos de alimentación equilibrados y criterios nutricionales para los menús que se ofrecen en los comedores colectivos, a los centros de mayores.
- Y el 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.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

- Área de Dependencia

  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, el programa 31R desarrolla sus actuaciones. Entre las personas mayores de 65 años en Andalucía, un 56,6% son mujeres y un 43,4% hombres. De esa misma franja de edad, las personas que tienen reconocida la situación de dependencia, por el Sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Andalucía, el 73,9% son mujeres. El dato es coherente con el hecho de que las personas usuarias de las prestaciones y servicios incluidos en el apartado de dependencia del programa, son en su mayoría mujeres.

  Para el año 2016, en el marco del programa presupuestario 31R, se fija como objetivo en materia de igualdad incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia y personas mayores. 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:

  - Continuar incrementando el peso ponderado de los servicios profesionalizados, (centros de día y noche, atención residencial, ayuda a domicilio y servicios de promoción)

generadores de empleo no deslocalizable y fundamentalmente femenino, en detrimento de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar que contribuyen a perpetuar el rol de género en el ámbito de los cuidados informales.

- Estudio del perfil de las personas usuarias del Servicio andaluz de teleasistencia, con perspectiva de género.
- Encuesta de satisfacción, realizada con perspectiva de género, a las personas beneficiarias del Servicio de ayuda a domicilio y explotación de los resultados.
- Estudio sobre el cuidado informal en el Sistema de autonomía y atención a la dependencia (SAAD).

Los indicadores de género del programa presupuestario están referidos a las plazas de Atención residencial, a personas usuarias y promedio de intensidad mensual en el Servicio de ayuda a domicilio, a las plazas en Unidades de estancias diurna, a las personas beneficiarias de una prestación económica, a las personas usuarias del Servicio andaluz de teleasistencia (diferenciado si pertenecen al SAAD o no), a las personas usuarias de la atención a la dependencia moderada, a las personas mayores con la Tarjeta Andalucía Junta 65 activa, número de viajes realizados con la tarjeta de transporte bonificado (B 50), a las personas usuarias de la bonificación en prótesis auditivas y personas usuarias de la bonificación en productos ópticos y al número de personas atendidas a través de Andalucía Social. Estos indicadores reflejan que las mujeres son la mayoría de las personas usuarias de los distintos servicios y prestaciones del programa. La brecha de género se sitúa entre un mínimo del 12% en las plazas de las Unidades de estancia diurna, hasta la más alta (57,3%) del Servicio andaluz de teleasistencia.

- Área de Discapacidad

A fecha 30 de junio de 2015, había 535.251 personas con un 33% o más de grado de discapacidad reconocida por los Centros de Valoración y Orientación (CVO) de Andalucía, de las que 266.521 son hombres y 268.730 son mujeres. Respecto a las personas con movilidad reducida titulares de tarjeta de aparcamiento, de las 56.918 tarjetas que existen en Andalucía, 30.541 han sido expedidas a hombres y 26.377 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, 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.

Con el Presupuesto para 2016 el programa persigue seguir avanzando en la reducción de actitudes discriminatorias entre profesionales y en los procedimientos administrativos, respecto a la situación de las mujeres con discapacidad, así como eliminar barreras para la participación activa de éstas en la sociedad, favoreciendo su participación en el mercado de trabajo, y contribuyendo a la erradicación de la violencia de género.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2016 son los siguientes:

- 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. Para ello se desarrollará el Plan de formación, el Plan de mejora de los Centros de Valoración y Orientación 2014/2016 y la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería.
- 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, mediante la convocatoria 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.
- 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 en el marco del Plan de formación y la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería.
- Establecer un desarrollo de la asistencia personal en el marco del Sistema para Autonomía personal y Atención a la dependencia que dé respuesta a las necesidades de las mujeres en situación de dependencia, con 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.
- Iniciar el desarrollo del actual anteproyecto de Ley de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía a través de la introducción de actuaciones específicamente destinadas a combatir la discriminación de las mujeres en la elaboración del III Plan de acción integral para las personas con discapacidad mediante la creación de grupos de trabajo integrados por profesionales y personas con discapacidad.
- Favorecer la inserción sociolaboral de mujeres con discapacidad, con la adopción de medidas que faciliten la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad (cofinanciado con Fondos Sociales Europeos, FSE). Para ello se promoverá el apoyo, acompañamiento y tutorización a personas con discapacidad.

Los indicadores con relevancia de género del área de discapacidad son los siguientes:

- Número de mujeres y hombres que participan en los cursos de formación.
- Número de mujeres y hombres con movilidad reducida titulares de tarjetas de aparcamiento.
- Número de asociaciones de mujeres con discapacidad que son subvencionadas en relación con el total de las asociaciones subvencionadas.
- Número de asociaciones que incorporan el enfoque de género en sus actuaciones en relación con el total de las asociaciones subvencionadas.

- Número de asociaciones en cuyas juntas directivas hay paridad en relación con el total de las asociaciones subvencionadas.
- Número de acciones formativas realizadas y número de profesionales participantes.
- Número de mujeres al año en las que se detecta el maltrato en los CVO en relación al número total de mujeres valoradas.
- Número de dictámenes periciales respecto a valoraciones de lesiones o daños a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual (RD 738/1997, de 23 de mayo) en relación al número total de mujeres valoradas.
- Número de mujeres y hombres en situación de dependencia que perciben la prestación económica de asistencia personal.
- Número de mujeres y hombres que participan en los grupos de trabajo.
- Número de mujeres y hombres que participan en acciones de apoyo, acompañamiento y tutorización.

• Área de Mayores

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.

De las personas mayores de 55 años en Andalucía, un 54,5% son mujeres y un 46,5% hombres. De las personas valoradas por el Sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Andalucía, el 72% son mujeres. La esperanza de vida de las mujeres a los 65 años es de 81 años, mientras que la de los hombres es 5 años inferior. Según la Encuesta continua de hogares 2013 del INE, la pareja es la forma mayoritaria de convivencia de los hombres mayores de 65 años, en un 50% de los casos, tanto en Andalucía como en España, mientras el número de mujeres que viven en hogares unipersonales dobla al de los hombres. Conforme a dicha Encuesta, con mayor frecuencia la persona que cuida a los hombres mayores es su cónyuge, seguida por su hija. Este orden cambia cuando quien necesita ayuda es una mujer mayor, el primer lugar lo ocupa la hija seguida de otros familiares y amigos.

Por otra parte, según la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2013 y 2014, se observa un descenso acusado en el uso de internet a partir de los 55 años, existiendo por tanto una brecha digital entre las personas mayores y el resto de la población.

En atención a esta realidad, para el año 2016 se fijan como objetivos en materia de igualdad de género en el marco de este programa presupuestario:

- 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.

- Impulsar las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes y proporcionar formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.
- En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.
- 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.
- Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia y personas mayores.
- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.
- Desarrollar la perspectiva de género en el proceso de envejecimiento configurándolo como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo.

Para la consecución de los mismos, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género:

- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y 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.
- Impulso del Plan estratégico de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia, 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, fomentando el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.
- Desarrollo de 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.
- Impulso 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 2016/2017 se prevé que se matriculen en el Aula de la experiencia un total 8.045 personas en toda Andalucía, estimándose el número de mujeres participantes en 5.631, lo que refleja un índice de participación mayoritario de mujeres mayores (70%).

- Dar continuidad al programa de Alojamiento de jóvenes universitarios con personas mayores como instrumento de integración y solidaridad intergeneracional. En el desarrollo del programa se evidencia que un 70% de las personas participantes son mujeres, tanto la persona mayor como la universitaria.
- 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.
- Y promover la incorporación de las mujeres en los órganos de representación de los Centros de participación activa y en los movimientos asociativos de personas mayores.

Para el Presupuesto 2016 se han diseñado nuevos indicadores sobre las actuaciones de promoción del envejecimiento activo, modernización y eficiencia de los Centros residenciales y Centros de participación activa y atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal, los indicadores correspondientes al programa presupuestario 31R (sector personas mayores) son los siguientes:

- Número de plazas dotadas para personas dependientes en Residencias Propias.
- Ocupación plazas personas dependientes según dotación de plazas dependientes en Residencias propias (porcentaje).
- Ocupación plazas de inclusión social en Residencias propias (porcentaje).
- Ocupación plazas de personas dependientes de grado III según dotación de plazas dependientes en residencias propias (porcentaje).
- Participantes en talleres y otras acciones socioculturales en los Centros de Participación Activa (porcentaje).

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

De acuerdo con el diagnóstico planteado, la finalidad del programa 31T es actuar contra la violencia de género adoptando medidas para su erradicación, garantizando la protección y seguridad integral de las mujeres víctimas y de sus hijas e hijos, la coordinación en el ámbito jurídico y de seguridad de las actuaciones, así como la planificación y establecimiento de directrices en materia de sensibilización y prevención contra la violencia de género competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Los tres grandes objetivos estratégicos de la Dirección General de Violencia de Género son:

- Protección y seguridad a las víctimas, este objetivo viene a promover las líneas de actuación dirigidas a establecer medidas de detección precoz de la violencia de género, procurar la protección y seguridad efectiva de las víctimas, adecuadas a sus necesidades y situación personal.

- Mejora continuada, este objetivo viene a definir las líneas de actuación dirigidas a que los servicios se lleven a cabo con los máximos niveles de calidad, eficiencia, eficacia y con garantías para la ciudadanía, profundizando a través de investigaciones en el conocimiento de las causas, características y consecuencias de la violencia de género y una permanente formación y especialización de las y los profesionales que prestan atención y asistencia en el ámbito judicial y de seguridad a las víctimas de violencia de género.

- Coordinación y cooperación, este objetivo viene a promover las líneas de actuación para la coordinación y cooperación institucional, como principio básico de una política pública de carácter integral, orientada a sumar esfuerzos en la erradicación de la violencia de género.

Asimismo, el programa 31T cuenta con los siguientes objetivos operativos anuales previstos para alcanzar los objetivos estratégicos previamente definidos, así como las líneas de trabajo y actuaciones que se llevarán a cabo para alcanzar los mismos. Todos los objetivos y líneas de trabajo definidas se desarrollarán teniendo en cuenta el enfoque de género.

- Detectar y actuar de forma temprana contra la violencia de género, para ello se avanzará en el desarrollo del Programa de detección precoz en violencia de género, homogeneizando estrategias y protocolos para aumentar la eficacia de los distintos ámbitos en la lucha contra la violencia de género.

  Además se procederá a elaborar materiales divulgativos que permitan ampliar el conocimiento y los criterios de actuación ante la violencia de género, y, en este marco, se prodererá a:

  - Planificar y establecer las directrices para la elaboración del Plan Integral de sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género.
  - Desarrollar programas formativos que permitan ampliar el conocimiento y los criterios de actuación ante la violencia de género.
  - Y evaluar las experiencias piloto del Programa de detección precoz en violencia de género.

- Asegurar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos, desarrollando las actuaciones que a continuación se relacionan:

  - Continuar avanzando en desarrollar y gestionar eficazmente el Punto de Coordinación de las órdenes de protección de violencia doméstica y de género en la Junta de Andalucía.
  - Continuar avanzando en el desarrollo del Plan Personalizado de Seguridad y Atención Integral contra la Violencia de Género.
  - Ampliar el acceso al Punto de coordinación de las órdenes de protección de violencia doméstica y de género a las y los profesionales de los Centros municipales de información a la mujer y los Puntos de información a la mujer.
  - Desarrollar la Estrategia Andaluza de Trata de Seres Humanos.

- Proporcionar formación especializada a profesionales en violencia de género, mediante las siguientes actuaciones:
  - Impulsar la formación en violencia de género destinada a Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas, Ministerio Fiscal, Secretarios y Secretarias Judiciales y otros operadores jurídicos.
  - Impulsar la formación especializada en violencia de género destinada al Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Policías Locales.
  - Impulsar la formación especializada en violencia de género dirigida a profesionales de las Unidades de Valoración Integral de la Violencia de Género y del Instituto de Medicina Legal.
  - Organizar, gestionar y evaluar el VII Congreso Anual para el Estudio de la Violencia de Género.
  - Coordinar y extraer las conclusiones del trabajo desarrollado por el Comité Permanente del Congreso Anual para el Estudio de la violencia de género.
  - Organizar, gestionar y evaluar jornadas formativas dirigidas a profesionales sobre la temática de trata de seres humanos.
  - Organizar, gestionar y evaluar la formación especializada dirigidas a profesionales sobre intervención en el ámbito judicial, así como formación para el autocuidado y la regulación emocional.
- Profundizar en la coordinación y cooperación institucional en materia de violencia de género:
  - Ejecutar, gestionar y desarrollar el Convenio de Colaboración renovado entre la Junta de Andalucía y las Fiscalías Delegadas Provinciales en violencia de género.
  - Ejecutar, gestionar y desarrollar el Convenio de colaboración entre la Junta de Andalucía y las Fuerzas Armadas.
  - Ampliar la coordinación y cooperación para garantizar la actuaciones de detección, asistencia, persecución, protección y recuperación integral en los casos de violencia de género con implicación de la Administración sanitaria, educativa, de justicia, de las tecnologías de la información y comunicación, así como de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y otros recursos especializados.
  - Impulsar la necesaria coordinación provincial de todos los ámbitos e instancias implicadas en la erradicación de violencia de género.
  - Coordinar la elaboración del informe anual sobre actuaciones en la lucha contra la violencia de género para su presentación en el Parlamento.
  - Coordinar, dinamizar y evaluar con el Instituto Andaluz de la Mujer, los grupos de trabajo del Observatorio Andaluz sobre violencia de género.
  - Continuar avanzando para implementación de una ventanilla única de información y atención a las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, que evite la revictimización.

- Impulsar y coordinar un grupo de trabajo para realizar aportaciones al proyecto de Ley contra la Violencia de Género.
- Establecer procesos de seguimiento, evaluación y difusión de cuantas acciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres se desarrollen en Andalucía, para poder diseñar estrategias coordinadas.
- Potenciar las TIC como herramientas de coordinación y difusión en los ámbitos competenciales.

• Desarrollar investigaciones y estudios en violencia de género.

- Firmar Convenios con Universidades para la elaboración de estudios e investigaciones en el ámbito jurídico y de seguridad.
- Elaborar y actualizar de forma permanente el Informe de magnitudes en violencia de género.
- Desarrollar Acuerdos o Convenios con Entidades para la elaboración de estudios e investigaciones en materia de violencia de género.
- Desarrollar Acuerdos o Convenios con Universidades en temas relacionados con menores víctimas directas de violencia de género.
- Elaborar estudios relacionados con la juventud y las tecnologías de la información y comunicación y sobre la incidencia e intervención con menores víctimas directas de violencia de género.

El progreso y la ejecución de las actuaciones que se desarrollan en el marco de este programa y que permitirán cuantificar el grado de consecución de los objetivos definidos, se van a llevar a cabo a través del análisis de los siguientes indicadores:

- Número de publicaciones de materiales divulgativos en materia de violencia de género.
- Número de órdenes de protección gestionadas a través del Punto de Coordinación.
- Número de acciones formativas.
- Número de personas asistentes (número de mujeres y de hombres) a las acciones formativas organizadas.
- Número de estudios e investigaciones realizados en diversos ámbitos relacionados con la violencia de género.
- Número de acciones de coordinación.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

Con el objetivo de atender las necesidades básicas de las personas en situación de exclusión social y con cargo a los créditos del Programa 32E Inclusión Social, se financian el desarrollo del Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía, el desarrollo del Programa Extraordinario de Ayuda a la Contratación de Andalucía (PEACA) y el apoyo a la Red de solidaridad y garantía alimentaria de Andalucía.

El Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía va dirigido a la ciudadanía andaluza, como sujetos activos de la sociedad, teniendo como objetivo el pago del Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS) y con ello promover la integración en la sociedad andaluza de personas en grave situación de subsistencia.

En definitiva, este programa se concreta en el apoyo a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, por todos los conceptos y por todos los miembros, sean inferiores al Ingreso Mínimo de Solidaridad, consistente en el 62% del Salario mínimo interprofesional vigente en la fecha de resolución de la solicitud, incrementado en un 8% por cada miembro de la unidad familiar distinto del firmante, hasta un máximo equivalente al 100% de dicho Salario mínimo interprofesional.

A los efectos de este informe, el indicador que se establece para esta actuación de desarrollo del Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía es el del sexo de las personas titulares de la unidad familiar beneficiaria del Ingreso mínimo de solidaridad (IMS) que, en 2014, fue del 66,7% de mujeres y el 33,3% de hombres.

Por otra parte, en lo que respecta al desarrollo del Programa extraordinario de ayuda a la contratación de Andalucía (PEACA), prosigue la senda trazada en 2013, en base al Decreto Ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía, por el que se aprobó el Plan Extraordinario de Acción Social, que ha tenido su continuidad durante los años 2014 y 2015 en base al Decreto Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía, y mediante el que se aprobó el Plan de Inclusión a través del Empleo, en el que se incluyó el referido PEACA y el Programa Extraordinario de inserción sociolaboral.

Teniendo en cuenta la Disposición Adicional segunda del precitado Decreto Ley de 2014, se contempla la posibilidad de prorrogar, para ejercicios futuros, las acciones y medidas reguladas en el mismo en función de las disponibilidades presupuestarias.

Para el ejercicio 2016 se prevé, igualmente, la continuidad del PEACA, dado que se mantienen las circunstancias que motivaron su aprobación en 2014 y su prórroga en 2015. El PEACA es una asignación de una cuantía económica a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía destinada a la contratación de personas que se encuentren en situación de demandante de empleo inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo y que no hayan trabajado más de 90 días durante el año anterior a la solicitud, siempre que pertenezcan a una unidad familiar en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo. Entre las personas que hayan presentado solicitud para acogerse a la contratación financiada con cargo al PEACA, serán prioritarias las solicitudes en las que alguno de los miembros de la unidad familiar sea víctima de violencia de género.

En cuanto a la evaluación del ejercicio 2013, el número total de personas contratadas con cargo al PEACA ascendió a 25.832 de las cuales un 49,7% fueron mujeres y un 50,3% fueron hombres. Asimismo, el número total de días trabajados con cargo al PEACA en 2013 ascendió a 1.207.244, con la misma proporción entre mujeres y hombres.

Además cabe señalar que continúan vigentes las tres modalidades de subvención previstas en la Orden de 22 de mayo de 2013, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el apoyo a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía. En dicha Orden, y de conformidad con lo establecido en el precitado artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se contempla como uno de los criterios de valoración, la incorporación del enfoque de género en los programas que se financien.

Teniendo en cuenta que en el desarrollo del PEACA se recogerá información directa remitida por las Corporaciones locales respecto a la desagregación por sexo de las personas que accedan al mismo, los indicadores previstos son los siguientes:

- Número de personas contratadas desagregado por sexo.
- Número de días trabajados desagregado por sexo.

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, se atribuyen a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales las competencias que en materia de cooperación al desarrollo tenía atribuidas la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales, adscribiéndose la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) a aquella. Y 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 se refrenda la adscripción de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo a la citada Consejería.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2006, de 16 de mayo, de creación de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, ésta tiene por objetivo la optimización, en términos de eficacia y economía, de la gestión de los recursos públicos que la Administración de la Junta de Andalucía destina a la cooperación internacional para el desarrollo.

Los últimos datos presentados por Naciones Unidas son suficientemente expresivos de la grave situación y de las amenazas que sufren los países empobrecidos, situación que afecta en mayor medida a las mujeres: el 70% del total de la población empobrecida del mundo son mujeres, de los 774 millones de personas analfabetas dos terceras partes son mujeres, la principal causa de muerte en el mundo son las complicaciones durante el embarazo, casi 300.000 mujeres mueren cada año debido a complicaciones durante el embarazo o el parto y miles de mujeres siguen muriendo como consecuencia de abortos inseguros. En África subsahariana aproximadamente el 60% de las personas que viven con VIH/SIDA son mujeres y en algunas zonas las niñas son entre 2 y 4,5 veces más susceptibles que los niños a contraer la infección. Tan sólo el 1% de la propiedad de la tierra está en manos de las mujeres y en ningún país del mundo las mujeres gozan efectivamente de igualdad en las oportunidades y en los resultados.

Y es que, aunque el siglo XXI ha sido el siglo de las conquistas en las reivindicaciones de los derechos de las mujeres, los avances son muy dispares, pues no se han traducido en mayor equidad y justicia. Así, en todos los países, las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta y las múltiples violencias que se ejercen sobre las mujeres por el solo hecho de serlo, siguen siendo la violación de derechos humanos más extendida y más impune.

La división sexual del trabajo las designa como principales responsables del sostenimiento y del trabajo de unidades, pero las contabilidades nacionales no recogen ni el aporte ni el ahorro que esto supone para la economía nacional. Siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue siendo muy restringido.

La inequidad de género, reconocida por la comunidad internacional como causa estructural del empobrecimiento, refleja que las mujeres se enfrentan a una doble discriminación: a las desigualdades producidas en el seno del sistema patriarcal y a los efectos de la globalización neoliberal. Así, en este contexto se habla de la feminización de la pobreza ya que en el año 2014 las mujeres representan el 70% del total de las personas pobres de todo el mundo. De ahí que, para una correcta promoción del desarrollo y la justicia global, se requiere de progresos en equidad de género (Conferencia mundial de la Mujer de Beijing, 1995). El desarrollo no es posible si no se reconocen las desigualdades de género y se promueven estrategias para combatirlas en la defensa de un modelo social más justo y equitativo para hombres y mujeres.

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 paz y los valores democráticos, desde 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 de Andalucía.

La Agencia Andaluza de Cooperación Internacional reconoce, que, en coherencia con sus prioridades estratégicas, para alcanzar los objetivos de la cooperación andaluza es imprescindible la integración de la perspectiva de género en todos los niveles y en todas las actuaciones. Además, es consciente de que no puede haber desarrollo sin respetar el principio de equidad de género, por ello esta sigue siendo una prioridad horizontal y sectorial para la cooperación andaluza, y la aplicación del Enfoque de género en desarrollo, uno de sus exponentes. Así, en materia de género la estrategia diseñada para 2015-2018 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 la misma.

- 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.

En definitiva, en materia de género, el Plan se alinea con el Enfoque de género en desarrollo, colocando como uno de los ejes vertebradores de la estrategia 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.

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 andaluza, 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 AACID y los manuales y guías elaboradas para la realización de diagnósticos con enfoque de género, la erradicación de la violencia basada en el género, la economía de los cuidados y la incorporación de la perspectiva de género en la acción humanitaria.

Además, el Programa 82B ha sido calificado como G+ por el Programa de presupuesto y género de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, dada la gran incidencia que sus actuaciones tienen sobre la vida de las personas y en reconocimiento a su gran potencial como agente transformador de las relaciones de género.

Como compromisos G+ se fijaron en el período anterior tres ejes de acción prioritarios: Violencias por razón de Género, Economía de los cuidados y Diagnósticos sensibles al género, que han dado como resultado procesos y productos que han contribuido definitivamente al avance en la construcción y consolidación de relaciones equitativas.

En el Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo 2015-2018 (PACODE) se apuesta por dar continuidad al trabajo ya iniciado en las siguientes líneas estratégicas: economía de los cuidados; violencias basadas en el género; y diagnósticos de género. Además, las lecciones aprendidas estos años y los procesos de debate actuales recomiendan ampliar los ámbitos de actuación abordando aspectos esenciales como son:

- La gestión del conocimiento con enfoque de género y la promoción de mecanismos de rendición de cuentas de género, que incluya investigaciones y diagnósticos de género, uso de indicadores de género y datos desagregados por sexo de manera sistemática, la gestión para Resultados de Género y las evaluaciones de impacto de Género.

- Continuar el trabajo iniciado en el ámbito de la acción humanitaria con enfoque de género extendiéndolo a otros ámbitos como el de la educación para el desarrollo, generando un proceso de transformación hacia una educación para el desarrollo con perspectiva de género.

- Incorporar Género como uno de los principales ejes vertebradores de la cooperación andaluza estableciendo intervenciones específicas en materia de igualdad como área de trabajo diferenciada y 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.

Así, durante el año 2016 se pondrán en marcha actuaciones que den respuesta a la nueva planificación de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

En el próximo año se continuará la construcción y consolidación de los avances obtenidos en las líneas estratégicas del PACODE: economía de los cuidados, los diagnósticos con perspectiva de género y lucha para la erradicación y mitigación del impacto de las violencias basadas en el género.

También se dará seguimiento en el año 2016 a las sugerencias de la Auditoría que la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha hecho a la AACID sobre cómo se está implementando y promoviendo la integración efectiva de la perspectiva de género. Muestra de ello es que, como un paso más hacia el fortalecimiento de la integración en la corriente principal de todas sus actuaciones, en 2015 se cuenta con una nueva herramienta para la integración práctica y estratégica de la perspectiva de género en la Educación para el Desarrollo, construida de forma colectiva. Esta herramienta será difundida y compartida en seminarios y encuentros con los agentes andaluces de cooperación.

Como cuestión de especial relevancia en relación con los nuevos ámbitos de actuación planteados en el PACODE, se trabajará en 2016 en la gestión del conocimiento, sentando las bases de una Ciudad del Conocimiento con enfoque de Género, atendiendo una de las principales demandas de los agentes andaluces de cooperación: recibir un mayor apoyo en la participación en los foros de debate e incidencia para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo con el objetivo de mejorar en la rendición de cuentas y ampliar la difusión de los aprendizajes resultantes.

Para el ejercicio 2016, las principales actuaciones a acometer serán las siguientes:

- Adaptar los niveles de planificación operativa (normativa, formularios y sistemas de seguimiento y evaluación) a las nuevas orientaciones en materia de género del PACODE 2015-2018.
- Puesta en marcha de la nueva estrategia cuatrianual (DOE G+) de manera conjunta con los actores de la cooperación andaluza.
- La realización de, al menos, un encuentro para la gestión del conocimiento para la integración efectiva de la perspectiva de género en la cooperación andaluza.
- Realización de, al menos, un encuentro de Ayuda Humanitaria y género, donde se analicen los avances alcanzados hasta la fecha y como contribuye la incorporación de género en la consecución de los criterios de calidad de la Ayuda Humanitaria.
- La realización de, al menos, un encuentro para el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas en los tres ejes prioritarios.
- La publicación y difusión de una Guía para la integración de la perspectiva de género en la educación para el desarrollo.
- La realización de formación en presupuestos sensibles al género.
- La elaboración de un plan consensuado para contribuir a la prevención, erradicación y mitigación del impacto generado por las violencias basadas en el género.

- La participación en, al menos, 4 foros de debate e incidencia para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo para luego su correspondiente rendición de cuentas, difusión, multiplicación e integración de los aprendizajes en la cooperación para el desarrollo de Andalucía, atendiendo a la nueva agenda de Desarrollo y los compromisos de Busán.
- El establecimiento de las bases para la Ciudad del conocimiento sobre equidad de género en Andalucía.

Así mismo, la AACID se proveerá de las herramientas suficientes y adecuadas para el correcto seguimiento de los compromisos adquiridos y destinará al menos el 10% del total del presupuesto del programa 82B.

Los indicadores de género propuestos para el programa 82B son los siguientes:

- Porcentaje de personas destinatarias de la cooperación andaluza que son mujeres.
- Porcentaje del total de actuaciones que están orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género.
- Porcentaje del total de actuaciones que tienen un enfoque de economía de los cuidados.
- Porcentaje del total de actuaciones que cuentan con diagnósticos e indicadores con perspectiva de género.
- Porcentaje del presupuesto del programa 82B destinado a la promoción de la equidad de género.
- Porcentaje del total de actuaciones que están orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género.
- Porcentaje del total de contrapartes que son organizaciones pro-equidad.

Finalmente, la cooperación andaluza asume el compromiso de que al menos el 10% del total del presupuesto de cooperación de la Junta de Andalucía se destinará a intervenciones relacionadas con la equidad de género y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, para lo que se establecerán los instrumentos e incentivos oportunos.

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

El avance en la igualdad de género que se ha ido produciendo en Andalucía durante estos últimos años se refleja en el desarrollo de políticas y normativas puestas en marcha por las administraciones públicas, y también en la implicación de la sociedad, pero aún quedan retos pendientes en la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales, sobre todo si se tienen en cuenta los retrocesos producidos en los últimos años, como consecuencia de la crisis, que han tenido un impacto negativo para la igualdad y que están provocando una feminización de la pobreza.

Además las mujeres continúan teniendo una débil posición en el mercado laboral, cuentan con escasas medidas de corresponsabilidad, una persistencia de la violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos, una baja participación en la toma de decisiones políticas, económicas y financieras y persisten aún estereotipos sexistas, culturales y educativos.

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Para el desarrollo de acciones para la igualdad y la promoción de las mujeres, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) contempla como principal objetivo promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía.

A ello se añade que es el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Por tanto, en el desarrollo de las funciones y de la normativa que le es de aplicación, sus objetivos y actuaciones se orientan a la superación de todos aquellos obstáculos que frenen el avance en la consecución de la igualdad de género.

En consecuencia, para el ejercicio 2016, el IAM ha establecido los siguientes objetivos:

- Integración de la perspectiva de género en las políticas e imagen y medios de comunicación y atención general e información.
- Igualdad en la educación.
- Igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal y laboral.
- Prevención y protección integral contra la violencia de género y promoción del bienestar social.
- Participación social, política, cultural y económica.

Las líneas de trabajo y las actuaciones específicas a llevar a cabo para cada objetivo, durante el ejercicio 2016, serán las siguientes:

La integración de la perspectiva de género en las políticas de imagen y medios de comunicación y atención general e información, es un objetivo consolidado en la actividad del IAM, que tiene una especial relevancia a la hora de impulsar y consolidar el principio de igualdad de género tanto en la Administración de la Junta de Andalucía como en la sociedad. También desarrolla actuaciones destinadas a la atención e información de las mujeres en particular y de la ciudadanía en general, sobre la importancia del IAM en la innovación y el desarrollo de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía y de la sociedad andaluza.

Destaca el papel jugado por el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, en desarrollo de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y que ha definido en sus directrices estratégicas y líneas de actuación, los objetivos a desarrollar para garantizar dicha integración.

En el ejercicio 2016, las actuaciones a realizar son:

- En la Unidad de Igualdad de Género del IAM, una vez creadas las Unidades de Igualdad de Género en cada Consejería y consolidadas las Unidades de Igualdad y Género de las universidades, actuará ofreciendo servicios de formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas e intercambio de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género.

- En cuanto a los estudios, investigación y formación en género, se mantiene la celebración del Encuentro anual de formación feminista y la dotación con fondos documentales del Centro de Documentación María Zambrano.

- El Observatorio de la publicidad no sexista continuará en sus tareas de análisis con perspectiva de género, tanto del lenguaje como de los contenidos e imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas de publicidad. Además, continuará con la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad desde la perspectiva de género y tramitará las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de las mujeres.

- El Servicio de atención telefónica (900 200 999), servicio gratuito y permanente 24 horas y los 365 días del año, es un instrumento que actúa en la atención directa de mujeres en riesgo por violencia de género, así como para atender, asesorar e informar sobre diversos recursos y servicios que las mujeres andaluzas tienen a su disposición en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- En cuanto a la atención general e información, se continúa con la puesta al día y actualización de la página web del IAM y del desarrollo de la administración electrónica, a fin de facilitar la gestión y relación con las personas administradas y demás instituciones relacionadas con esta Agencia Administrativa.

Para ello, los indicadores presupuestarios que se han fijado son:

- Formación en género para el personal de las Unidades de Igualdad de las Consejerías (número de personas formadas).

- Quejas presentadas ante el Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista (número de quejas).

- Atención e información general a la mujer (número de llamadas recibidas a través del teléfono 900 200 999).

Otro de los objetivos ya consolidados en esta Agencia Administrativa, la igualdad en la educación, busca cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, mostrándose como medio idóneo para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias. En este sentido, se tiene previsto realizar las siguientes actuaciones:

- En el ámbito de la enseñanza no universitaria, se desarrollan programas de formación sobre coeducación y prevención de la violencia de género dirigidos a las AMPAS,

como parte importante de la comunidad educativa, así como actuaciones formativas en igualdad de género, en colaboración con la Consejería de Educación, dirigidos al profesorado y alumnado de los centros de Primaria y Secundaria.

- Continúan desarrollándose las campañas informativas en el ámbito educativo ("8 de Marzo", "25 de Noviembre, contra la violencia hacia las mujeres" y "Juego y Juguete No Sexista y No Violento")

- Y en el ámbito de la enseñanza universitaria, se encuentran las subvenciones a las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas, a fin de impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Los indicadores presupuestarios que se han fijado son:

- Actuaciones realizadas por las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de Andalucía (número de actuaciones).

- Formación en género del profesorado de primaria y secundaria (número de personas formadas)

- Formación en género de las personas pertenecientes a las AMPAS y otras de la Comunidad Educativa (número de personas formadas)

El objetivo de igualdad en el empleo y la conciliación de la vida personal y laboral tiene como meta la equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía, como cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico, así como la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el empleo.

Por ello, desde el IAM se trabaja para lograr el empoderamiento económico de las mujeres, 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, la potenciación de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de oportunidades y fomentar y reconocer la responsabilidad social de la empresas en materia de igualdad de género, así como también para fomentar la conciliación, haciendo 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 actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar. Para la consecución de estos objetivos, en el ejercicio 2016, se desarrollarán las siguientes actividades:

- Promoción del espíritu empresarial, igualdad en las empresas y empleabilidad, favoreciendo la actividad emprendedora de las mujeres andaluzas, a través de los Servicios a Empresas de Mujeres y los Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADEs). Promover la igualdad en las empresas, incidiendo en un modelo de empresa en el que se posibilite la promoción y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, mediante el impulso de acciones que fomenten el aprendizaje permanente, el reciclaje continuo y la adaptabilidad constante de las trabajadoras y empresarias a los nuevos requerimientos del mercado. En este sentido, se desarrolla el Servicio de

Defensa Legal por discriminación laboral, que presta un servicio gratuito de defensa jurídica y procesal para las mujeres en caso de discriminación laboral por razones de género.

- Aplicación de medidas activas y preventivas para aumentar la empleabilidad de las mujeres en Andalucía, sobre todo de aquellas que tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral y residen en el medio rural, en colaboración con las Corporaciones locales, a través de las Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM). También se dirige a las universitarias graduadas y postgraduadas, orientándolas en las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo, en colaboración con las universidades andaluzas y además a las mujeres andaluzas víctimas de violencia de género se les proporciona formación, en colaboración con la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, a través del Servicio Andaluz de Empleo (Programa CUALIFICA), que financia la formación.

- Y fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación, desarrollando actuaciones encaminadas a avanzar en la conciliación de la vida laboral, doméstica y personal de las mujeres y los hombres, promoviendo una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.

De las actuaciones mencionadas, los indicadores presupuestarios que se han fijado son:

- Usuarias del servicio de asesoramiento a emprendedoras y empresarias (número de usuarias)

- Número de consultas realizadas al Servicio de Defensa Legal para casos de discriminación laboral: número de consultas

- Personas formadas en igualdad de género en las relaciones laborales a través de plataforma online (número de personas)

- Usuarias de las unidades de empleo de mujeres para corporaciones locales (número de usuarias)

- Mujeres víctimas de violencia de género que participan en actuaciones de Formación Profesional para el Empleo (número de mujeres)

- Universitarias que realizan el itinerario del programa Universem (número de alumnas universitarias)

- Acciones en materia de conciliación realizadas (número de acciones)

Por otra parte, la violencia contra las mujeres es la más clara manifestación de discriminación y desigualdad, por lo que un objetivo prioritario del IAM es la prevención y protección integral contra la Violencia de Género. Sus actuaciones se aglutinan en torno a los cuatro grandes bloques que articulan la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género: investigación, sensibilización y prevención; protección y atención a las mujeres; medidas para la recuperación integral y, por último, coordinación y cooperación institucional.

Para ello, tradicionalmente, el IAM ha contado con un grupo de actuaciones y servicios que desarrollan políticas para favorecer la igualdad de género y combatir de manera preventiva y paliativa la violencia de género. Así la promoción del bienestar social se articulará mediante la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social, combatiendo la múltiple discriminación y exclusión social que sufren las mujeres, con especial atención a aquellas que sufren discriminación múltiple.

Las actuaciones previstas para 2016 son las siguientes:

- En cuanto a la prevención y sensibilización contra la violencia de género (en desarrollo del artículo 8 de la citada Ley 13/2007), los Centros Provinciales del IAM en cada una de las provincias andaluzas, desarrollan actuaciones y prestan atención especializada a las mujeres andaluzas, tanto en la atención como en la prevención y sensibilización contra la violencia de género. Para que dicha prevención y sensibilización llegue a toda la ciudadanía, tienen un peso importante las campañas publicitarias, especialmente la "Campaña del 25 de Noviembre", en un intento de sensibilizar a la sociedad contra la violencia de género y en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, se impulsa el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género, como instrumento específico para observar y evaluar la efectividad de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género.

- Los Servicios de atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género desarrollan actuaciones encaminadas a asistir tanto a las mujeres víctimas de violencia de género, como a sus hijas e hijos, mediante la atención especializada (atención psicológica grupal en un intento de reparación del daño causado, apoyo psicológico a mujeres extranjeras, asistencia en el ámbito penal, a las víctimas de agresión sexual, reclamaciones del impago de pensiones de alimentos y/o compensatoria, asistencia jurídica a mujeres inmigrantes y asesoramiento jurídico online a través del teléfono 900). Estas actuaciones se complementan con las que se desarrollan con cargo a los Fondos Finalistas del Estado, para el desarrollo de programas y prestaciones de servicios que garanticen el derecho a la asistencia integral a las víctimas de la violencia de género.

- El Servicio Integral de atención y acogida a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos, se articula en torno a Casas de acogida, Centros de emergencia y pisos tutelados. Además, se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas, que faciliten su vida lejos del maltratador.

- Los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), se encuentran constituidos en los municipios cabecera de comarca y en los de mediana población y dan cobertura, a nivel territorial, a los servicios de información que se prestan a las mujeres en Andalucía.

- Y la promoción del bienestar social, desarrollando actuaciones encaminadas a la atención a mujeres en riesgo de exclusión social, actuaciones ya consolidadas y orientadas a la atención de colectivos de mujeres desfavorecidas (reclusas y prostituidas, entre otras), mediante programas dirigidos a mujeres que, por circunstancias personales, familiares y socioeconómicas, necesitan de recursos y actuaciones

especiales, que se instrumentan mediante convocatorias anuales de subvenciones dirigidas a entidades sin fin de lucro para prestar dicha atención. También se llevan a cabo acciones a favor de colectivos de mujeres inmigrantes, al estar sometidas a una discriminación múltiple.

Para estas actuaciones, los indicadores presupuestarios que se han fijado son:

- Red Ciudadana para la detección y apoyo a víctimas de violencia de género (número de personas participantes)
- Atención e Información a la mujer a través de los Centros Municipales de Información a la Mujer (número de mujeres atendidas)
- Atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales (número de mujeres atendidas)
- Atención Psicológica a mujeres víctimas de violencia (número de mujeres atendidas)
- Atención Psicológica a mujeres menores víctimas de violencia (número de mujeres atendidas)
- Atención Psicológica a hijas/os de mujeres víctimas de violencia de género (número de descendientes atendidos)
- Atención Jurídica a mujeres inmigrantes víctimas de violencia género (número de mujeres atendidas)
- Atención y acogida a mujeres víctimas de violencia y menores (número de personas atendidas)
- Atención a mujeres inmigrantes (número de mujeres atendidas)
- Atención a madres jóvenes (número de mujeres atendidas)
- Atención a mujeres reclusas (número de mujeres atendidas)
- Atención a mujeres en riesgo de exclusión social (número de mujeres atendidas)
- Atención a mujeres víctimas de la prostitución y del tráfico sexual (número de mujeres atendidas)

Finalmente, la promoción de la Participación Social, Política y Cultural y Económica en igualdad de mujeres y hombres es otro de los objetivos del Instituto Andaluz de la Mujer y que se recoge en el artículo 56 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que señala que serán las administraciones públicas andaluzas quienes la promoverán.

El Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, es el órgano que canaliza las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo y vela por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestando asesoramiento a la Administración para promover la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza. Las actuaciones para su logro son las siguientes:

- Fomento del asociacionismo de mujeres, a través del Programa Asocia, con la finalidad de configurar la participación de las mujeres como sociedad civil, a través de las asociaciones en que se integran y que las representan, en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como en los diferentes ámbitos de la sociedad. Además, se convocan subvenciones para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género y para la realización de seminarios provinciales y encuentros anuales de Asociaciones de mujeres andaluzas.
- Desarrollo de actuaciones de participación social y cultural ya consolidadas, como la celebración del "Día 8 de Marzo" y concesión de los Premios Meridiana, como medio de reconocimiento público a personas que han trabajado por la Igualdad desde distintos aspectos.
- Puesta en marcha y mantenimiento de la aplicación "Censo de entidades colaboradoras", en cumplimiento al Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de entidades colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Estas actuaciones cuentan con el indicador presupuestario; y el número de mujeres asociadas.

13.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

Para la anualidad 2016, el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), actualmente adscrito a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, pretende dar respuesta a los principales temas que preocupan a la juventud andaluza, así, la finalidad última del programa presupuestario 32F es la promoción y la oferta de servicios a la juventud andaluza, para que pueda participar libre y eficazmente en el desarrollo político, social, económico y cultural de la Comunidad Autónoma, la integración de los y las jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía para Andalucía (artículo 37).

La disposición adicional primera de la Ley 9/1996, de 26 de diciembre, establece la creación del IAJ y delimita sus funciones, posteriormente, el Decreto 118/1997, de 22 de abril, aprueba su régimen de organización y funcionamiento.

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 detectadas y, esencialmente, encaminadas a los siguientes objetivos:

- Favorecer una mayor presencia de mujeres en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de participación juvenil.

- Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ.
- Priorizar aquellos proyectos que contemplen la perspectiva de género, formulados por entidades públicas y privadas, dentro de la actividad subvencionadora del IAJ.
- Creación de espacios de encuentro y redes sociales, que favorezcan la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.

Por otra parte, una vez finalizada la vigencia del II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía 2011-2014 (Plan Gyga), aprobado por Acuerdo de 8 de febrero de 2011, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y el Plan económico financiero de reequilibrio de la Junta de Andalucía 2012/2014, instrumentos jurídicos que han servido de marco normativo financiero delimitador, en estos últimos años, de los objetivos estratégicos y operativos anuales, así como de las actividades y servicios que los han desarrollado, el Consejo de Gobierno, en su reunión del 23 de septiembre de 2014, conoció el Anteproyecto de Ley de Juventud de Andalucía, acordando el procedimiento de elaboración de dicho Anteproyecto de Ley.

Con este Anteproyecto de Ley de Juventud de Andalucía, se pretende elevar al máximo rango legal las políticas que desarrolla la Administración autonómica dirigidas al colectivo juvenil, a la vez que servirá de referente esencial para los nuevos Planes integrales de juventud que en un futuro se aprueben por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. Las políticas de juventud reguladas en el Anteproyecto de Ley de juventud de Andalucía buscan abordar las necesidades que presenta la juventud de forma integral, sin olvidarse de ninguna de sus partes, acercarlas a la vida de las personas jóvenes desde un posicionamiento global, abarcando todos los aspectos que inciden en su desarrollo personal, pretendiendo que ninguna de sus parcelas quede desatendida, que todas y cada una de ellas cuenten con el mismo protagonismo.

Otro pilar fundamental de las políticas de juventud es el del convencimiento de que el reto de la igualdad es posible y que es un objetivo por el que todas las Administraciones públicas deben trabajar para evitar las evidentes desigualdades de género que aún siguen padeciendo las mujeres; igualdad para garantizar que las personas jóvenes en Andalucía cuenten con las mismas oportunidades a la hora de acceder a la información, a la cultura, a un empleo, a una vivienda, o a una adecuada formación.

Durante el ejercicio 2016, los objetivos y las líneas de trabajo y actuaciones a desarrollar en materia de juventud vendrán estructuradas transitoriamente a través de las tres dimensiones que configuraban el II Plan Integral de Juventud (Plan Gyga), hasta que se proceda a la aprobación de la futura Ley de Juventud de Andalucía, y de los correspondientes Planes integrales de Juventud que la desarrollen.

Por lo que respecta a la dimensión de emancipación juvenil, el objetivo se centra en propiciar el empleo de calidad entre la población juvenil de Andalucía, para ello, se incidirá en la formación, el asesoramiento y la orientación, como estrategia para la incorporación laboral de la juventud andaluza. En este sentido, dentro del nuevo Plan de formación del IAJ,

se priorizarán los cursos de Formación por la Empleabilidad, la Cultura Emprendedora y la Emancipación Juvenil y los relativos a la Formación en Nuevas Tecnologías, que integran la perspectiva de género.

Por otro lado, se generarán dinámicas favorecedoras de la actividad emprendedora y se promoverá y difundirá la cultura emprendedora entre la juventud andaluza, con la celebración de una nueva edición de la Escuela de emprendedores de Andalucía, propiciando como referentes, el conocimiento de diferentes experiencias profesionales, la cultura emprendedora y el autoempleo y se convocarán las ayudas del Programa Innovactiva 6000, destinado a la financiación de proyectos empresariales puestos en marcha por la población joven emprendedora andaluza.

En relación con la dimensión de participación juvenil y formación en valores, los objetivos se centran en fomentar la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad de Andalucía, promoviendo actitudes y valores democráticos entre la juventud andaluza, y democratizar la información juvenil. Para ello se potenciará la participación social y la acción solidaria de la juventud andaluza, fomentando proyectos en materia de juventud desarrollados por Entidades locales y entidades de participación juvenil, priorizándose aquellos proyectos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Especial relevancia adquiere en esta dimensión el Censo de Entidades de Participación Juvenil de Andalucía, para conocer el nivel participativo en los órganos de representación y dirección de las citadas Entidades de las mujeres y hombres jóvenes de Andalucía. Además se fomentará la participación juvenil a través del Consejo de la Juventud de Andalucía, con una nueva edición del Ágora Juvenil.

Se reconocerá públicamente 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.

Se celebrarán nuevas ediciones de la Escuela de Valores, la Escuela de igualdad de Andalucía, o la Escuela transfronteriza de Interculturalidad para Jóvenes, para fomentar la participación juvenil y la formación en valores, con respeto a la diversidad, la convivencia, la solidaridad e igualdad entre la juventud andaluza y que cuenta con un eje transversal de género.

Por otro lado, se democratizará la información juvenil, como estrategia para la consecución de la igualdad de oportunidades entre la juventud andaluza, con especial referencia a la igualdad de género, utilizando como eje vertebrador la Red andaluza de centros de información juvenil, que integra los Centros y puntos de información juvenil, así como las figuras esenciales de las personas informadoras y corresponsalías juveniles.

Asimismo, se consolidarán actuaciones como el Programa IAJ en redes sociales, el portal web Patio Joven, o el Programa Iuventus TV, configurados como espacios de encuentro y redes sociales, que favorecen la reflexión conjunta sobre la igualdad de género y contra la violencia de género entre la juventud andaluza.

Se impulsará la participación de la juventud en programas que propicien la movilidad y el aprendizaje intercultural, como Campos de trabajo de servicio voluntario para jóvenes,

o aquellos especialmente relacionados con la ciudadanía europea, como el novedoso Programa Erasmus +, que engloba, a través de sus diferentes acciones, diversas actuaciones como la movilidad de trabajadores en el ámbito de la juventud, el Servicio de voluntariado europeo o los intercambios juveniles.

En cuanto a la dimensión de calidad de vida de la juventud, se fomentarán hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la población joven, y se fomentará la creatividad y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía. Para la prevención de conductas de riesgo y la promoción de hábitos de vida saludable y consumo responsable entre la juventud, se van a desarrollar actuaciones de carácter formativo, especialmente orientadas a evitar el acoso escolar (bullying), así como la consolidación de servicios como el de atención personalizado de información sexual Salud responde, o los programas Forma joven y Carné joven, teniendo en cuenta la dimensión de género en su diseño y contenido.

Se fomentará la creatividad juvenil, a través de programas como Desencaja, o mediante el apoyo a eventos culturales con trascendencia nacional e internacional, como la Bienal de Flamenco.

Por último, se fomentará el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía entre la juventud, a través del programa de Acampadas y campamentos juveniles, la Red de Albergues Inturjoven, o la Red de Instalaciones Juveniles de Andalucía.

Para el seguimiento de estos objetivos y de estas líneas de trabajo y actuaciones se les asociarán los siguientes indicadores presupuestarios:

- Número de participantes en el Plan de Formación 2016.
- Número de empresas creadas por jóvenes emprendedores/as.
- Número de personas beneficiarias de subvenciones a Entidades Locales de Andalucía.
- Número de personas beneficiarias de subvenciones a Entidades Juveniles de Andalucía.
- Número de miembros de Entidades Juveniles censadas.
- Número de consultas al servicio de información sexual para jóvenes, a través del teléfono Salud responde.
- Número de usuarios/as del carné joven.
- Número de jóvenes que participan en el Programa Desencaja.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

El programa presupuestario 31F asume competencias en la política que la Comunidad Autónoma de Andalucía desarrolla en la gestión de prestaciones económicas periódicas de carácter asistencial o complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, con el objetivo general de mejorar las condiciones de vida de aquellas personas que carecen o tienen insuficientes recursos económicos para atender sus necesidades básicas.

Son beneficiarias de estas prestaciones económicas las personas mayores o personas con discapacidad con escasos recursos económicos, y estas ayudas se concretan en:

- La gestión y el pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y el pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas, por la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben y por carecer de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, y a aquellas 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 el marco del programa presupuestario 31F, se han tenido en cuenta los datos estadísticos que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, en función de la modalidad (jubilación o invalidez), sexo, edad, a fecha de mayo de 2015, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión y pago.

En este sentido, se observa 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 de carácter asistencial. Ser beneficiario o beneficiaria de ayudas del Fondo de Asistencia Social y de Pensiones no Contributivas, así como del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos es el requisito objetivo para tener derecho a las ayudas extraordinarias. A su vez, las condiciones para ser beneficiario de las anteriores son idénticas para ambos sexos, y se rigen además por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, es cierto que estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres, debido a que es la población femenina la perceptora del mayor número de estas prestaciones de carácter asistencial. La mayor vulnerabilidad social y económica de las mujeres y sus limitaciones al acceso al mercado laboral, provocan que un mayor número de ellas no hayan cotizado a la Seguridad Social o no lo hayan hecho suficientemente como para causar derecho a una pensión contributiva.

Sin embargo, si se analizan las prestaciones no contributivas por tramos de edad de las personas perceptoras, se observa que entre las personas beneficiarias más jóvenes, 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, que puede ser un indicador de mejora en la posición social y económica de las mujeres.

Así las personas beneficiarias de pensiones no contributivas, únicas prestaciones periódicas de esa naturaleza que continúan vigentes y que admiten nuevas altas, la situación es la siguiente:

Cuadro 5.2.1. Personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo y tramo de edad en Andalucía. Año 2014

Edad	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
Menores de 29	3.546	59	2.430	41	5.976
De 30 a 39	4.982	57	3.833	43	8.815
De 40 a 49	6.686	51	6.470	49	13.156
De 50 a 59	5.277	41	7.686	59	12.963
Mas de 60	12.018	20	49.486	80	61.504
TOTAL	**32.509**	**32**	**69.905**	**68**	**102.414**

Nota: datos a diciembre de 2014.
Fuente: Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Por su parte, los indicadores con relevancia de género previstos para el programa 31F han mantenido la tendencia de los últimos años en el colectivo de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, en cuanto a que la diferencia entre hombres y mujeres disminuye paulatinamente. Ello supone un avance en materia de igualdad de género, pues ello indica que cada vez más las mujeres acceden a los 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 están derogadas, lo que conlleva que no se admiten nuevos beneficiarios o beneficiarias de alta.

Para el ejercicio 2016, los indicadores son los siguientes:

- Personas Beneficiarias Asistencia Social – FAS (número de hombres y de mujeres).
- Personas Beneficiarias Ayuda Extraordinaria FAS-SGIM (número de hombres y de mujeres).
- Personas Beneficiarias Ayuda Extraordinaria PNC (número de hombres y de mujeres).

14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, atribuye a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio las competencias que correspondían a la Secretaría General de Innovación, Industria y Energía y a la Secretaría General de Empleo, hasta entonces adscritas a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como las de Formación profesional para el empleo y las de comercio.

La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio desarrolla dichas competencias conforme a lo dispuesto en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula su estructura orgánica, mediante la ejecución de diez programas presupuestarios, de los cuales dos corresponden a sus entidades adscritas, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y el Servicio Andaluz de Empleo.

Estos programas inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su impacto 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.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos estratégicos, objetivos operativos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2016 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social de Andalucía (CES), es un órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno andaluz que fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo cual ejerce una serie de funciones que consisten en la emisión de Dictámenes e Informes sobre materias normativas de especial relevancia o trascendencia, en la realización de estudios a iniciativa propia y en la elaboración de su memoria anual de actividades. Además el CES ha puesto un especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas las que colabora, poniéndose de manifiesto el carácter transversal que las políticas de género tienen.

En relación a la composición del órgano, en la última renovación de los miembros del Consejo llevada a cabo en 2014, y siguiendo lo regulado en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (artículo 11.2), se ha respetado la representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal modo que de las setenta y dos personas que lo componen, entre personas titulares y suplentes, el 47,2% son mujeres frente al 52,8% de hombres.

En la propia 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 mejorar la distribución equilibrada por sexo, haciendo un esfuerzo en aumentar el número de mujeres destinatarias de sus acciones. Para convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones (como la Memoria anual y el Informe Socioeconómico) y estudios presentados al Premio de Investigación, se ha seguido utilizando una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene alrededor de 2.500 hombres y 1.200 mujeres, y cuyos componentes son, básicamente, personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial.

A pesar de que es una convocatoria de carácter anónimo, en la que, por tanto, no es posible hacer ningún tipo de discriminación positiva, en las últimas convocatorias del Premio de Investigación, han obtenido el galardón, tanto el primer Premio como el Accésit, un total de seis trabajos de los que cinco, fueron elaborados por mujeres. Las publicaciones de los trabajos premiados y presentados a las distintas convocatorias desde 2004, que integran la colección del organismo denominada Premio de Investigación, registra un total de 28 títulos, de los cuales 19 son de mujeres y 9 de hombres.

El CES de Andalucía continuará con su línea general de actuación comprometida con el fomento y promoción de la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, participando y colaborando con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo. En particular, las líneas de actuación que se llevarán a cabo en el ejercicio 2016, con incidencia en materia de género, son:

- Se continuará formulando recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emitan, en relación con los anteproyectos de ley 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 realizar 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 estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades (aunque el documento publicado no contenga estadísticas de género al ser un resumen de la Memoria en sí) como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía y en la revista digital que el Consejo está elaborando.

- Se propondrá la elaboración de Informes periódicos sobre la situación de 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 facilitará la extracción de datos estadísticos de participación, desagregados por sexo, tanto en lo que se refiere al Premio de Investigación del CES de Andalucía como a las Jornadas que anualmente se organizan, en la elaboración de ponencias de dictamen, en la composición del órgano y en la distribución de las ediciones que se publiquen.

- Se propondrá incluir temas de actualidad sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito autonómico, nacional y europeo en cada número de la revista digital que el Consejo está elaborando.

- Se procurará la firma de Convenios de colaboración entre la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer y el Consejo Económico y Social de Andalucía para coordinar las actuaciones en materia de género del Consejo con las actuaciones de la Unidad.

- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía con el objetivo de fomentar y promover la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La importancia que la igualdad adquiere en las políticas que desarrolla la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio tiene especial relevancia en el ámbito del empleo con un papel activo en la incorporación del enfoque de género. El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, continuará desarrollando en 2016, las políticas para fomentar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de las mujeres y los hombres de Andalucía, presididas por el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas se realicen en un marco de igualdad de oportunidades real y efectiva, logrando que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral alcance los objetivos fijados por la Unión Europea. La Consejería está, por tanto, volcada en la potenciación de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la igualdad real en las condiciones de trabajo, la conciliación y corresponsabilidad, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral tiene como principales cometidos, de un lado, el mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz y, de otro, la gestión del conocimiento e investigación en materia de relaciones laborales, así como el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales.

Teniendo en cuenta la diferente situación de partida de mujeres y hombres, en su ámbito de competencias, este centro directivo desarrolla una línea estratégica de la política de igualdad en el empleo orientada a impulsar la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

A través de este programa presupuestario, se han diseñado medidas de acción positiva para combatir el desequilibrio que aún persiste entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, con la siguiente estructura de objetivos y actuaciones:

- Mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz, mediante las actuaciones encaminadas a desarrollar y a ejecutar medidas de acompañamiento sociolaboral en procesos de reestructuración de empresas. También se fomentarán las acciones de mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de la población activa, garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y facilitando la incorporación de las mujeres a la vida laboral.

- Fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Para ello se continuará implementando medidas dirigidas a la negociación colectiva en el marco del Acuerdo de Concertación Social, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva.
- Se promoverá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres mediante:
  - La realización de estudios, acciones innovadoras y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
  - El apoyo a aquellos proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, como órgano colegiado de naturaleza tripartita, constituido por las organizaciones empresariales y sindicales que ostentan la condición de más representativas en nuestra Comunidad Autónoma y la propia Administración, fue creado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en la línea de las directrices internacionales sobre administración del trabajo, con el objetivo de garantizar la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como la de éstas entre sí.

Es, por tanto, un órgano de participación institucional, de concertación y diálogo social permanente en el ámbito de las relaciones laborales, cuyas funciones están orientadas, por una parte, a impulsar la negociación colectiva andaluza mediante la adecuación, renovación y enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas materias que demandan la propia evolución del mercado de trabajo y los cambios legislativos en el ámbito sociolaboral, y por otra, a la canalización dialogada y pacífica de la conflictividad laboral inherente a los procesos de negociación.

En base a ello, las prioridades en las actuaciones del Consejo vienen marcadas por los órganos colegiados de composición tripartita de esta Institución, y están centradas esencialmente en las repercusiones y posibles medidas correctoras derivadas, de los efectos de las sucesivas reformas legales llevadas a cabo en los últimos ejercicios. Dichas reformas han variado de manera esencial las claves sobre las que se sustentaba la estructura y articulación de nuestro sistema de negociación colectiva.

En consecuencia con lo anterior, en 2016 las actuaciones del Consejo irán dirigidas fundamentalmente al fortalecimiento, mantenimiento y mejora de las unidades de negociación que conforman el mapa de la negociación colectiva andaluza. A título de ejemplo, se señalan como tales las relativas a: ritmo de la negociación, desbloqueo de procesos, acuerdos de prórroga de periodos de mayor actividad, canalización de supuestos de inaplicaciones de convenios, sustitución de periodos de consulta por actuaciones mediadoras y arbitrales del Servicio de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERCLA), y, en general, un conjunto de claves para atender dicho objetivo prioritario.

Entre los objetivos y las actuaciones con incidencia en la igualdad de género entre mujeres y hombres para 2016, cabe destacar las siguientes:

- Incrementar el ritmo y la dinámica de negociación de los convenios colectivos andaluces. Para ello se extenderá el uso del servicio de Presidencia de mesas de negociación para situaciones de arranque o bloqueo de negociación incorporará un indicador de género que mide la representación de las mujeres en el ejercicio de esta función.

- Incrementar la divulgación e investigación en materia sociolaboral, extendiendo la colaboración con otras entidades, para la realización de jornadas de formación en el campo de las relaciones laborales, promoviéndose la participación igualitaria entre mujeres y hombres tanto entre el alumnado como entre el profesorado.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

A través del programa presupuestario 44J, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral lleva a cabo la gestión de programas de tiempo libre, que comprenden 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.

Conforme a dicha norma, las plazas disponibles se distribuyen en cada una de las residencias en dos grupos: un grupo de plazas reservadas a las personas trabajadoras y sus familiares, denominado reserva para personas trabajadoras; y otro grupo destinado a determinados colectivos de especial atención, denominado reserva general. A través de esta reserva general, gestionada mediante el programa Conoce tu tierra, se lleva a cabo una importante labor social al proporcionar estancias en estos centros a determinados colectivos, entre los que se encuentran las personas perceptoras de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad, jubiladas, mayores de 65 años, con discapacidad reconocida legalmente y mujeres víctimas de violencia de género.

Dentro de este programa presupuestario se han venido desarrollando en los últimos años acciones encaminadas a integrar la perspectiva de género. Por un lado, se ha continuado adaptando la aplicación informática de Tiempo Libre de forma que permita obtener los datos estadísticos desagregados por sexo y, con ello conocer el impacto de género de este programa presupuestario, principalmente en el programa Conoce tu tierra, programa social destinado a colectivos de especial consideración.

En el ejercicio 2015 ha continuado ofreciéndose un turno preferente para familias numerosas, de amplia aceptación y con una participación mayor cada año, como lo demuestran las 861 solicitudes presentadas este ejercicio, frente a las 742 solicitudes presentadas en 2014. Por lo que respecta al programa social, se ha apreciado una levísima participación del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género a través de los Ayuntamientos solicitantes, quienes han incluido entre la población participante a tres de ellas con cargas familiares.

Al final del ejercicio 2015 habrán disfrutado de estancias en Residencias de Tiempo Libre de la Comunidad Autónoma de Andalucía alrededor de 27.000 personas, con un porcentaje de participación estimado del 52% mujeres y el 48% hombres, por lo que respecta a las personas residentes en Andalucía, y del 47% y 53%, respectivamente, en cuanto a las personas residentes en otras Comunidades Autónomas, siempre dentro del cupo del 95% de las plazas destinado al primer grupo y el 5% al segundo.

Dentro de los distintos colectivos de personas que acceden a estos centros, se estiman las siguientes cifras, a diciembre de 2015:

1. Personas trabajadoras y familiares: alrededor de 18.000 personas se encuentran dentro de este colectivo, con una participación de un 51% de hombres frente a un 49% de mujeres, porcentajes que guardan relación con los datos estadísticos de personas ocupadas proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de la Encuesta de Población Activa, conforme a los cuales, el 43% son mujeres y el 57% hombres.

2. Personas mayores de 65 años, jubiladas o pensionistas: unas 17.000 personas habrán acudido por este colectivo dentro del programa social Conoce tu tierra, superando aquí la participación de mujeres, que representa un 60% sobre el total, frente al 40% que representan los hombres. Esta diferencia se explica por el mayor volumen de población femenina percibiendo pensiones de viudedad y que acuden a estos centros. El 92% de las pensiones contributivas de viudedad las perciben mujeres, frente al 8% de hombres, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

3. Personas con discapacidad: este colectivo, participante a través del mismo programa social, está integrado por 2.000 personas, aproximadamente. En él, sigue siendo mayor la participación de mujeres, 51%, frente a la de los hombres, 49%.

En el ejercicio 2016 se llevarán a cabo las siguientes acciones, siempre dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes:

- A través del Programa Conoce tu tierra continuará atendiéndose a colectivos de especial consideración a los que va destinado, dentro de los cuales se encuentran los colectivos de mujeres jubiladas, pensionistas o con discapacidad, quienes perciben menos ingresos que los hombres, y cuentan con mayores dificultades de acceso a recursos similares a los ofrecidos por las Residencias de tiempo libre.

- Con objeto de favorecer el acceso a este recurso público del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, se trasladará a los Ayuntamientos solicitantes la información precisa para que se incluyan dentro de las personas que acuden a las Residencias de tiempo libre por ellos representados, a través del Programa Conoce tu tierra.

- Se seguirá manteniendo el turno preferente destinado a familias numerosas, medida que facilita la conciliación familiar en un colectivo que presenta mayores cargas económicas, disponiéndose de un cupo de plazas, dada la alta participación de este colectivo, incrementada año a año desde su introducción en el ejercicio 2011.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Este programa presupuestario comprende un conjunto de acciones destinadas a impulsar y extender entre las empresas y las personas ocupadas y desempleadas, una formación que contribuya a mejorar la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores y la competitividad y la productividad de las empresas, así como promover que las competencias profesionales adquiridas sean objeto de acreditación.

Uno de los objetivos estratégicos del II Plan de Formación Profesional para el Empleo (2011-2015) ha sido potenciar una Formación Profesional de calidad, garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, flexible y adaptada al mercado de trabajo y la realidad económica y social de Andalucía, con el objetivo de elevar la empleabilidad de la población, el incremento de la productividad y la competitividad del tejido productivo. Tal y como se recoge en el Plan, para conseguir estos objetivos, la formación profesional se planificará bajo criterios que garanticen la igualdad de género, siendo este un principio a incluir de forma transversal en todas las actuaciones que se desarrollen.

En el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo se establecen medidas que persiguen hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que destacan las acciones destinadas a la eliminación de los sesgos de género en las ocupaciones y el impulso de un conjunto de actuaciones específicas, como medida de acción positiva para corregir los desequilibrios que se produzcan en el mercado de trabajo. En este sentido, y en relación con la igualdad de género, se fomenta la formación para el empleo dirigida a personas con mayor dificultad de inserción laboral, centrándose en las mujeres y en especial, las mujeres jóvenes. Hay que tener en cuenta que la tasa de paro entre los hombres se sitúa en el 28,7% y entre las mujeres en el 33,8%, un diferencial de 5 puntos. Este diferencial aumenta entre la población activa más joven, menores de 20 años, alcanzando 8,5 puntos porcentuales, siendo la tasa de paro entre las mujeres jóvenes del 83,8% y entre los hombres del 75,3% .

Entre las actuaciones previstas para 2016, que permitan seguir avanzando en la igualdad, destacan:

- Desarrollar los programas mixtos de empleo y formación, como las escuelas taller, las casas de oficio y los talleres de empleo. Son proyectos de carácter temporal, en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo. Se sigue incorporando la perspectiva de género en sus objetivos para favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario, a través de la regulación expresa en su normativa relativa a la cuota de participantes, de que al menos el 50% sean mujeres.

- Fomentar los programas de acciones formativas destinadas a favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas ocupadas, incluyendo una amplia gama de formación continua, accesible con un formato modular, para la obtención de certificados de profesionalidad a través de la acreditación parcial acumulable.

- Impulsar los programas de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a personas desempleadas, con acciones formativas cubiertas al menos en el 60% por alumnado en situación de desempleo, para mejorar la empleabilidad de este colectivo y, con especial atención, a colectivos con dificultades especiales de inserción, como es el caso de las mujeres dado sus mayores tasas de desempleo con respecto a los hombres.

- Desarrollo de los programas de formación para impulsar la Formación Profesional para el Empleo dentro del Plan de garantía juvenil. Se pretende el aumento del nivel de formación de jóvenes que abandonaron los estudios a una edad temprana para incorporarse al mercado de trabajo y que ahora no encuentran oportunidades laborales. Asimismo, se fomentará la formación y la recualificación de jóvenes que, a pesar de tener un nivel educativo y formativo elevado, necesitan adquirir nuevas competencias para incorporarse al mercado laboral. En este colectivo de edad, menor de 30 años, las mujeres presentan una mayor tasa de paro.

- En colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, se continuará desarrollando el programa Cualifica como un programa de Formación para el Empleo dirigido a mujeres víctimas de violencia de género. Incorpora los contenidos curriculares oportunos para que las usuarias mejoren su calidad de vida, con la mejora de sus competencias profesionales, de cara a alcanzar una mayor autonomía personal.

72A ENERGÍA E INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

El programa presupuestario 72A Energía e Infraestructura y Servicios Tecnológicos tiene dos finalidades, en primer lugar, el desarrollo de la innovación, la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía en el ámbito de nuestra Comunidad autónoma, siendo éstos los pilares básicos en que debe basarse el modelo de crecimiento económico y social para garantizar que éste sea estable, duradero y sostenible. Además, se plantea el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma. Y en segundo lugar, la planificación, promoción, fomento y seguimiento de los sectores industrial, energético y minero de Andalucía, así como la seguridad minera, industrial y del sistema energético.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguientes objetivos y actuaciones en las que se integra la perspectiva de género y que, en la mayoría de los casos, son una continuidad de las acciones desarrolladas durante el presente ejercicio:

- Impulsar y consolidar proyectos estratégicos de innovación con especial atención a favorecer la presencia de las mujeres. Uno de los programas con mayor relevancia de género es Minerva, programa de referencia en Andalucía para aquellas empresas y personas emprendedoras interesadas en impulsar, fomentar y consolidar ideas y soluciones en el ámbito de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) proporcionando una aproximación de negocio desde la concepción de la idea hasta su futura comercialización y puesta en el mercado. Dada la escasa presencia de mujeres en este proyecto en ediciones anteriores, se realizarán dos tipos de actuaciones:
  - Difusión y visibilidad de iniciativas donde una o varias mujeres estén liderando el proyecto.
  - Dentro de las tareas de difusión y comunicación del proyecto se identificarán aquellos colectivos de mujeres donde el programa Minerva pueda ser de interés.

- Promover el acceso en igualdad de oportunidades a la sociedad de la información mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social entre la ciudadanía. A través de los distintos proyectos y programas se pondrán en

marcha actuaciones para la eliminación de la brecha digital de género, así como para la eliminación de la brecha digital existente en otros colectivos y grupos de personas. A lo largo de 2016 todas estas líneas se desarrollaran en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo de igualdad que garantiza la difusión de las actuaciones a las mujeres de modo individual, a través de sus servicios y a través de sus relaciones con el tejido asociativo de mujeres. Entre sus actuaciones destacan:

- El proyecto MIRA, que pretende promocionar una nueva forma de relación administración-ciudadanía a través de internet, fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general, y, en particular de las mujeres, facilitando el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información así como la reutilización de los recursos aprovechando sinergias y potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.
- Los proyectos Guadalinfo, con sus centros asociados: Centros de Acceso a Internet (CAPI) y las Comunidades Andaluzas en el Exterior (CAES), y el proyecto Andalucía Compromiso Digital que han contribuido a la eliminación de diferentes brechas digitales como la territorial o la relativa a las personas de más edad. Guadalinfo ha contribuido a la reducción de la brecha digital de género en el medio rural y, en los entornos urbanos, Andalucía Compromiso Digital, proyecto de innovación social cuyo objetivo es la eliminación de la brecha digital de género, como lo demuestra en la actualidad la mayor presencia de mujeres que de hombres en el programa, tanto en el caso de personas beneficiarias como de voluntarias. El esfuerzo en la captación de mujeres voluntarias contribuye a la eliminación de la segunda brecha digital de género, que tiene que ver con el liderazgo en materia TIC.

• Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y la incorporación de las TIC, poniendo especial énfasis en disminuir desequilibrios de género y en el impulso de las empresas del sector TIC de Andalucía, con las siguientes actuaciones:

- La normativa específica que regulará las convocatorias de ayudas para el desarrollo del mercado digital en Andalucía y el fomento de la innovación y modernización de las Pymes andaluzas a través del uso de las nuevas tecnologías, incluirá criterios de baremación, cláusulas y condiciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
- En lo relativo al impulso de las empresas del sector TIC, las actuaciones a realizar irán en consonancia con las áreas de actuación de la Estrategia de Impulso del Sector TIC Andalucía 2020, actualmente en fase de elaboración. En dicha estrategia, siguiendo las directrices de la Agencia Digital Europea, se recogerán medidas que promuevan la cohesión social y la igualdad de oportunidades entre personas de distinto género.
- Por último, el desarrollo de programas de capacitación en el ámbito de las TIC se llevará a cabo a través de acciones formativas de diversa índole, en las que se incluirán explícitamente acciones formativas dirigidas a mujeres empresarias del sector TIC andaluz.

- Impulsar los servicios de la administración electrónica en otras administraciones públicas de Andalucía distintas a la Junta de Andalucía.

- Impulsar la innovación y modernización tecnológica de las Entidades Locales de Andalucía a través de las TIC. La incorporación a la sociedad de la información de las entidades locales, como Administración más cercana a la ciudadanía, supone un instrumento fundamental para el desarrollo socioeconómico de hombres y mujeres en el territorio, que se consolida en 2015-16 al incorporar el impulso de proyectos relacionados con la Smart City.

- Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones, así como la gestión de la Red Corporativa de Telecomunicaciones de la Junta de Andalucía (RCJA).

  - Dentro de este objetivo se enmarcan diversas líneas de actuación, muchas de ellas de planificación y desarrollo normativo, cuya finalidad es, en definitiva el desarrollo de un sistema de telecomunicaciones que garantice la equidad territorial y el acceso universal a los servicios avanzados de telecomunicaciones electrónicas. En la consecución de este objetivo desempeña un papel primordial la RCJA, que integra el conjunto de servicios avanzados de telecomunicaciones para todos los organismos de la Administración Autonómica. El soporte a las comunicaciones electrónicas que ofrece el desarrollo de las infraestructuras a través de la Red, favorece la equidad de género así como también contribuye a la universalización de los servicios.

  - Se tendrá en cuenta la desagregación por sexo en el análisis de satisfacción de las personas usuarias al objeto de conocer y poder responder a las necesidades de unas y otros.

- Impulsar las comunicaciones electrónicas en el ámbito de otras administraciones. Para el desarrollo de las redes de telecomunicaciones, se continúa con las funciones de asistencia técnica e información a las entidades locales en relación con los proyectos de despliegue de infraestructuras y redes de comunicaciones electrónicas de interés en los que participe la Junta de Andalucía, así como en normativa sectorial específica a través de la Oficina de Asesoramiento de Telecomunicaciones para las Administraciones locales andaluzas (Consulta Teleco). También se sigue desplegando el sistema de estaciones de medida (Proyecto EMRed) que permite informar sobre los niveles de exposición a las emisiones electromagnéticas y el cumplimiento de la normativa en vigor. No se han previsto actuaciones específicas para paliar los desequilibrios de género, si bien esto supone una apuesta por el despliegue de redes de telecomunicaciones en el territorio lo que contribuye a la equidad en el acceso a las mismas.

- Impulsar la seguridad y la confianza digital en las TIC en el ámbito de la administración de la Junta de Andalucía. El Plan de Seguridad y Confianza Digital Andalucía 2020, pretende extender la cultura de seguridad en nuestra organización, a través de actuaciones de concienciación del personal público, reforzando las capacidades de detección y respuesta ante los riesgos digitales. Es fundamental en este ámbito, la formación en buenas prácticas de seguridad de hombres y mujeres, a fin de evitar la brecha digital de género derivada de la falta de confianza y conocimientos de medios digitales. En

este sentido, se intensificarán los esfuerzos en materia de capacitación tecnológica de las mujeres que integran el personal de la administración.

- Apoyar la inversión en innovación y desarrollo empresarial. Actualmente se ha aprobado el Programa operativo cofinanciado por Fondos Europeos para el periodo de programación 2014-2020, en base al que se elaborarán las órdenes de incentivos a empresas. Tal y como establece la Estrategia de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como el Pacto Europeo por la igualdad de género deberán introducirse políticas que promuevan la igualdad entre sexos, con el fin de incrementar la participación de la población femenina en el empleo, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social. Estos principios deberán estar presentes en las convocatorias de incentivos a empresas, de hecho el nuevo Programa de incentivos para el desarrollo industrial y la creación de empleo en Andalucía, prioriza, entre otros, aquellos proyectos que estén promovidos por mujeres.

- Modernizar y simplificar los procedimientos en materia de industria, energía y minas. La Dirección General de Industria, Energía y Minas participa en el proyecto de mejora de la administración electrónica de la Consejería, mediante el que se pretende habilitar la mayoría de los trámites electrónicamente, con el objetivo de agilizar los procedimientos administrativos. 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 pueden 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 permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad.

- Contribuir a la ordenación equilibrada del territorio y al crecimiento económico mediante la planificación estratégica de los sectores productivos; industrial, energético y minero. Actualmente se encuentran en elaboración la Estrategia Energética de Andalucía 2020, la Estrategia Industrial de Andalucía 2020 y la Estrategia Minera de Andalucía 2020, en las que el principio de igualdad de género se incorpora como objetivo transversal.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Este programa tiene entre sus principales objetivos, favorecer el aumento de la competitividad de las Pymes comerciales, la creación y el mantenimiento de empleo estable en el sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano a través de la cooperación empresarial y el apoyo a la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

En materia de igualdad, el programa se ha marcado para el ejercicio 2016 el objetivo de mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector comercial mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a Pymes comerciales, para ello se tiene previsto desarrollar las siguientes actuaciones:

- Se aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos en las convocatorias anuales, garantizando, en primer lugar, que las empresas que hayan sido sancionadas por la Administración por aplicar políticas discriminatorias contra las mujeres, no puedan acogerse a estas líneas de ayuda en el plazo de tres años; en segundo lugar, valorando positivamente las solicitudes de incentivos presentadas por Pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado y, en último lugar, introduciendo en la normativa reguladora de subvenciones, condiciones y obligaciones a las entidades beneficiarias que contribuyan a la promoción del principio de igualdad de género entre mujeres y hombres.
- Identificar la dedicación de mujeres y hombres a los distintos oficios artesanos a través del Registro de Artesanos y Artesanas en Andalucía.
- Reconocer la excelencia en el ejercicio del comercio interior, mediante la convocatoria de los premios a la excelencia en este ámbito, incluyendo indicadores con desagregación según sexo.

32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Este programa presupuestario comprende la prestación de soporte jurídico y administrativo al resto de los centros directivos de la Consejería, con un eminente carácter horizontal y técnico. Se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria de los centros directivos, 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. Con el fin de impulsar la gestión de la contratación de conformidad a criterios de eficiencia y de equidad, se incorporarán cláusulas de género en los pliegos que rigen los contratos y en las normas reguladoras de las subvenciones. Además, el programa contempla las siguientes actuaciones con perspectiva de género para 2016:

- Elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería, junto con el informe económico y financiero, la memoria y el informe de impacto de género.
- Programación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas, en el marco de los planes y programas estadísticos cartográficos, procurando incorporar aquellas actividades, que permitan conocer la situación de partida de mujeres y hombres en los ámbitos competenciales de la Consejería, así como la información desagregada por sexo.
- Gestión del centro de contacto multicanal para facilitar información y atención a la ciudadanía, procurando que el lenguaje, el trato dispensado y la documentación utilizada sirvan para fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, evitando cualquier imagen discriminatoria o estereotipos sexistas.
- Creación de una política de prevención de riesgos laborales en la Consejería, poniendo especial atención en los riesgos laborales específicos de las mujeres.
- Gestión de personal, con especial atención a la formación en materia de género.

14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que basa su actuación en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, consensuada con los agentes sociales y económicos, se centra en profundizar y desarrollar acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza una cultura preventiva en todos los hábitos de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos.

Además, tiene como cometidos el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laborales, así como 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.

Cabe señalar que el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales toma en cuenta en todas sus acciones la integración de la perspectiva de género con carácter transversal. En el ámbito de las competencias del Instituto, las mayores desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres vienen reflejadas en las encuestas de condiciones de trabajo, en las que es el propio colectivo trabajador el que opina sobre las condiciones de trabajo en las que desempeñan su labor y sobre las actuaciones preventivas de sus empresas, mostrando el grado de satisfacción con las mismas. Los riesgos psicosociales, como factores emergentes, aportan también información diferenciada según sexo sobre los riesgos laborales.

Los objetivos programados en 2016 se mantienen en línea con los propuestos para el 2015, si bien se han programado nuevas actuaciones:

- Estudio de las condiciones de trabajo en Andalucía y su análisis desde la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio 2016, se prevé la realización de las siguientes actuaciones:
  - Elaboración y publicación de trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos, en colaboración con entidades, instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro, para la mejora de las condiciones de trabajo, en particular, de las mujeres trabajadoras.
  - Realización y presentación de resultados de la III Encuesta de condiciones de trabajo, que incluye un cuestionario que presta especial consideración a las condiciones que afectan a las mujeres trabajadoras.
  - Mantenimiento del Laboratorio Observatorio de condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía, mediante el encargo al mismo de proyectos de investigación.
- Continuar con el desarrollo de acciones formativas en seguridad y salud laboral orientadas a colectivos específicos, mediante la realización de las siguientes actuaciones:
  - Formación en prevención dirigida a componentes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de empresas andaluzas, a profesionales de la prevención de riesgos

laborales en ejercicio, y a agentes de promoción de la cultura preventiva, procurando la participación igualitaria de mujeres y hombres.

- Inclusión de indicadores de género en las acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos, organizadas o promovidas por el Instituto. Se incluirá en el contenido de las acciones formativas la perspectiva de género, incidiendo en los riesgos laborales que afectan a las mujeres.

14.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

Uno de los objetivos estratégicos del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), que contempla transversalmente en todas sus actuaciones para 2016, es el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía. Bajo este principio se desarrollarán todas las actividades con la finalidad última de, por una parte, mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza y, por otra, mejorar la calidad de los servicios que presta el SAE, en el convencimiento de que el mantenimiento de los servicios públicos y el impulso de su actuación derivará en una reducción del desempleo, de la temporalidad y de las desigualdades de género en el mercado laboral.

En el marco de la reducción de las desigualdades sociales y territoriales a través de políticas económicas para la cohesión social y territorial, las políticas activas de empleo son esenciales ya que se configuran como una inversión que contribuye a resolver problemas que ayudan al mejor funcionamiento de la economía. Por tanto y al margen del objetivo transversal de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres en Andalucía, el SAE para el año 2016 se plantea otros dos objetivos estratégico, mejorar la empleabilidad de la ciudadanía andaluza y la calidad de los servicios.

Cada uno de estos objetivos estratégicos se concreta en otros objetivos operativos para cuya realización se desarrollan distintas actuaciones, entre ellas destaca la mejora de la empleabilidad de la ciudadanía andaluza. Con la finalidad de hacer frente a las consecuencias de la crisis económica, especialmente en materia de desempleo, el Gobierno andaluz puso en marcha medidas de empleo y acciones urgentes que han supuesto una respuesta eficaz para tratar de activar el mercado de trabajo, especialmente en aquellos sectores de población con más dificultades de acceso al empleo o con más barreras para la inserción.

Estas medidas quedaron plasmadas primero en el Decreto Ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la iniciativa @mprende+, así como en el Decreto Ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el programa Emple@30+, y más recientemente en el Decreto Ley 2/2015, de 3 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, que incluye medidas para dar respuesta al grave problema de desempleo juvenil, la implementación de iniciativas generadoras de empleo dirigidas a la población de treinta o más años de edad desempleada y medidas de fomento de la contratación de personas mayores

de 45 años, entre otras. Durante 2016 se continuarán desarrollando estas líneas de trabajo, planteándose los siguientes objetivos operativos:

- Gestionar de forma integral la demanda de empleo y atender las necesidades de información y orientación profesional de las personas demandantes de empleo.
- Atender las necesidades de las empresas en materia laboral y de recursos humanos.
- Favorecer la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas en general.
- Favorecer la inserción de colectivos en riesgo de exclusión social.
- Incrementar el uso de las TIC por parte de las personas demandantes de empleo y de las entidades empleadoras.

Para ello se potenciarán una serie de actuaciones con incidencia en el empleo y por ende en las situaciones de desigualdad que el mismo provoca. Entre otras, se encuentran las siguientes:

- Inscripción y clasificación de la demanda de empleo. Disponer de una información completa, correcta y actualizada sobre las personas demandantes de empleo es uno de los pilares básicos para el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo, pues determina la demanda de empleo en el mercado de trabajo. El punto de partida de todas las acciones de orientación laboral, es un diagnóstico personalizado de la situación de cada desempleado y desempleada, y para ello se concierta una cita previa con cada demandante para que el personal técnico del SAE evalúe y detecte las necesidades en cuanto a empleabilidad de forma individualizada. Una vez realizado este estudio previo se desprenderán las acciones siguientes a emprender, que consisten fundamentalmente en el alta como demandante de empleo de las personas interesadas así como actualizaciones curriculares. Según estimaciones presupuestarias se prevé la atención en las Oficinas de Empleo de unas 2.700.000 personas, 1.620.000 mujeres y 1.080.000 hombres.
- Gestión de Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI). El Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), es un plan de trabajo que, paso a paso, se define y desarrolla para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas. Se inician siempre mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico, o evaluación socioprofesional, desarrollada por un profesional de la red Andalucía Orienta. Cada persona beneficiaria que desarrolle un IPI, tiene una persona responsable del desarrollo del mismo que le prestará asesoramiento personalizado durante todo el proceso. Esta herramienta fundamental se ha demostrado altamente eficaz para la consecución de los objetivos planteados, de ahí su mantenimiento e impulso. Se prevé que el número de personas participantes en los IPI sea de unas 380.000, 228.000 mujeres y 152.000 hombres.
- Agentes de empresas. Las actuaciones a desarrollar por el dispositivo de Agentes de empresas están destinadas a abordar la parte de la oferta, analizando el mercado de trabajo, conociendo y asistiendo a las empresas y cooperando en conseguir una mayor interrelación entre las empresas y las personas demandantes de empleo. Igualmente,

proporcionarán a las empresas, las personas candidatas adecuadas, cuando estas requieran la colaboración de los Agentes para llevar a cabo un proceso de selección destinado a cubrir puestos de trabajo que no haya sido gestionado a través de una oferta de empleo. A lo largo del año 2016, a través del dispositivo de Agentes de empresas, se tiene previsto visitar a 18.000 empresas en Andalucía para prestarles los servicios ofertados desde este dispositivo.

- Gestión de la intermediación en el empleo. El procedimiento de gestión de ofertas de empleo en oficinas del SAE se estructura en las siguientes fases: recepción de la oferta, registro de la oferta, búsqueda de candidaturas, comprobación de idoneidad, comprobación de disponibilidad, envío de candidaturas, seguimiento de la oferta y conclusión de la misma. A lo largo del año 2016, desde la red de oficinas SAE, se gestionarán la totalidad de las ofertas de empleo registradas.

- Promoción de las políticas activas locales de empleo, mediante la ejecución de iniciativas como: Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria para el impulso del empleo joven, Bono Empleo Joven y Becas para proyectos de I+D+i. Son iniciativas cuyo objeto es favorecer la inserción en el mercado de trabajo de las personas desempleadas menores de 30 años. La primera convocatoria de ayudas de estas iniciativas se efectuó en el ejercicio 2014, contenidas dentro del Decreto Ley 6/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la Iniciativa @mprende+. Las bases reguladoras establecían la concesión de subvenciones públicas para la contratación de personas desempleadas con edades comprendidas entre 18 y 29 años con la finalidad de mejorar la empleabilidad de éstas y facilitando su inserción en el mercado laboral.

  Con el Decreto Ley 2/2015, de 3 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo se incluyen medidas para dar respuesta al grave problema de desempleo juvenil, la implementación de iniciativas generadoras de empleo dirigidas a la población de treinta o más años de edad desempleada y medidas de fomento de la contratación de personas mayores de 45 años, entre otras. Estas iniciativas combinan un impulso local del empleo y la inserción laboral a proyectos implementados por actores locales con influencia en el mercado laboral como son los ayuntamientos en el caso de la Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria, las universidades andaluzas en el caso de las Becas I+D+i o las empresas en general. Estas iniciativas de igual modo procuran atender a las necesidades del tejido empresarial andaluz ofreciendo posibilidades de contratación en prácticas.

  La Iniciativa de Cooperación Social y Comunitaria fomenta la adquisición de competencias profesionales por parte de los jóvenes mediante su participación activa en proyectos sociales o comunitarios ejecutados por los ayuntamientos. El Bono Empleo Joven está disponible para las entidades, empresas o personas autónomas, que formalizan un contrato laboral con una persona entre 18 y 30 años, titular de dicho bono. En el caso de las Becas I+D+i, estas están destinadas al desarrollo de prácticas profesionales por personas jóvenes con títulos universitarios, máster o doctorado, en empresas que estén implementando proyectos de I+D+i. Esta última iniciativa se lleva a cabo en colaboración con las universidades andaluzas. Según estimaciones presupuestarias se prevé que el número de personas contratadas mediante el Bono de Empleo Joven será

de unas 4.000, de las cuales 2.400 serán mujeres y 1.600 hombres. De la misma manera los jóvenes participantes en las iniciativas de cooperación social y comunitaria se estiman en 60.000, siendo 36.000 mujeres.

- Actuaciones de orientación profesional y acompañamiento a la inserción. Este programa tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral, a través de un apoyo intensivo, de las personas desempleadas de larga duración o con discapacidad. Este apoyo consiste en acciones de asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado, contempladas en su IPI, en las tareas relativas a su candidatura a ofertas de empleo y, en el caso de personas con discapacidad, durante las etapas iniciales de su incorporación a un puesto de trabajo en un periodo que no supere los seis meses. Las previsiones para 2016 son de 1.000 personas beneficiarias en total, siendo 600 de ellas, mujeres.

- Acciones experimentales para colectivos en riesgo de exclusión social. A través de las acciones experimentales se desarrollan planes integrales que combinan acciones de información, orientación, formación y prácticas profesionales. El objetivo del programa es mejorar la empleabilidad de las personas participantes mediante el desarrollo de acciones de las indicadas y consiguiendo al menos la inserción laboral del 35% de las personas participantes. En 2016 se beneficiarán de estas acciones 2.100 mujeres y 1.400 hombres.

- Fomento del uso de la Oficina Virtual de Empleo (OVE) por parte de demandantes y oferentes de empleo. El fomento del área TIC y la difusión de las gestiones y servicios que ofrece la OVE es una de las líneas de actuación abordadas de forma prioritaria y global. Para ello, durante el año 2016 se continuarán llevando a cabo actuaciones por parte de los distintos estamentos del SAE. Las visitas realizadas a la OVE durante 2016 podrán alcanzar los 25 millones siendo este dato muy positivo pues el uso de esta herramienta beneficia a muchas mujeres que por motivos de conciliación no pueden desplazarse de forma tan inmediata a las oficinas de empleo. Por este motivo también se realizan esfuerzos para la dinamización de las Zonas TIC en las Oficinas de Empleo y el uso de la Red de Puntos de Empleo.

- Mejorar la calidad de los servicios, durante 2016 el SAE trabajará en dos grandes líneas (objetivos operativos) respecto a la mejora de la calidad de los servicios, una relacionada con la incorporación de la mejora continua en la gestión de la Agencia y otra dirigida a mejorar la infraestructura de la red de oficinas. Estas actuaciones transversales contribuyen a la prestación de los servicios de forma profesional, buscando la eficacia y agilidad de respuesta que demanda la ciudadanía andaluza y, especialmente, los colectivos más vulnerables entre los que se encuentran las mujeres a la luz del diagnóstico realizado sobre los datos estadísticos disponibles.

15.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

El objeto de las actuaciones del programa 43A va encaminado a la concesión de ayudas para el arrendamiento de viviendas, siendo las personas beneficiarias de éstas, en muchos casos, familias constituidas, mostrando una presencia bastante equilibrada de mujeres y hombres beneficiarios. Se mantiene la vigilancia a través de los indicadores de género con la finalidad de detectar posibles divergencias que se puedan presentar.

Con cargo al referido programa presupuestario se financian distintas actuaciones en las que no es posible llevar a cabo la desagregación por sexo: algunas ayudas en materia de rehabilitación van dirigidas a personas jurídicas (comunidades de propietarios, fundamentalmente); otras van destinadas a entidades de carácter público en países de Latinoamérica y del Arco Mediterráneo enmarcadas en las actuaciones de cooperación internacional; y las del Programa Regional de Espacios Públicos, cuyos beneficiarios son los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma.

Ante la situación económica de estos últimos años, en la que se están produciendo situaciones graves en las que se vulnera el derecho a la vivienda, se hace necesario atender a las circunstancias excepcionales que atraviesa Andalucía. Esta problemática afecta con mayor intensidad a determinados colectivos de mujeres, lo que confiere a las competencias desarrolladas a través del programa presupuestario 43A un carácter estratégico desde el punto de vista de la igualdad de género.

Se marca como objetivos principales del programa presupuestario, facilitar el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía, mediante el acceso al alquiler, y las actuaciones de rehabilitación sostenible de edificios residenciales, viviendas y áreas urbanas.

La defensa del derecho a la vivienda a través de distintas medidas es uno de los ejes fundamentales de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tal como se consagra en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, en la Ley 1/2010, de 8 de marzo, Reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía y en la reciente Ley 4/2013, de 1 de octubre, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda y que se enmarcarán con el próximo Plan Autonómico de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020.

El programa 43A considera como personas destinatarias preferentes a las personas mayores, las jóvenes, las discapacitadas, las familias monoparentales, las personas procedentes de rupturas de unidades familiares, las víctimas del terrorismo, las víctimas de la violencia de género, las personas emigrantes retornadas y las familias en situación o riesgo de exclusión social, aunque tendrán prioridad en las mismas las familias que hayan sido desahuciadas de sus viviendas y se encuentren en riesgo de exclusión social, así como las familias con menores niveles de ingresos. Ello se pondrá claramente de manifiesto en el próximo Plan Autonómico de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, actualmente en redacción.

Las actuaciones para la consecución de dicho objetivo tienen como propósito continuar profundizando en lo dispuesto por el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, en relación con la integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda. También es necesario seguir reforzando las medidas de análisis del espacio urbano y de la vivienda para poder contar con la información de apoyo necesaria para la toma de decisiones y que permita una concepción del entorno desde el punto de vista de género.

Una medida que incide positivamente de manera especial en aquellas personas con menores recursos es la promoción del alquiler como alternativa a la adquisición de una vivienda. Dicha medida afecta de manera principal a las mujeres ya que se encuentran dentro del grupo de las personas con menores recursos debido a las desigualdades estructurales del mercado laboral español y andaluz, lo que repercute directamente en su capacidad económica.

Reseñar, por último, la pretensión de asumir, para el ejercicio presupuestario 2016, compromisos de ejercicios anteriores respecto a una serie de ayudas dirigidas a adquirentes de vivienda protegida, lo que ha supuesto la creación de un nuevo indicador.

En concreto, las actuaciones serán:

- Concesión de subvenciones a personas con escasos recursos para facilitarles el acceso a una vivienda digna mediante el régimen del alquiler para lo que se establecerán ayudas para el alquiler de viviendas a personas en situación de especial vulnerabilidad, a personas en especiales circunstancias de emergencia social incursas en procedimientos de desahucio o ejecución y a personas con determinados umbrales de ingresos.
- Concesión de subvenciones a las personas adquirentes para el abono de los subsidios autonómicos de los préstamos y para sufragar los gastos derivados de la escritura y registro de la vivienda adquirida.

Los indicadores previstos para las anteriores actuaciones son:

- Ayudas a personas inquilinas (número de mujeres y de hombres).
- Ayudas a personas adquirientes (número de mujeres y de hombres).

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO Y VIVIENDA

Este programa, responsabilidad de la Secretaría General Técnica, tiene un eminente carácter horizontal, sirviendo de soporte técnico y administrativo para el funcionamiento del resto de los centros directivos de la Consejería en orden a la ejecución de las competencias conferidas a la misma por el Decreto 211/2015, de 14 de julio.

Dentro de este programa destaca la labor del Servicio de Información y Estadísticas, órgano encargado de coordinar la actividad estadística y cartográfica de la Consejería, por lo que es 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.

La Unidad de Igualdad de Género también desarrolla sus funciones previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, dentro de la Secretaría General Técnica: coordinar e integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería y velar por la aplicación de la transversalidad de género en todas las actuaciones de la Consejería. La Unidad de Igualdad de Género cumple con la normativa de igualdad mediante la elaboración de los informes de impacto de género de las normas que emanan de la Consejería, velando por el uso no sexista del lenguaje.

Este programa también tiene como responsabilidad las materias de gestión de recursos humanos, la conciliación de la vida laboral y personal y la formación del personal.

El principal objetivo relacionado con la igualdad de género para el programa 51A en el ejercicio 2016, consiste en garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen en la Consejería, tanto en lo referente al profesorado como al alumnado. Ello se concreta en el estudio de la representación de hombres y mujeres en las actividades formativas obteniendo datos de las personas participantes desagregados por sexo.

Los indicadores presupuestarios correspondientes a este programa son:

- Alumnado de cursos de formación (número de mujeres y de hombres).
- Personas formadoras (número de mujeres y de hombres).
- Permisos y licencias concedidos (número de mujeres y de hombres).

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

La Dirección General de Movilidad, dentro de su objetivo de garantizar la igualdad de género y la participación equilibrada de hombres y mujeres, tendrá en cuenta en el presupuesto de 2016 la perspectiva de género de manera sistemática aplicándolo a la totalidad de las actividades susceptibles de ello.

Dentro del objetivo de cambio cultural en materia de género para transformar la percepción de sectores masculinizados a sectores abiertos a las mujeres, se sigue avanzando en incorporar la perspectiva de género en los estudios y planes de movilidad como forma de contribuir a garantizar la igualdad avanzando en nuevas estrategias en la elaboración de los mismos para conseguir este fin.

Ello se ve reflejado en las siguientes actuaciones:

- La Ley andaluza de Movilidad Sostenible trata de establecer directrices sobre la planificación de la movilidad diferenciando documentos que tratan de desarrollar instrumentos de planificación a distintas escalas territoriales. Esta política de transporte público, con su previsión de inversiones y todo el marco de medidas para fomentar los desplazamientos a pie, en bicicleta, en transporte público, y en ferrocarril de mercancías, favorece la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Con el fin de obtener mayor información y mejorar la igualdad de género, el texto de la Ley Andaluza de Movilidad Sostenible destaca la transversalidad de la igualdad de género en las actuaciones en materia de movilidad.

- Planes de Movilidad Sostenible: se continuará con la creación de Comisiones de Redacción del Plan por Áreas de aglomeraciones urbanas que se ajustarán a lo establecido en los artículos 18 y 19.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y al artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En la formulación de cada Plan se garantizará la participación de la ciudadanía y se tendrá en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad de género en el desarrollo de todas sus actuaciones, a la vez que contribuirán a fomentar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- El Plan Andaluz de la Bicicleta incluye en su diseño un análisis con perspectiva de género, diferenciando la población entre hombres y mujeres, el empleo directo que la implantación del plan puede generar y las medidas de fomento del uso de la bicicleta según destinatarios; también se tiene en cuenta la perspectiva de género en su ejecución.

- Los planes de infraestructura y servicios del transporte, estudios de transporte no motorizado y transporte público también integrarán la perspectiva de género en su diseño y ejecución.

- El Observatorio Andaluz de la Movilidad Sostenible y la Logística desagregará por sexo la información a recabar y a exponer, cuando sea posible.

- Realización de encuestas sobre número de viajeros y viajeras del transporte público metropolitano por sexo a través de los Consorcios de Transporte Metropolitano, y análisis de los resultados obtenidos dentro de las encuestas realizadas (número de mujeres y de hombres, destinos, etc.).

- Todos los documentos de planificación y los estudios a realizar en el ámbito de la Dirección General de Movilidad estarán expresados en lenguaje no sexista.

El indicador presupuestario previsto para el programa 51B mide las personas usuarias del transporte público metropolitano (número de mujeres y de hombres).

16.00 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.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el año 2014, las personas ocupadas en Andalucía en actividades relacionadas con el turismo, ascendía a un total de 332.800, lo que supone un 7,7% más que en el año anterior. Sin embargo, a pesar de los resultados positivos que se vienen registrando en los últimos años, desde que se iniciara la crisis económica se ha producido una pérdida gradual en el número de empleos que ha afectado en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Comparando los datos de 2008 con los de 2014, el empleo femenino en el sector ha descendido en un 17,3%, mientras que el masculino ha experimentado un ascenso del 4,3%. De este modo las mujeres han perdido presencia en el sector turístico, pasando de representar el 47,8% de la población ocupada en este sector en 2008, a representar el 42,1%.

Por otra parte, la distribución de la ocupación masculina y femenina por ramas de actividad turística es diferente, así es muy elevada la presencia de mujeres en las ramas de restauración o en hoteles y otros alojamientos, y muy baja en la rama del transporte turístico. Esta es una característica estructural del empleo en el sector turístico andaluz.

En materia deportiva, según los últimos datos disponibles, relativos a 2013, de las 528.523 licencias deportivas expedidas en Andalucía, 97.136 fueron a mujeres y 431.387 a hombres, observándose, por tanto, una elevada desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres.

Con relación a los datos de deportistas de rendimiento, en el presente año 2015 se han publicado dos listados. En la Resolución de 3 de junio de 2015, de la Secretaría General para el Deporte, aparece el primer listado de rendimiento de 2015 (BOJA núm. 114, de 15 de junio) y en la Resolución de 7 de septiembre de 2015, se publica el segundo listado de rendimiento de 2015 (BOJA núm. 181, de 16 de septiembre), en los que se han incluido un total de 362 personas entre los diferentes estamentos previstos, de los cuales 233 (64,4%) son hombres y 129 (35,6%) mujeres. Si comparamos con el año anterior, las mujeres han tenido un leve descenso, ya que en 2014 suponían un 36,1% sobre el total.

El artículo 22 de la Ley 12/2007, 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 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.

Por su parte, el primer Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2013), en el objetivo 1 de la línea de actuación 3 (Empleo), dispone 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. La medida 1.2 de dicho objetivo establece que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO Y DEPORTE

Este programa comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería, coordinando la actuación de los servicios centrales y las delegaciones territoriales para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería.

Los objetivos de igualdad de género de este programa para 2016, así como las actuaciones para el logro de los mismos y los indicadores para su medición, son los siguientes:

- Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en el desarrollo reglamentario de la normativa comercial y turística. Para ello se realizará el seguimiento de la utilización de un lenguaje no sexista en la elaboración de la normativa de la Consejería de Turismo y Deporte. Su seguimiento se hará a través del número de disposiciones legales y reglamentarias en las que se ha realizado una revisión del lenguaje no sexista.

- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de la contratación pública. Como medida para alcanzar este objetivo se plantea incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Consejería de Turismo y Deporte, un criterio específico que valore positivamente a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia en igualdad o acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para el seguimiento de esta medida se tendrá en cuenta el porcentaje de contratos que recogen cláusulas de igualdad frente al total de contratos resueltos.

- Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres. Para ello, se analizarán permisos relacionados con la conciliación familiar de la Consejería desagregados por sexo, realizando un seguimiento de los mismos, para detectar necesidades y proponer el impulso y desarrollo de medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres por parte de la Consejería competente en materia de función pública.

75B - PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

La Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía, establece que la promoción de una imagen de calidad de Andalucía deberá garantizar la utilización de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

Por otra parte, la Secretaría General para el Turismo, centro directivo de este programa presupuestario, contempla como eje transversal en la elaboración de los distintos planes e instrumentos de planificación turística el enfoque de género. Actualmente se encuentra en tramitación el nuevo Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía Horizonte 2020, cuya formulación se aprobó mediante Decreto 38/2013, de 19 de marzo, ya conforme a la normativa vigente, que con relación a esta materia contiene:

- Fijar como uno de sus objetivos hacer efectivo el principio de igualdad.
- Elaborar un informe de evaluación de su impacto de género detallado.
- Incluir un capítulo específico en materia de turismo y género.
- Diseñar programas de actuación dirigidos a subsanar las desigualdades detectadas.
- Desarrollar indicadores propios para su seguimiento.

Así, para 2016 se mantienen los siguientes objetivos:

- Se continúa aplicando el enfoque de género en las distintas órdenes de convocatorias de la Estrategia de Turismo Sostenible, que regulan el procedimiento de selección de los Programas de Turismo Sostenible.
- Para ello, como criterio de valoración de los programas, se incluyen medidas de integración de las mujeres y medidas tendentes a lograr la igualdad de género de forma efectiva. Con esto se pretende la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del turismo, así como el fomento de la igualdad plena entre unos y otros. En el marco de la estrategia turística de esta Consejería, en materia de promoción y potenciación de la marca turística Andalucía, se tiene en cuenta, como uno de los referentes más importantes a efectos del impacto igualitario y potencialidad del turismo destinatario de las acciones a desarrollar, la perspectiva de género. Así, se mantiene para 2016 el siguiente objetivo y medida correspondiente:
  - Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista y una imagen no estereotipada de las mujeres en las acciones de promoción turística. Para ello se realizará un seguimiento y control relativo a que en las diferentes acciones de promoción turística, que se desarrollan por la Consejería de Turismo y Deporte, se proceda a un uso no sexista del lenguaje y a presentar una imagen no estereotipada de las mujeres. El número de acciones de promoción turística con perspectiva de género, es el indicador diseñado para el seguimiento de esta actividad.
  - Además, en relación a la actividad formativa turística desarrollada por el Hotel Escuela Convento Santo Domingo de Archidona (Málaga), se destaca como objetivo promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad. Como medida se desarrollarán programas formativos en el sector de la hostelería para mejorar la empleabilidad, integrándose la perspectiva de género. El indicador para seguimiento de esta acción será la información de las alumnas y los alumnos que han recibido formación en hostelería.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

Este programa 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 profesional de las trabajadoras y los trabajadores del sector turístico en Andalucía.

En materia de igualdad, este programa se ha fijado para 2016 los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad. Las actuaciones previstas en este sentido son:
  - 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.
  - Obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA), dependiente de la Consejería de Turismo y Deporte, que permitan diagnosticar brechas de género en el ámbito de la demanda u oferta turística. Para ello se plantea incorporar la variable sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones de carácter no oficial elaborados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA).
- 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. Ello se llevará a cabo mediante la aplicación de 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 la implantación por parte de las entidades solicitantes de planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado. El indicador que informará sobre esta actuación es el número de empresas que puntúan en criterios de igualdad.
- Promover 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 aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando que en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por entidades locales se tengan en cuenta aquellas acciones que pongan de manifiesto un compromiso claro y documentado en materia de igualdad de género, el desarrollo de acciones para la consecución de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y el desarrollo de actuaciones que fomenten el empleo femenino.

Para el seguimiento en el avance de estas actuaciones se plantea recoger información sobre los siguientes indicadores:

- Número de acciones de transferencia del conocimiento realizadas.
- Número de mujeres y número de hombres que han participado en acciones de transferencia de conocimiento.
- Número de alumnas y alumnos que han participado en formación ecuestre.

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

En cuanto a la gestión de las competencias atribuidas en materia de infraestructuras y centros deportivos, la Secretaría General para el Deporte las desarrolla a través de los créditos consignados en el programa presupuestario 46A Infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

Para el ejercicio 2016, el objetivo de igualdad del programa Infraestructuras, centros y ordenación deportiva es contribuir de manera relevante a la vertebración del sistema deportivo andaluz mediante la construcción de espacios deportivos y la dotación de instalaciones que acerquen el deporte a la globalidad de la población andaluza. La gran mayoría de los fondos del programa 46A están constituidos por créditos destinados a la construcción, ampliación, mejora y modernización de las instalaciones deportivas de Andalucía, así como el equipamiento deportivo de las mismas.

Asimismo, le corresponde a este programa la dotación de bienes y servicios a los centros deportivos, casas del deporte e instalaciones deportivas adscritas a la Consejería, que permitan su adecuado funcionamiento.

Las actuaciones previstas para 2016 se concretan en la culminación y finalización de los compromisos vigentes derivados de los correspondientes convenios de colaboración celebrados anteriormente, como en los últimos ejercicios.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

Uno de los objetivos prioritarios del programa 46B, Actividades y Promoción del Deporte es el fomento de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la población andaluza, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo.

Los objetivos de igualdad fijados para 2016, y las actuaciones previstas para su consecución, son los siguientes:

- Promocionar la práctica del deporte organizada en los clubes y equipos masculinos, femeninos y mixtos, para así alcanzar niveles de excelencia, prestando especial atención a los deportes en los que la participación de equipos femeninos y mixtos es minoritaria.

El Programa Estrella Élite, mediante el patrocinio de los equipos y clubes que participan en competiciones nacionales y autonómicas de las ligas nacionales más importantes, no solo está favoreciendo la participación de los equipos y clubes andaluces sino que se ha aumentado el número de equipos y clubes femeninos.

- Visibilizar la participación de las mujeres en las asociaciones deportivas y singularmente en las federaciones deportivas andaluzas.

  Para ello se continuará con las líneas de subvenciones para el Fomento de la Organización de la Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF) y para Tecnificación y Rendimiento Deportivo (TRD). Estas líneas de subvención incluyen, en el trámite de valoración de los proyectos presentados, la perspectiva de género.

- Fomentar valores de igualdad en la práctica deportiva, en general, y especialmente en el deporte escolar. En el marco del Plan de Deporte en Edad Escolar para la celebración de encuentros deportivos en las categorías prebenjamín, benjamín y alevín, en las que además se tiene en cuenta la composición paritaria de los equipos.

- Promover en la práctica del deporte de rendimiento condiciones de igualdad, tanto en el acceso como en su desarrollo. Para ello, se realizarán acciones de difusión a las Federaciones y Clubes deportivos de Andalucía ofreciendo los servicios asistenciales del Centro Andaluz de Medicina del Deporte a todos los deportistas federados, haciendo especial hincapié en la posibilidad de atención a las mujeres practicantes de cualquier disciplina deportiva.

Para el seguimiento de este programa, se recogerá información sobre el número de mujeres y el número de hombres que son atendidas y atendidos en el Centro de Medicina del Deporte (CAMD), así como los porcentajes relativos a las deportistas y los deportistas de rendimiento, el número de alumnas y alumnos en prácticas en el CAMD, el número de licencias femeninas y masculinas de federación expedidas, el número de mujeres deportistas y de hombres deportistas de alto nivel y alto rendimiento, el número de titulaciones náuticas solicitadas por las mujeres y por los hombres, el número de usuarias y el número de usuarios de sala y, por último, toda aquella información relativa a la formación deportiva reglada, como el número de alumnas matriculadas, aprobadas y que obtienen diploma y el número de alumnos matriculados, aprobados y que obtienen diploma en formación deportiva reglada.

17.00 CONSEJERÍA DE CULTURA

En el ámbito de sus competencias, la Consejería de Cultura, desarrolla objetivos, líneas de trabajo y actuaciones, a través de los distintos programas presupuestarios de la Consejería orientados a corregir las desigualdades de género, teniendo en cuenta las directrices establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, donde se señala que la Administración de la Junta de Andalucía promoverá la igualdad en la participación de las mujeres y los hombres en las actividades sociales y culturales que se desarrollen en la Comunidad.

45B PLANIFICACIÓN Y TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURAL

El programa 45B Planificación y tutela del patrimonio cultural de la Consejería de Cultura tiene adscritos el Centro Andaluz de la Fotografía, la Filmoteca de Andalucía y tres servicios administrativos con gestión diferenciada: el Museo de Bellas Artes de Sevilla, y los conjuntos arqueológicos de los Dólmenes de Antequera y de Madinat al-Zahra.

Para el ejercicio 2016, este programa ha planificado los objetivos de igualdad siguientes:

Dentro del ámbito del desarrollo de las actividades profesionales vinculadas a la tutela, protección y conservación del patrimonio histórico, promoverá condiciones de igualdad. Para ello, continuará trabajando en la introducción de las cláusulas de género en los contratos y convenios formalizados por la Consejería de Cultura.

- Promover y fomentar la realización de actividades arqueológicas que incidan en el dominio público arqueológico, en condiciones de igualdad.

  Para la consecución de este objetivo se continuará con la diagnosis del colectivo de las y los profesionales de la arqueología y de las personas promotoras de las actividades arqueológicas. Para ello se modificará la toma de datos, ya que no sólo se cualificará y diferenciará el número total de intervenciones arqueológicas, sino que también se desagregará por sexo en el cómputo de las diferentes autorizaciones de actividades arqueológicas y proyectos generales de investigación, tanto de las y los profesionales de arqueología como de las personas promotoras. Estos datos permitirán obtener resultados en la Comunidad Autónoma andaluza en relación con el impacto de actividades que en su inmensa mayoría no están financiadas por la Junta de Andalucía, y además obtener información en cuanto a la perspectiva de género de un colectivo profesional concreto.

- Promover e incrementar las actividades que incidan en el papel de la mujer en el desarrollo de la cultura y de sus procesos, mediante la realización de acciones orientadas a corregir las desigualdades de género a través de las actividades de difusión en el Museo de Bellas Artes de Sevilla, los Conjuntos Arqueológicos Dólmenes de Antequera y Madinat al-Zahra, la Filmoteca de Andalucía y el Centro Andaluz de la Fotografía.

  En este sentido, se sigue trabajando en líneas específicas que palien las discriminaciones cuantitativas y cualitativas hacia la mujer en el ámbito cultural, y que den cabida, promocionen y difundan las líneas de pensamiento, actuaciones y prácticas que

desde la perspectiva de género se vienen generando dentro del ámbito de la historia, la arqueología, el arte, la cinematografía o la fotografía (visitas guiadas, jornadas de puertas abiertas, proyecciones, ciclos, congresos, actividades didácticas, etc.).

Con este fin, se programarán actividades y exposiciones centradas en la perspectiva de género, teniendo a la mujer como temática de la actividad. Estos instrumentos de divulgación aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar el tema y promueven la reflexión crítica en la sociedad.

- Desarrollar un programa de formación y actualización permanente de los conocimientos y capacidades de los y las profesionales de la cultura, incluso de carácter interadministrativo, orientado a la promoción profesional y al aumento de la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía a través de los centros directivos e instituciones adscritas al programa 45B, así como para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura.

  Para ello se desarrollarán principalmente cursos especializados de formación continua para el personal, funcionario y laboral, de los centros directivos e instituciones adscritas al programa 45B e incluso de otras administraciones, en particular, diputaciones y ayuntamientos.

A continuación se detallan los indicadores presupuestarios de género para este programa presupuestario:

- Autorizaciones de actividades arqueológicas (número de mujeres y de hombres).
- Personas usuarias del Museo de Bellas Artes de Sevilla, los Conjuntos Arqueológicos Dólmenes de Antequera y Madinat al-Zahra, la Filmoteca de Andalucía y el Centro Andaluz de la Fotografía (número de mujeres y de hombres).
- Asistentes a los cursos de formación (número de mujeres y de hombres).
- Docentes que imparten actividades de formación (número de mujeres y de hombres).

45D MUSEOS, ESPACIOS CULTURALES, DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL ARTE

Dentro del área de innovación cultural, el programa 45D señala los siguientes objetivos para 2016:

- Fomentar las manifestaciones de creación intelectual y artística desarrollando acciones encaminadas a la promoción y difusión de la cultura y de las bellas artes, orientando la planificación hacia la igualdad de oportunidades. También llevará a cabo la protección de los creadores y creadoras mediante los servicios del registro territorial de la propiedad intelectual.

  Para ello se potenciará la adecuada distribución de la oferta cultural en Andalucía, gracias a una planificación orientada a hacer accesible la cultura a toda la ciudadanía teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, se valorará el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y de género en los festivales, exposiciones, espectáculos y, en general, en todas aquellas actividades sostenidas con fondos públicos. Se fomentará la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, tanto en lo que se refiere a artistas como a las personas asistentes a dichos eventos.

- Impulsar la innovación en el sector cultural, potenciando la cooperación interinstitucional y el desarrollo de estrategias de colaboración entre la gestión pública y privada para dinamizar el desarrollo cultural en todo el territorio de la comunidad andaluza, asegurando la rentabilidad tanto económica como social de las acciones llevadas a cabo.

  Este objetivo se materializa a través de las siguientes actuaciones:

  - Impulso a la innovación, modernización y desarrollo de nuevas técnicas en el ámbito de la cultura. Creación de nuevos públicos y consolidación de los públicos existentes, teniendo en cuenta la posible brecha de género que pueda existir a la hora de diseñar y poner en marcha las actuaciones.
  - Apoyo a las orquestas andaluzas y a los grandes festivales internacionales que tienen lugar en Andalucía, poniendo en valor a artistas emergentes en condiciones de igualdad de oportunidades, prestando especial atención a la igualdad de género.
  - Garantizar el acceso de ciudadanos y ciudadanas en condiciones de igualdad a los servicios del registro territorial de la propiedad intelectual.
  - Acercar a la ciudadanía en general las actividades culturales y el patrimonio cultural, apostando por las nuevas tecnologías, y desarrollando acciones que disminuyan la brecha digital entre mujeres y hombres.

En lo que respecta al área de museos, el programa 45D contempla los siguientes objetivos para 2016:

- Promover e impulsar la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y convenios formalizados por la Consejería de Cultura, con el objetivo de garantizar el empleo femenino en la contratación de tareas profesionales vinculadas a los museos, conjuntos culturales y enclaves gestionados por la Consejería de Cultura, tanto en relación a las actuaciones programadas para la finalización de proyectos, como es el caso del Museo Ibero, como en la ejecución de las actividades de difusión (actividades y exposiciones temporales), en particular para aquellas actuaciones que requieren del trabajo de personal externo a la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Promover e incrementar actividades que incidan en el papel de la mujer en el desarrollo de la cultura y de sus procesos, mediante la realización de acciones orientadas a corregir las desigualdades de género a través de las actividades de difusión de los museos y conjuntos culturales gestionados por la Consejería de Cultura.

  Con este fin, se continuará con una línea de trabajo en la que se fomenta la programación de actividades y exposiciones temporales centradas en la perspectiva de género, la mujer como temática de la actividad o desarrolladas por autoras.

- Desarrollar un programa de formación y actualización permanente de las capacidades y los conocimientos del personal técnico de los museos y conjuntos culturales gestionados por el programa 45D, destinado a la promoción profesional y al aumento de la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía en las instituciones patrimoniales, así como para lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito de las competencias de la Consejería.

  Este objetivo se concreta en la programación de cursos especializados de formación continua sectorial, dentro del Plan Anual de Formación del IAAP.

A continuación se detallan los indicadores presupuestarios de género para este programa presupuestario:

- Creación de empleo directo.
- Creación de empleo indirecto.
- Personas usuarias de la Red Espacios Culturales.
- Formación del personal en materia de museos.
- Personas usuarias de los museos gestionados.
- Intérpretes integrantes de las orquestas participadas y jóvenes artistas expositores y expositoras.
- Solicitudes de inscripción en el Registro de Propiedad Intelectual.
- Resoluciones de inscripción en el Registro de Propiedad Intelectual.

45E COOPERACIÓN E INSTITUCIONES CULTURALES

El programa 45E Cooperación e Instituciones Culturales contempla los siguientes objetivos y actuaciones para 2016:

- Desarrollar una programación de actividades cuyo contenido desarrolle, contemple y potencie el respeto efectivo a la igualdad de género. Para ello, el programa continuará promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la programación artística contratada desde la Agencia de Instituciones Culturales (AAIICC), así como fomentando proyectos de producción y creación desarrollados por mujeres.
- Fomentar el libro y la lectura como instrumento para el desarrollo integral de la persona, a través de las siguientes actuaciones:
  - Realizar acciones de fomento y promoción (ferias, congresos, seminarios, etc.), garantizando la representación femenina paritaria.
  - Incrementar la participación de la mujer en las actividades de promoción desarrolladas en el Centro de Documentación de las Artes Escénicas (club de lectura, exposiciones, encuentros, etc.).

- Facilitar e impulsar la producción e innovación artística de jóvenes artistas, a través del fomento y desarrollo de las industrias culturales, así como apoyar el trabajo de investigación y creación, y articular los vínculos entre arte y sociedad. La actuación prevista para este objetivo consiste en el incremento de la presencia de la mujer en las actividades expositivas y otras actividades desarrolladas, poniendo en valor sus capacidades creativas y fomentando el debate entre los distintos agentes implicados.

Dentro del área de formación y creación de nuevos públicos, el programa 45E Cooperación e instituciones culturales tiene previstos los siguientes objetivos:

- Impartir formación especializada vinculada con las artes escénicas; la promoción y el fomento de actividades relacionadas, así como la creación de públicos, todo ello promoviendo el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Las actuaciones que concretan este objetivo son:
  - Impartir un módulo de formación en materia de igualdad de género en los centros de formación especializados dependientes del programa 45E.
  - Incrementar la participación de la mujer en las actividades de formación relacionadas con las técnicas escénicas, ya que se ha detectado cierta desigualdad respecto a la participación de mujeres y hombres.
  - Mantener una presencia equilibrada de profesoras y profesores que imparten los cursos.
- Promover un mejor conocimiento y una actitud más crítica y reflexiva ante las artes escénicas en todas sus modalidades. Para ello se incorporará la perspectiva de género en todas las actividades programadas, sobre todo en aquéllas destinadas al público infantil y juvenil.

En el área de ayudas e incentivos, el programa 45E continuará con la política de ayudas e incentivos para la promoción de las artes escénicas, audiovisuales y flamenco teniendo en cuenta la perspectiva de género, por este motivo seguirá valorando positivamente, en el procedimiento de concesión de los incentivos y ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, aquellos proyectos que fomenten la igualdad de género, y mantendrá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de las ayudas.

El programa también contempla el fomento de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esto se plasma a través de la promoción de la participación en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades, el fomento y la sensibilización en materia de igualdad a todas las trabajadoras y trabajadores, y finalmente en el impulso para un uso no sexista del lenguaje entre las trabajadoras y los trabajadores.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

La Dirección General de Industrias Creativas y del Libro trabaja en la detección y/o prevención de posibles desigualdades de género, y fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades propias de su ámbito.

El programa 45H, para el ejercicio 2016, tiene previsto los siguientes objetivos de igualdad:

- Analizar las posibles brechas de género en las pymes del sector de la cinematografía y el audiovisual andaluz. Para ello se continuará estudiando la situación de la mujer en las Pymes del sector de la cinematografía y el audiovisual andaluz y se llevará a cabo una evaluación de las actuaciones que se implantan en las empresas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, a través del resultado obtenido en la valoración de los proyectos que han concurrido a la línea de apoyo a empresas culturales y creativas andaluzas para el fomento de la competitividad, modernización e internacionalización.

- Promover e incrementar las actividades que incidan en el papel de la mujer en el desarrollo de la cultura, mediante la realización de programas (talleres, exposiciones, actividades didácticas) que contemplen la perspectiva de género, la mujer como temática de la actividad o desarrollada 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.

Los indicadores, desagregados por sexo, de este programa presupuestario son:

- Personas usuarias de la red de bibliotecas de Andalucía.
- Préstamos a mujeres y hombres de materiales de la red de bibliotecas de Andalucía.
- Personas usuarias de los archivos de Andalucía.
- Personas usuarias del Centro de Documentación Musical de Andalucía.
- Personas asistentes a actividades culturales del Centro de Documentación Musical.
- Consultas por mujeres y hombres a los archivos del Sistema andaluz de archivos.
- Personas usuarias de la biblioteca auxiliar de los archivos del sistema.
- Personas asistentes a las actividades culturales de los archivos.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

El Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH) de la Consejería de Cultura tiene por misión avanzar en el desarrollo de las políticas de patrimonio cultural para el crecimiento y bienestar social en la Comunidad Autónoma. Desde su puesta en marcha, la institución ha ido consolidándose como un centro especializado de referencia en el ámbito patrimonial y cultural, tanto en la esfera regional, como nacional e internacional.

El IAPH viene adaptándose a las demandas no sólo de un nuevo concepto de patrimonio, sino también a los cambios sociales y tecnológicos. Por ello, desde hace años, la institución considera en el ámbito de sus funciones, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la anualidad 2016, el instituto perfila los siguientes objetivos y líneas de acción en materia de género y patrimonio cultural:

- Transmitir una imagen de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del patrimonio cultural, teniendo como principio el objetivo de adecuación a la Estrategia Global de Comunicación de la Junta de Andalucía, y de acuerdo con los artículos 4, 9 y 57 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 sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas. Este objetivo se concreta en las siguientes acciones:
  - Avanzar en el uso del lenguaje no sexista. En el ámbito de las publicaciones sobre patrimonio, se propone enfatizar el uso de las normas de estilo en lo referente al lenguaje no sexista y exigir su cumplimiento a las personas autoras de contribuciones. Asimismo, se prestará atención a la no utilización de lenguaje sexista en los diferentes canales de difusión, comunicación y divulgación del IAPH: portal web, redes sociales, noticias y notas de prensa, folletos y materiales.
  - Visibilizar la imagen de la mujer en el sector patrimonial. Con ocasión del Día de la Mujer se plantea la organización de una actividad que reconozca el papel científico de la mujer en el patrimonio.
  - Avanzar en la igualdad de género a través de las publicaciones del IAPH. Se propone una mejora en este ámbito tanto desde el punto de vista del equilibrio del porcentaje de mujeres autoras de contribuciones como en el de su presencia en los comités científicos editoriales. De forma especial, se prevé en 2016 la edición de un monográfico en la revista ph, en su sección Perspectivas, sobre Patrimonio, Género y Turismo.
- Avanzar en la construcción de un marco de investigación competitivo que ponga de manifiesto el destacado papel de la mujer en innovación y patrimonio cultural. Gracias a la implantación de un Plan de fomento del doctorado, el instituto tiene como objetivo ampliar el número de mujeres doctoras en la institución, para el impulso de la investigación, aumento del conocimiento y proyección de la capacidad innovadora. Actualmente, la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres, con 32 mujeres investigadoras (un 78%).
- Promover la formación y cualificación de las mujeres en general y de las profesionales en relación con el patrimonio cultural. Este objetivo cuenta con las siguientes actuaciones:
  - Mantener el porcentaje de mujeres atendidas en los programas de visitas técnicas y actividades divulgativas del IAPH. Según datos de anteriores anualidades, un alto porcentaje del público que ha disfrutado del programa de visitas técnicas y de actividades divulgativas del IAPH son mujeres. Es de interés para la institución seguir ofertando actividades para el público más especializado y mantener este porcentaje de equilibrio de género.
  - Mantener el elevado porcentaje de alumnas en los programas de formación especializada en patrimonio. Es un reto para la institución seguir formando a mujeres en los diversos campos de actuación de los bienes culturales.

- Mantener el porcentaje de profesoras en los programas de formación especializada en patrimonio. En el plan de formación del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, según los últimos datos disponibles, el número de docentes mujeres fue un 36% superior al número de docentes hombres. El IAPH pretende seguir equilibrando la presencia de profesoras en la docencia, entre otras de sus actuaciones en materia de formación.
- Promover la perspectiva de género en los programas de formación especializada en patrimonio. Asimismo, de forma general y en la medida de que la temática del curso se preste, el IAPH se propone fomentar al profesorado para que integre la perspectiva de género en la materia que se imparte.
- Consolidar la integración de género en el Servicio de Orientación Profesional en Patrimonio Cultural. Esta actuación tiene dos vertientes: en primer lugar, persigue mantener el elevado porcentaje de usuarias del Servicio de Orientación Profesional en Patrimonio Cultural del IAPH, al igual que ha estado ocurriendo en los pasados años; en segundo lugar, y dedicado a las mujeres tituladas en el ámbito de las Humanidades, fomentar el conocimiento y la potenciación de aquellas habilidades personales de las mujeres para encauzar sus objetivos profesionales hacia el autoempleo.

17.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

El programa 45F tiene previstos para el ejercicio 2016 los siguientes objetivos de igualdad:

- El acceso en condiciones de igualdad al disfrute del Patrimonio Histórico, y de los eventos culturales que se celebren en el Conjunto Monumental, es un derecho de la ciudadanía, por lo que el programa continuará promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia.

  El Patronato de la Alhambra y Generalife continúa trabajando en el desarrollo de las líneas estratégicas formuladas en el Plan Director de la Alhambra correspondientes al año 2016. Entre estas líneas estratégicas se encuentran distintas políticas en materia de igualdad de género que llevan a trabajar en pos de la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del Monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

  En este sentido, se continúa con la implementación de programas especializados, tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre “La mujer y la Alhambra” o el itinerario de la mujer comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. También se trabaja, al igual que en ejercicios anteriores, en la comercialización específica de visitas al monumento para colectivos como el personal del Instituto Andaluz de la Mujer o para asociaciones de mujeres, etc., prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

- La promoción del 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. Para la consecución de este objetivo se han previsto las siguientes actuaciones:
  - Se continuará trabajando en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos, prestando especial atención al uso de términos neutros (ciudadanía, jefatura, etc.), evitado así la posibilidad de hacer alguna interpretación sexista de los mismos.
  - Mantenimiento del actual plan de señalización, realizado desde esta perspectiva de género.
  - Se seguirá trabajando desde el Servicio de Visita Pública en el acercamiento de visitas especializadas y temáticas a colectivos concretos como los mencionados anteriormente; del mismo modo se proponen 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 en condiciones de igualdad de oportunidades.
- Realización de estadísticas e investigaciones con enfoque de género, contemplando la realización de diversos estudios en el Monumento: sobre público; sobre satisfacción de visitantes; satisfacción de usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra; estudio de impacto económico de la visita pública en la ciudad de Granada o el estudio de impacto de la visita en la conservación del Monumento.

  En todos estos estudios se aplica la perspectiva de género, tanto en su implementación como en el análisis final de los datos, en el que se extrapolan las conclusiones teniendo en cuenta dicha perspectiva.
- Continuar promoviendo la transversalidad de género e igualdad de empleo. Dentro de los criterios de adjudicación en los procedimientos de contratación, 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. Además, el Patronato continuará velando por las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el Organismo Autónomo en lo que respecta a la igualdad de género.

  En relación a los procedimientos de selección de personal propio (bien funcionario o bien laboral), éstos se realizan conforme a la normativa vigente y se gestionan bajo criterios de objetividad e igualdad de oportunidades.

  Cabe señalar que los cuadros directivos del Patronato de la Alhambra y Generalife son sensibles al género y cuentan con la formación suficiente para implementar una organización del trabajo que mejore su propia conciliación como la del conjunto del personal. Para ello se han adoptado determinadas medidas para corregir los desequilibrios de género:
  - Flexibilización de los horarios para conciliar la vida personal y familiar.

- Prácticas organizativas como la consideración de los horarios de convocatorias de reuniones; establecimiento de un sistema de compensación horaria o la mejora en la planificación para reducir la realización de horas extraordinarias; acumulación del permiso de maternidad y lactancia, realización de cursos en materia de igualdad de género; realización de campañas de divulgación y sensibilización, así como la puesta en marcha de canales de información que eviten el sesgo de género.

17.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC), al igual que en años anteriores, sigue prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de los objetivos previstos por el programa 45G para el ejercicio 2016, que se desarrollan a continuación:

- Visibilizar las aportaciones de las mujeres en el arte contemporáneo. Para ello, el CAAC continuará desarrollando exposiciones y actividades en las que el centro de interés sean las mujeres en el arte contemporáneo, adquiriendo éstas un papel fundamental, siendo muy alto el número de mujeres artistas que participan en las distintas exposiciones que el Centro organiza.

- Se prevé el desarrollo de actividades didácticas, dirigidas tanto al público en general como al público en edad escolar, que contribuyan a la corrección de las desigualdades de género y de las causas de exclusión social. Este objetivo se materializa a través de las siguientes actuaciones:

  - Realización de actividades formativas y didácticas que potencien el papel de las mujeres en el arte contemporáneo, teniendo en cuenta la paridad en la programación de las mismas. De igual manera, 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.

  - Proyecto BUHO, actuación dirigida al público en general, como en ejercicios anteriores, y que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza. Este proyecto, que consiste en la realización de talleres de formación cultural, va dirigido a niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años. Las actividades tienen lugar entre las 8 y 15 horas, todos los días laborables.

  - Realización de programas didácticos a lo largo de todo el año y actividades específicas en épocas vacacionales, que contará, entre otros, con una nueva edición de Música por juguetes. 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.

Los indicadores presupuestarios de género del programa 45G previstos para el ejercicio 2016 son los siguientes:

- Participación de mujeres artistas en exposiciones del CAAC (porcentaje).
- Adquisiciones de fondos para la colección permanente de arte contemporáneo por autores (número de autoras y de autores).
- Visitantes al CAAC (porcentaje de mujeres y de hombres).
- Visitantes escolares al CAAC (porcentaje de niñas y de niños).
- Visitantes de otros grupos al CAAC (porcentaje de mujeres y de hombres)
- Asistentes a actividades formativas del CAAC (porcentaje de mujeres y de hombres).

18.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

El Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece, en su artículo 2, la denominación y, en su artículo 12, las competencias de la Consejería de Justicia e Interior, siendo estas las que tenía anteriormente atribuidas, excepto las relativas a violencia de género.

Por lo tanto, los objetivos de igualdad de género de esta Consejería para 2016 responden a los ámbitos competenciales de justicia (programas 14B y 31N); seguridad y protección civil (22B); y coordinación de políticas migratorias (31J), a los que sirve de soporte el programa de Dirección y Servicios Generales (14A).

Como objetivos comunes a todos los programas presupuestarios se incluyen los objetivos siguientes para el ejercicio 2016:

- Mejorar la información disponible, de forma que ésta se pueda transformar en datos útiles para el análisis de género. En ese sentido, se continúa el proceso de adecuación de los registros administrativos establecidos y de los sistemas de información que los soportan.
- Promover la participación igualitaria en los cursos de formación, así como lograr la sensibilización y mejorar la formación en materia de igualdad de género, para lo que 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.
- Velar por la utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes que no reproduzcan estereotipos de género en todos los documentos de la Consejería y en las actuaciones de difusión que se lleven a cabo.

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, proporcionando los servicios de carácter horizontal necesarios para lograr un eficaz cumplimiento de sus objetivos. En la Secretaría General Técnica se encuadra la Unidad de Igualdad de Género, cuya finalidad y funciones vienen definidas por el Decreto 275/2010, de 27 de abril. El objetivo general de la Unidad para 2016 es, como en años anteriores, el de impulsar, coordinar e implementar la igualdad de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la Consejería y en su cultura organizativa, asesorando a todos los órganos de la Consejería en relación con la integración de la igualdad de género y la elaboración y aplicación de las políticas de igualdad.

La situación actual del ámbito de actuación del programa es la siguiente:

- En relación con la formación del personal, han realizado al menos un curso de formación 107 mujeres y 95 hombres, lo que supone el 49,6% y el 37% de las mujeres y hombres que prestan servicio en la Consejería.

- La Unidad de Igualdad de Género, junto con las Unidades de las demás Consejerías y bajo la coordinación del Instituto Andaluz de la Mujer, ha participado en el grupo de trabajo para el estudio de la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los contratos de la Junta de Andalucía. Fruto de esta labor se ha producido la revisión y propuesta de cambios en los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares, y la redacción de unas Recomendaciones para la inclusión de cláusulas de igualdad de género en la contratación del sector público de la Junta de Andalucía.

- La Unidad de Igualdad de Género ha realizado durante 2014 doce informes de evaluación del impacto de género, de los que nueve se referían a normativa pertinente a género.

- En cuanto a la gestión del personal, la reducción de jornada por cuidado de familiares sigue siendo solicitada mayoritariamente por mujeres –en torno al 80% de las solicitudes–, lo que indica que se sigue reservando a la mujer su tradicional rol de cuidadora.

En relación a las medidas en materia de igualdad de género para 2016, se establecen los siguientes objetivos para el programa presupuestario:

- Promover la implantación de la transversalidad de género en toda la actividad formativa organizada por la Consejería, incluyendo en los cursos de formación contenidos sobre igualdad de género en relación con la materia de que trate el curso, cuando sea factible.

- Avanzar en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos, convenios y subvenciones que promuevan los centros directivos de la Consejería, realizando acciones formativas que contribuyan a la sensibilización en materia de responsabilidad social corporativa y a la inclusión de criterios y cláusulas sociales de género en los procesos de contratación pública, y divulgando las Recomendaciones para la inclusión de cláusulas de igualdad de género en la contratación del sector público de la Junta de Andalucía, elaboradas por la Unidad de Igualdad de Género, entre el personal de la Consejería que desarrolla su actividad profesional en el ámbito de la contratación.

- En relación con la identificación de las desigualdades existentes en los ámbitos relacionados con las competencias de la Consejería, difundir las conclusiones del estudio-diagnóstico sobre el acceso y la promoción de las mujeres en los cuerpos de la Policía Local de Andalucía, creando un espacio de reflexión y debate que fomente la toma de conciencia sobre la situación de las mujeres de estos cuerpos y facilite el análisis de sus causas y de las posibles líneas de actuación para el fomento de la igualdad.

- Garantizar que todos los expedientes de elaboración de normativa cuenten con el preceptivo Informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por lo que se continuará el proceso de asesoramiento a los centros directivos para asegurar un impacto positivo en la promoción de la igualdad de género en toda la normativa emanada de la Consejería de Justicia e Interior.

- Mantener una política integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de personal, para prevenir posibles discriminaciones y erradicarlas si se detectaran.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Es competencia del programa presupuestario 14B la modernización de los Institutos de Medicina Legal, la asistencia jurídica gratuita y la formación de profesionales de la Judicatura, Magistratura, Fiscalía y Secretarías Judiciales.

La situación actual del ámbito de actuación del programa, de acuerdo con los objetivos e indicadores planteados anteriormente, es la siguiente:

- Del total de autopsias practicadas en el Servicio de Patología Forense en el año 2014, se realizaron un 75,7% de autopsias a hombres y un 24,3% a mujeres. Dado que las autopsias se practican por orden judicial en las muertes violentas o sospechosas de criminalidad, este dato muestra que existe un mayor número de muertes homicidas entre la población masculina, así como un mayor índice de mortalidad entre los hombres por motivo de accidentes de tráfico. Respecto de las valoraciones de lesiones físicas y/o psíquicas realizadas por el Servicio de Clínica, el 56% se realizaron sobre hombres y el 44% sobre mujeres. La Unidad de Valoración Integral de Violencia de Género valoró en consulta programada durante el ejercicio 2014 a 3.102 mujeres y a 1.556 denunciados. Un total de 3.581 mujeres fueron atendidas durante la guardia mediante el desplazamiento del personal médico forense de guardia a requerimiento del Juzgado de Guardia, evitando así el traslado de la denunciante a la sede central o a la sede del área comarcal que correspondiera. Se emitieron 2.670 informes de valoración psicosocial.

- En relación con la asistencia jurídica gratuita, las actuaciones prestadas a mujeres por abogados y abogadas del turno de oficio vienen a representar un 32,5%, del total de las actuaciones prestadas y las prestadas por procuradores y procuradoras del turno de oficio son alrededor del 37% del total. En cuanto al turno de guardia, las actuaciones prestadas a mujeres suponen el 20,3% del total de las actuaciones. De los datos expuestos se evidencia un mayor número de servicios prestados en la asistencia jurídica gratuita a hombres que a mujeres, que derivan proporcionalmente del índice de criminalidad, por ser las causas penales el eje principal de las actuaciones que el programa presupuestario de asistencia jurídica gratuita compensa. En este sentido, las actuaciones del turno de guardia derivan todas de procedimientos penales, y en el turno de oficio, más del 70% de los servicios abonados son de jurisdicción penal.

- En cuanto al propio personal profesional que presta los servicios de asistencia jurídica, está reconocido y garantizado un turno equitativo y rotatorio entre los y las profesionales que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita. La adscripción a los distintos turnos de la asistencia jurídica gratuita es la que se indica a continuación:

Cuadro 5.2.2. Personal colegiado que presta servicios de asistencia jurídica gratuita según sexo y turnos

		Mujeres	Hombres	Total
Abogadas y abogados	Turno de oficio	3.856 (42,7%)	5.170 (57,3%)	9.026
	Turno de guardia	3.418 (42,9%)	4.548 (57,1%)	7.966
Procuradoras y procuradores	Turno de oficio	802 (67,5%)	386 (32,5%)	1.188

Nota: datos a junio de 2015.
Fuente: Consejos Andaluces de Abogados y Procuradores.

Los objetivos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, y las medidas a adoptar para su consecución, que se contemplan en el programa presupuestario para la anualidad 2016 son los siguientes:

- Se seguirán potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuando con la formación y especialización del personal médico forense, de los y las profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos. También, se garantiza una valoración integral de las mujeres víctimas de la violencia de género para poder tratar cuestiones relativas a existencia o no de lesiones físicas y psíquicas, medidas terapéuticas necesarias, existencia de estrés psicosocial y repercusión sobre menores.

- Se continúa 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 asistencia a las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) entre las víctimas de capital en las que se ubican las mismas, frente a las de partidos judiciales, puesto que el traslado desde el lugar de residencia a las UVIVG supone, en muchas ocasiones, un problema añadido a las mujeres en estado de vulnerabilidad, por este motivo 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 revisarán los protocolos de actuación de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género y de los equipos psicosociales de apoyo a la administración de Justicia, para garantizar los derechos reconocidos en el Estatuto de la Víctima, especialmente en los procesos judiciales en los que intervenga población menor, ya sea como víctima o testigo. Se pretende evitar que, durante el proceso penal, los y las menores puedan padecer una doble victimización, si el sistema no atiende a las orientaciones más modernas que inciden en el derecho de la población a que su interés sea una consideración primordial, así como su derecho a ser escuchado en todo procedimiento judicial o administrativo que le afecte. Especial mención requiere el derecho de los niños y niñas a ser informados respecto a cuestiones como disponibilidad de servicios médicos, psicológicos y sociales; su papel en el procedimiento en cuestión; forma del interrogatorio, etc., para lo que es necesario contar con espacios adecuados y profesionales con formación especializada.

- Avanzar en la identificación y análisis del contexto social de partida de las personas beneficiarias de la asistencia jurídica gratuita en Andalucía. Ello se pretende alcanzar a través la obtención de datos desagregados por sexo en los expedientes de reconocimiento del derecho. Especial atención se hará al respecto, y se culminará con la puesta en marcha de la parte de la aplicación informática para la gestión de la asistencia jurídica gratuita de Andalucía, que aún se está desarrollando, TEMISA, referida a la gestión de los procedimientos de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

- Respecto a la formación de miembros de la Carrera Judicial y Fiscal, la Consejería de Justicia e Interior, a través del programa 14B, continúa su compromiso para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante diversas

acciones. En primera lugar, mediante la organización de los cursos de formación, introduciendo la materia de violencia de género en las actividades formativas; y en segundo lugar, gracias a la representación equilibrada de hombres y mujeres en la selección de las personas que vayan a intervenir como asistentes, ponentes y en la dirección de las acciones formativas. Por otra parte, se pretende continuar elevando en las Comisiones de Seguimiento de los convenios de formación suscritos con el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal la posibilidad de introducir en los planes de formación una acción educativa sobre el uso del lenguaje sexista en las resoluciones judiciales.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

Corresponden a este programa las competencias atribuidas a la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil en el Decreto 214/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior.

En relación con la identificación de las desigualdades existentes en este ámbito competencial, es de destacar que se ha concluido el estudio sobre el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Policía Local, para conocer su situación actual, sus motivaciones y sus expectativas. Este estudio permite identificar las brechas de género y compartir con los ayuntamientos de Andalucía una visión más real de las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los cuerpos de Policía Local y promocionarse en ellos.

Los objetivos planteados por el programa 22B para el ejercicio 2016 son los siguientes:

- Para fomentar la igualdad de género, se constituye en objetivo prioritario para este programa presupuestario la formación a las personas que actúan en situaciones de violencia de género, estando previstas las siguientes actuaciones:
  - La Escuela de Seguridad Pública de Andalucía viene trabajando en los últimos años en colaboración con la Dirección General de Violencia de Género. Para el ejercicio 2016, es intención de la Escuela intensificar esta colaboración y aumentar el número y las ediciones de acciones formativas impartidas en colaboración con la citada Dirección General.
  - Asimismo, en los módulos de los cursos de ingreso y capacitación dedicados a esta área, se hará un especial hincapié en conseguir una mayor empatía de los y las policías locales hacia las víctimas de violencia de género, así como en la ruptura con los estereotipos de roles de género, causantes en muchos casos de la desigualdad y en el convencimiento de que las diferencias biológicas no se deben convertir en desigualdades sociales.
  - Se realizarán programas de formación, seminarios y conferencias que incluyan cuestiones relacionadas con la violencia de género, haciendo especial énfasis, no solamente en materia de violencia de género, sino también en la trata de personas y en la no discriminación por orientación sexual.
  - Se persistirá 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.

- Continuar incluyendo la variable sexo en las aplicaciones informáticas de los registros dependientes del Servicio de Espectáculos y Animales de Compañía referida a profesionales veterinarios y veterinarias, y no únicamente a las personas propietarias de animales.
- Continuar incluyendo la distinción por sexo en el modelo de acta de celebración de espectáculos taurinos, tanto en lo referido a profesionales taurinos como a autoridades.
- En el marco del Plan de Vigilancia e Inspección de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, se continuará realizando campañas específicas de vigilancia y control en materia de género.
- En cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se tratará de evitar toda discriminación directa o indirecta por razón de género en el derecho de admisión en locales públicos, para lo que se incrementarán las actuaciones de control para evitar la utilización de publicidad y reclamos para atraer clientela en locales destinados a espectáculos públicos y actividades recreativas que vulneren la prohibición de discriminar en el acceso a dichos locales por razón de sexo, especialmente salas de fiestas y discotecas, cuya inspección corresponda a la Administración Autonómica.
- En el ámbito de gestión del Sistema de emergencias 112-Andalucía, implementar el desarrollo y mejora de los protocolos de atención de emergencias vinculados a situaciones de violencia machista, en colaboración con los organismos competentes. Así, una mejora en la interconexión de los servicios llamados a intervenir en este ámbito (Sistema de emergencias 112, Instituto Andaluz de la Mujer/número 016, otros servicios sociales, sanitarios, Administración de Justicia, etc.) necesariamente ha de repercutir positivamente en los niveles de respuesta de la acción pública en la materia y en la calidad de la atención a la ciudadanía.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

La gestión de este programa presupuestario está vinculada a la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias que tiene encomendadas las funciones previstas en el Decreto 214/2015, de 14 de julio: el impulso y la 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; la coordinación de las actuaciones en materia de inmigración que 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; 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; y cualesquiera otras competencias que conforme a las disposiciones vigentes se le atribuyan.

Según datos provisionales del último Padrón Continuo, a 1 de enero de 2015, la población extranjera en Andalucía asciende a 633.957 personas, de las cuales 324.003 son hombres y 309.954 son mujeres. Atendiendo a los datos definitivos (a 1 de enero de 2014) en Andalucía se encontraban empadronadas 661.520 personas extranjeras, de las cuales, 338.728 eran hombres y 322.792, mujeres. Las cifras vienen a mostrar un equilibrio entre ambos géneros, pero, tomando los datos de los últimos cuatro años, el número de mujeres de origen inmigrante empadronadas en Andalucía ha ido creciendo, mientras que el número de empadronamientos extranjeros masculinos ha ido en descenso. Esta evolución puede estar vinculada a las crecientes dificultades de inserción laboral masculina en nuestra región en los últimos años, principalmente en aquellos sectores que han sido intensivos en mano de obra extranjera, a lo que se une la búsqueda de opciones en nuestro mercado laboral por parte de mujeres extranjeras que anteriormente formaban parte de esas unidades familiares en las que era el hombre quien buscaba trabajo, quedándose las mujeres en sus países y regiones de origen como cuidadoras en su ámbito familiar.

Tal como muestran los datos, son cada vez más las mujeres de origen inmigrante en Andalucía. Sin embargo, las posibilidades y motivaciones para emigrar varían según multitud de factores en los países de origen, así como de las oportunidades en la región de destino. Una de las motivaciones, quizás la principal entre mujeres procedentes de Latinoamérica y de países de fuera de la Unión Europea, es mejorar laboral y económicamente, ya que por lo general son ellas quienes mantienen a sus familias en sus países de origen. Otras motivaciones son las referidas a las cuestiones culturales y/o religiosas, que conllevan una serie de expectativas relacionadas con la mejora en el plano personal en relación con las libertades de ciudadanía, que se concretan en un deseo de emancipación del poder masculino, muchas veces disfrazado entre las costumbres, las tradiciones o la cultura propias de un determinado país. Otras razones, fundamentalmente para las mujeres procedentes de países desarrollados como es el caso de alemanas y británicas, estarían en relación con su desarrollo socioprofesional.

En el marco del mercado laboral, también cabe hablar de la existencia de factores diferenciales entre mujeres y hombres de origen inmigrante. La tasa de empleo femenina entre la población de origen inmigrante es bastante inferior a la masculina: si se analizan los datos trimestrales de la Encuesta de población activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, se puede comprobar que las tasas masculinas se han mantenido por encima de las femeninas a lo largo del tiempo. Es decir, no es un rasgo coyuntural que responda a variables del contexto socioeconómico actual, sino que se trata de una diferencia que ha persistido a lo largo de los años, y que se da igualmente entre la población femenina y masculina autóctona, si bien en menores proporciones.

En relación con los niveles de cualificación de los puestos de trabajo de las mujeres de origen inmigrante, el indicador denominado Porcentaje de personas ocupadas en puestos no cualificados, nos muestra un 48,2% de mujeres extranjeras en puestos no cualificados, frente a un 29,6% de hombres extranjeros en igual situación.

Pero además, se observa que las mujeres, a pesar de poseer estudios secundarios e incluso superiores, mayoritariamente encuentran empleo en sectores o subsectores que por lo general no son cubiertos por la población autóctona y con unos requerimientos de cualificación profesional bajos e incluso nulos, 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 25,6%, según datos de la EPA (primer trimestre de 2015), muy por encima de la de la población extranjera masculina, que es del 12,2% según la citada fuente.

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 migradas. Podemos 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. Por el contrario, la segregación laboral vertical evidencia la bajísima ocupación de mujeres migradas en puestos ejecutivos y de dirección.

Los objetivos previstos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en materia de género para la anualidad 2016 son los siguientes:

- Avanzar en la integración, participación y promoción de las mujeres inmigrantes en Andalucía, mediante las siguientes actuaciones:
  - Continuar desarrollando el módulo que analiza la perspectiva de género en la legislación de extranjería y demás normativa en materia de inmigración en las acciones formativas que se impartan para personal del sector público y profesionales que trabajan con personas inmigrantes.
  - Incluir de forma transversal la perspectiva de género en los criterios de valoración de las bases reguladoras de subvenciones.
  - Resolución de la convocatoria de los Premios Andalucía Migraciones correspondientes a 2016 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.
- Mejorar la formación de la población femenina de origen extranjero, a través de:
  - Desarrollo de acciones de formación dirigidas a mujeres inmigrantes con el objetivo de mejorar las competencias genéricas y habilidades que posibiliten su integración social y su incorporación al mercado de trabajo, así como el empoderamiento personal y el fomento de su presencia en el mundo asociativo a todos los niveles.
  - Adaptación de los horarios de las actividades formativas a las necesidades de las mujeres que participen en las mismas, superando así las dificultades de acceso derivadas del rol de cuidadoras.
  - Promover que las actividades de formación cuenten con un servicio de guardería.

- Profundizar en el conocimiento de la realidad social, económica y legal de la inmigración femenina, realizando las actuaciones indicadas a continuación:
  - Realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo entre la población inmigrante y difusión de los mismos.
  - Desarrollo de análisis y estudios de la realidad económica y social de Andalucía con objeto de, por una parte, identificar las razones que provocan el aislamiento social de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector agrícola principalmente, y por otra, el diseño de estrategias que propicien su integración.

31N JUSTICIA JUVENIL Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

La gestión de este programa presupuestario está vinculada a la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, que tiene encomendadas las competencias relativas a menores infractores y a la atención a las víctimas del terrorismo y a las víctimas de delitos, especialmente en los casos de sustracción de menores recién nacidos y adoptados sin autorización de los progenitores.

Uno de los factores que determina en mayor medida las diferencias entre la población de menores infractores es el género, incluso por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares.

Según los datos de la Estadística de Condenados: Menores, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a partir de la información procedente del Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, en 2014 fueron condenados en Andalucía 2.782 chicos (81,9%) y 616 chicas (18,1%). Los datos de los que dispone la Dirección General, como órgano responsable de la ejecución de las medidas penales impuestas a menores, avalan estas cifras y muestran además que, a semejanza de lo que ocurre en materia penal de mayores, el número de infracciones masculinas son superiores a las femeninas, la gravedad de las realizadas por ellas es menor y, consecuentemente, también son menores las medidas que les son impuestas. También son diferentes los tipos de delitos que motivan las medidas penales. Los chicos cometen en mayor proporción delitos contra el patrimonio, mientras que las chicas presentan un porcentaje más elevado de delitos relacionados con la violencia filio-parental.

La planificación realizada por parte de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación para la licitación de los centros y servicios de justicia juvenil, tanto de internamiento como de medio abierto, ha incrementado los recursos disponibles para la atención a la población femenina, posibilitando la ejecución de las medidas con un criterio de proximidad geográfica y de especialización, como indica la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal del Menor. Esta Dirección General planifica sus recursos de acuerdo con las necesidades de los Juzgados y de la Fiscalía de Menores de Andalucía, asegurando en todo caso que la calidad de la intervención socioeducativa en los diferentes recursos no se ve afectada por las diferencias de género.

Respecto a las medidas privativas de libertad, el centro directivo tiene presente la demanda judicial, garantizando recursos para la población masculina y femenina, en cualquier régimen de internamiento. En cuanto a la población femenina, las medidas de régimen

cerrado, semiabierto y abierto se ejecutan en centros de las provincias de Cádiz, Córdoba, Sevilla y Almería, y los internamientos terapéuticos en Cádiz, Almería y Sevilla, con lo que se ha incrementado el número de plazas y provincias donde se llevan a cabo, siendo nuevas las plazas terapéuticas femeninas de Almería y el internamiento femenino de Sevilla.

En cuanto a las medidas de medio abierto, se ha licitado un grupo de convivencia educativa de nueva creación para dar atención a la población infractora femenina en la provincia de Jaén, así como la modificación de un grupo educativo masculino a femenino en la provincia de Córdoba. De esta forma, las ocho provincias andaluzas disponen de un número de plazas equitativas para el cumplimiento de esta medida judicial, dado el incremento de sentencias impuestas a chicas.

La Dirección General asegura la transversalidad de las políticas de género en la planificación de programas de intervención con los menores infractores e infractoras a través de las siguientes actuaciones:

- Los centros y servicios de Justicia Juvenil cuentan con talleres y programas de prevención de violencia de género en los que se trabajan distintos aspectos: la toma de conciencia sobre la problemática, la comprensión sobre su origen, el destierro de ideas y creencias erróneas sobre los roles en función del género y la violencia asociada, así como 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. En estos talleres se incluye información sobre las políticas de igualdad, así como las actuaciones a seguir cuando aparece un caso de violencia de género.
- Los documentos técnicos de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil incorporan en sus planes anuales la atención a las cuestiones de género y al uso de lenguaje no sexista de los profesionales en cuanto a la intervención.
- La incorporación, en los proyectos educativos dirigidos a menores, de programas básicos de actuación que versan sobre coeducación no sexista y prevención de la violencia de género adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.
- Se introduce, de manera transversal y complementaria, la coeducación 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.

En lo que respecta al ámbito de la asistencia a víctimas, durante el año 2014 se han atendido en las 9 sedes territoriales del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA) a un total 10.391 personas, de las que 9.077 eran mujeres, y 1.314, hombres. Las personas asistidas fueron atendidas por los 9 equipos técnicos que forman parte de cada sede, conformados por un total de 35 profesionales (28 mujeres y 7 hombres) con formación especializada en violencia de género y doméstica y experiencia acreditada en asistencia a víctimas. En este servicio público se realizaron un total de 82.122 actuaciones repartidas entre los cuatro ámbitos de intervención que se lleva a cabo: general, jurídico, psicológico y social.

En lo que respecta al programa Punto de Encuentro Familiar, durante el pasado año se intervino con 3.075 menores, de los cuales 1.540 eran niñas y 1.535 niños, que fueron

atendidos por los 10 equipos técnicos que forman parte de cada sede, conformados por un total de 57 profesionales (50 mujeres y 7 hombres).

En base a lo anterior la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación para el ejercicio 2016 llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Seguir garantizando una asistencia integral, de calidad, gratuita y con perspectiva de género a todas aquellas personas que hayan sido víctimas directa o indirectamente de cualquier tipo de delito o falta a través del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA), para lo cual se desarrollarán las siguientes actividades:
  - Continuar con la puesta en marcha de los protocolos de actuación elaborados en 2014 y 2015 relacionados con la asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, asistencia a menores víctimas y coordinación con órganos judiciales y fiscalía, que permiten unificar criterios de actuación en todos los equipos técnicos del SAVA, y evaluar el impacto de género que tiene la asistencia a víctimas en Andalucía.
  - Seguir desarrollando el Modelo de Memoria Anual establecido en 2014, que permite llevar a cabo un trabajo de investigación y estudio exhaustivo de las características de las víctimas atendidas, todo ello bajo la perspectiva integral de género que permite detectar las necesidades específicas de mujeres y hombres como víctimas.
  - Consolidación y mejora de la aplicación informática para la recogida de datos de personas usuarias del SAVA que son reflejados en el Modelo de Memoria Anual antes mencionado.
  - Mejora de la calidad del servicio prestado en el SAVA mediante acciones formativas especializadas dirigidas a las y los profesionales de los equipos técnicos, con especial incidencia en formación en igualdad de género y violencia de género.
- Mantener eficazmente los 10 Puntos de Encuentro Familiar (PEF), llevando a cabo las siguientes actividades:
  - Desarrollo práctico de varias actuaciones indicadas en el Decreto 79/2014, de 25 de marzo: protocolo de derivación, Plan de intervención individualizado, ficha informativa, diseño de aplicación informática para la gestión y tratamiento de datos estadísticos de los PEF y elaboración de modelo de memoria anual unificado de actividad de los PEF, en estos dos últimos casos, bajo la perspectiva de género en el tratamiento de dichos datos.
  - Mejora de la calidad del servicio prestado en los PEF mediante acciones formativas especializadas dirigidas a las y los profesionales de los equipos técnicos, con especial incidencia en formación en igualdad de género.
- La atención a víctimas de sustracción de menores recién nacidos y adoptados sin autorización de los progenitores, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos, a las que se prestará un asesoramiento jurídico, social y psicológico especializado a través del Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía, recogiendo información desagregada por sexo para su posterior análisis.

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, aunque mantiene las actuales competencias de la Consejería, lleva a cabo una adaptación de su estructura y la determinación de las funciones de sus órganos directivos en aras de una mayor eficacia y eficiencia en la gestión de la misma.

Como consecuencia de esta reestructuración y la desaparición de la Dirección General de Estructuras Agrarias, se suprime el programa presupuestario 71C, y sus competencias se asignan a otros centros directivos, por lo que su presupuesto se reparte entre los programas 71A, 71B y 71F.

71A. DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

La Secretaría General de Agricultura y Alimentación es responsable de las estadísticas agrarias y de la realización de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza, así como del seguimiento y evaluación de la Política Agraria Común (PAC).

El objeto en sí de la mayor parte de las actividades de seguimiento de la PAC y de las estadísticas y cartográficas que se realizan, así como de los estudios, no incluyen la perspectiva de género al enfocarse hacia aspectos productivos de los cultivos o el ganado, tales como superficies y producciones, medios de producción, etc., por lo que no existen datos asociados a personas. Sin embargo, en aquellas actividades o estudios en los que sí se analizan datos de personas es tenida en cuenta la perspectiva de género, desagregándose los datos según sexo, como por ejemplo en el análisis de personas perceptoras de las ayudas de la PAC.

En esta Secretaría General Técnica se ejecutan, además, las políticas de la Junta de Andalucía en materia de gestión de recursos humanos, compatibilización de la vida laboral y familiar y de formación del personal.

En el procedimiento de elaboración de normativa, se cumple el trámite de obtener el Informe de Evaluación de 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 realizadas por dicha unidad. Se revisarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo con el artículo 4 y el artículo 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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 vigila que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

En el ámbito de la contratación pública, la inclusión de la perspectiva de género se resume en los siguientes apartados:

- Con fecha 8 y 15 de abril y 6 de junio de 2014, se aprobaron por Orden de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, los modelos de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de contratos de servicios, suministros y obras, que en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 12/2007, antes mencionada, han sido elaborados por esta Consejería empleando un lenguaje no sexista.

- Igualmente se realiza la adaptación de los textos a lenguaje no sexista, de los Pliegos de Prescripciones Técnicas que elaboran las diferentes Direcciones Generales y órganos gestores de esta Consejería, antes de su aprobación y publicación.

  Asimismo, se ha incluido en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, la obligatoriedad de que las empresas licitadoras que tengan más de doscientos cincuenta personas trabajadoras, declaren y acrediten la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad, conforme a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

  En dicho Plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, las empresas licitadoras deberán aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo. Hay que tener en cuenta que la no aportación del Plan de Igualdad para aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras, o la no aportación documental de la efectiva implantación del mismo, es motivo de exclusión de las mismas en las licitaciones convocadas por esta Consejería en las que participen.

En cuanto a la clasificación de las ofertas, se han fijado criterios de preferencia con perspectiva de género en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, para determinar las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación de los contratos.

Uno de los criterios establecidos por el órgano de contratación, que figura en segundo lugar en el orden de preferencia para la adjudicación de los contratos, es para aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad.

Además, se ha elaborado un documento para la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y subvenciones públicas, con el objeto de orientar y establecer una línea de apoyo a todos los órganos de esta Consejería para la efectiva implantación de una metodología de inclusión de cláusulas con perspectiva de género, en los ámbitos competenciales de la contratación, la subvenciones públicas y los convenios.

Por otro lado, todas aquellas campañas y actividades de información, divulgación y publicidad cuyo fin sea alguno de los explicitados en el artículo 3 de la Ley 6/2005, de 8 de abril, reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía, deben obtener, con anterioridad a su ejecución, el informe favorable de la Dirección General

de Comunicación Social, para lo cual la solicitud se acompañará, entre otra documentación, de un compromiso expreso de que la acción de comunicación o campaña de publicidad que se va a realizar, se adecuará al Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía, así como que los mensajes que contenga utilizarán un lenguaje y unas imágenes libres de estereotipos sexistas y, también, que resultarán accesibles a personas mayores o con discapacidad sensorial, visual o auditiva.

71B. ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA.

Los principales objetivos de la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera en materia de igualdad de género son:

- Fomentar la participación de las mujeres en el ámbito agrario.
- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

Durante el ejercicio 2016, las actuaciones y medidas a desarrollar serán las siguientes:

- La recogida y tratamiento de los datos sobre titularidad de explotaciones ganaderas se seguirá haciendo de manera desagregada por sexo. En los próximos años, el análisis de estos datos así presentados, permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

  En cuanto a estos datos, en el año 2015, el 91,8% de las explotaciones ganaderas tienen como titulares a personas físicas. Entre ellos, de los datos disponibles, un 13,7% son mujeres y el 78,1% son hombres.

  En función del tipo de ganado, la explotación más frecuente en Andalucía sigue siendo la equina, que supone un 58% del total. El 62,6% de los hombres titulares de una explotación ganadera lo es de una explotación equina, porcentaje que es del 48,1% en el caso de las mujeres. El segundo tipo de explotación en importancia sigue siendo la de ovino/caprino, con un 15,8% del total de explotaciones, siendo éstas de titularidad masculina en un 71,5% de los casos y femenina en un 20,1%.

  La distribución por sexo no presenta variaciones significativas con respecto a años anteriores pero sigue siendo minoritaria la participación de la mujer en las explotaciones ganaderas.

- Otra de las actuaciones será desagregar la variable sexo en aquellas líneas de ayudas que permitan apreciar la participación de las mujeres en la actividad agraria.

  En la actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria, y al fomento de la entrada de mujeres en la misma, esta Dirección General mantiene un índice de feminización equitativo para las ayudas a jóvenes y para la modernización de explotaciones en la ficha del programa presupuestario.

- Se continuará con la desagregación según sexo en las actividades de información y difusión del conocimiento en el ámbito agrícola, ganadero y de los seguros agrarios.

  Desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural, 2007-2013, se cuenta con la información desagregada sobre 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 en la economía andaluza. De esta posición se deriva la necesidad de seguir fomentando medidas relativas a la creación y mantenimiento del empleo, con el apoyo a la investigación en I+D+i, destinadas a potenciar actuaciones para que se incremente el valor añadido de los productos agrícolas, actuaciones para afianzar la seguridad y calidad alimentaria, para lograr una mayor competitividad, todo ello dentro de un marco de desarrollo sostenible.

A continuación se detallan las medidas que, dentro del ámbito de las industrias agroalimentarias, pueden tener un impacto de género positivo:

- Las nuevas líneas de ayudas para el periodo 2016-2020. En concreto, en 2016, dentro del nuevo Programa de Desarrollo Rural para Andalucía 2014-2020 (PDR), cabe destacar las "Ayudas para la creación de agrupaciones y organizaciones de productores del sector agrícola, ganadero y forestal incluyendo el sector oleícola y de aceituna de mesa".

  Se tiene previsto que las bases reguladoras que se desarrollen, tengan como premisa general que, para acceder a estas ayudas, en aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme, por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Del mismo modo se establecerá como requisito que no se admitirán en los contratos y nóminas, otras designaciones que las de "personal gerente o personal técnico comercial", como manifestación del compromiso de un uso de lenguaje no sexista.

- Se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas a los proyectos de inversión, en las ayudas para transformación y comercialización, y en las ayudas para la gestión de sistemas de calidad e implantación de trazabilidad. Así, en el momento de la concurrencia competitiva, las empresas constituidas mayoritariamente por jóvenes y/o mujeres, tendrán mayor puntuación.

- Respecto a las actuaciones previstas en el sector ecológico, para el ejercicio 2016, se continúa con el esfuerzo de integrar la perspectiva de género en la nueva estrategia de difusión de la producción ecológica en Andalucía. Así, uno de los objetivos de la Dirección General, en base a los ejes marcados por el III Plan Andaluz de la Agricultura y la Ganadería Ecológica, es el de potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico, por lo que se incluyen objetivos operativos como:

  - Potenciar las iniciativas de las mujeres en el sector ecológico.
  - Potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico.
  - Favorecer la colaboración con otras administraciones en aspectos relacionados con la investigación para la producción ecológica.

- Además, para 2016, se continúa incorporando la perspectiva de género en este sector, y se integra la perspectiva de género en el Sistema de Información de la Producción Ecológica en Andalucía (SIPEA), recogiendo los datos desagregados según sexo, en la identificación de las personas interesadas y beneficiarias.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

En el ámbito de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, el programa presupuestario 71F comprende actuaciones de fomento de medidas destinadas a incrementar la competitividad del sector agrario tales como, las actuaciones dirigidas a la utilización sostenible de tierras agrícolas mediante las ayudas al agroambiente y clima, a la agricultura ecológica y a las zonas con limitaciones naturales y otras limitaciones específicas. Asimismo, comprende la gestión de ayudas en materia de infraestructuras rurales.

Estas ayudas forman parte del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (PDR), el cual contiene un análisis según sexo en cuanto a las personas titulares de explotaciones agrarias. Este PDR, en su apartado 9.3 establece la igualdad de oportunidades como tema relevante en el marco de la Estrategia General del programa. Debe indicarse que, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, se procederá a integrar el principio de igualdad en las funciones de seguimiento y evaluación del PDR, de manera que sea posible observar la evolución de las brechas de género en el periodo de ejecución, así como, analizar la contribución de las Prioridades de Desarrollo Rural para conseguir el objetivo de mejorar la igualdad entre hombres y mujeres.

En el caso concreto de las ayudas destinadas a la gestión ambiental sostenible de las explotaciones agrarias (ayudas al agroambiente y clima, a la agricultura ecológica y a las zonas con limitaciones naturales y otras limitaciones específicas), su diseño debe responder a las orientaciones y directrices de la Comisión Europea, de tal forma que en el establecimiento de los requisitos y condiciones de las ayudas, únicamente se pueden justificar aquéllos de carácter medioambiental. Por ello en el ámbito de estas medidas existe poco margen de actuación para el impulso de la igualdad de género.

En el caso de las ayudas a las infraestructuras rurales, en ejercicios anteriores, las órdenes de convocatoria de estos tipos de ayudas han consistido en aplicar unos criterios de priorización de solicitudes, en los que se podía aplicar un incremento del 5% sobre la puntuación final de las entidades beneficiarias y comunidades de regantes, en las cuales, al menos, el 30 % de sus integrantes fuesen mujeres. No obstante, no se ha podido evaluar aún el impacto de la implementación de dicha actuación, dado que finalmente, no se ha necesitado hacer uso en la baremación de solicitudes de la ventaja que tiene la mujer en el régimen de concurrencia competitiva, por la existencia de suficiente disponibilidad presupuestaria para la concesión de ayudas a todas las entidades solicitantes que cumplieron los requisitos necesarios. Para las próximas órdenes de convocatoria de ayudas se seguirá incluyendo este tipo de criterio en la valoración de solicitudes.

En el ámbito de las ayudas financiadas con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA), cabe indicar que estas ayudas se conceden en concurrencia no competitiva y se encuentran reguladas en su totalidad a nivel comunitario y nacional, correspondiendo a

la Comunidad Autónoma únicamente, su ejecución, por lo que tampoco existe margen de actuación para el impulso de la igualdad de género.

Durante el ejercicio 2016, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos, lo que permitirá seguir analizando la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola.

71H DESARROLLO RURAL

La Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, que gestiona el Programa 71H, tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

La cada vez mayor participación de las mujeres en la vida económica, social y cultural de nuestros pueblos ha favorecido cambios sustanciales en la situación del mundo rural. En los pueblos andaluces, que suponen el 92% del territorio, viven alrededor de dos millones de mujeres, que son garantía para el necesario equilibrio territorial, además del soporte esencial de la diversificación de las actividades económicas, mitigando así la débil estructura demográfica, consecuencia directa de los cambios socioeconómicos acaecidos décadas atrás en las zonas rurales.

A pesar de que se ha avanzado mucho en el camino hacia la igualdad, las mujeres en el ámbito rural, a pesar de haber experimentado cambios y mejoras sustanciales en su calidad de vida, siguen sufriendo una doble discriminación derivada de su condición de mujeres y de la débil situación demográfica y económica del medio rural, las características del tejido empresarial y las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural siendo consciente de esta situación, entiende que para que las políticas de desarrollo rural sean eficaces, todas sus estrategias e intervenciones deberán incluir sistemáticamente el análisis socioeconómico y de género en todas las fases, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación. Un proceso que implica importantes cambios en la concepción de las políticas, de los programas e instituciones, así como en la administración de recursos y en las propias relaciones interpersonales.

Este principio es el que la Dirección General mantiene en el nuevo periodo de ejecución del PDR 2014-2020, como eje fundamental de trabajo en las zonas rurales andaluzas desde la metodología LEADER, conscientes de que la igualdad de género se consigue con la suma de etapas dentro de un proceso que no acaba en un periodo concreto, sino que continúa y se va mejorando y afianzando en el tiempo, analizando los logros y los retrocesos alcanzados en el periodo 2009-2015, y teniendo en cuenta, las directrices marcadas por el nuevo PDR 2014-2020 y el diagnóstico de las 52 comarcas rurales andaluzas, que serán las que marquen qué medidas adoptar para continuar avanzando hacia una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y las mismas opciones de participación activa en las decisiones que afectan a su territorio y al emprendimiento.

Las principales líneas de actuación en el periodo 2009-2015 de la Dirección General han sido:

- Promover el empoderamiento de las mujeres rurales.
- Ampliar el conocimiento de la situación y posición de las mujeres del medio rural.
- Visibilizar el importante papel de las mujeres en los territorios rurales.
- Promover que los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) sean estructuras promotoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.
- Fomentar la coordinación institucional, generando sinergias con otras entidades que trabajan por la igualdad de género en el territorio.

Relacionadas con estas actuaciones las previstas para 2016 son las siguientes:

- Con respecto a las líneas de actuación previstas para 2009-2015 y dado que la ejecución del PDR 2007-2013 finaliza el 31 de diciembre de 2015, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural tiene previsto analizar durante 2016 el impacto en la población de la ejecución del Plan de Género implementado en este periodo basado en las líneas anteriores y que ha sido ejecutado en su mayoría por los GDR durante estos años.
- Por su parte, 2016 supondrá un año de apertura del nuevo marco europeo, en el que se incluye el diseño de las Estrategias de Desarrollo Local (EDL) que los GDR seleccionados para el nuevo período de programación 2014-2020, elaborarán para su ejecución durante dicho periodo.

  En este sentido, al tratarse de una Estrategia basada en la metodología LEADER, serán los propios GDR los que identifiquen a través de un diagnóstico exhaustivo del territorio y de la sociedad que lo conforma, las desigualdades de género presentes en sus territorios, así como las actuaciones a realizar con las que disminuir las brechas detectadas y los indicadores con los que medirán los resultados. Todo ello irá recogido en un apartado específico denominado “Impacto en la población con perspectiva de género”.

  Se puede afirmar que con respecto al marco pasado se dará un paso más hacia la medición de la igualdad de género en el medio rural, ya que las Estrategias del PDR 2014-2020, contendrán un análisis de impacto de género de la EDL en el que se detallará qué cambios se pretenden propiciar a través de la ejecución de la estrategia para que se produzcan avances en la igualdad de género a partir de unos datos de partida. Ello permitirá poder medir a mediados del periodo programado y al final del mismo, el impacto que las EDL hayan tenido en la población y en los sectores productivos desde esta perspectiva, de una manera más integral y con visión de conjunto que con respecto al marco 2009-2015.

En definitiva, la Dirección General continúa trabajando para reorientar estrategias de intervención en el medio rural andaluz, para corregir los desequilibrios por razones de género y hacer de los pueblos andaluces, lugares cada vez más igualitarios.

71P PESCA

La financiación procedente del nuevo Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (Programa Operativo del FEMP, 2014-2020), constituye la principal fuente financiera para alcanzar los objetivos y llevar a cabo en 2016 las medidas del programa presupuestario 71P Pesca.

Si bien el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) centra sus prioridades e intervenciones en aspectos de ordenación, fomento y control de las distintas actividades para asegurar la sostenibilidad económica, social y ambiental, no es ajeno a lo establecido en el Reglamento 1303/2013, de disposiciones comunes de aplicación a todos los fondos europeos, y con ello a sus principios horizontales y objetivos transversales de actuación, de los cuales se citan los que siguen:

- La Unión debe tener como objetivo la eliminación de las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género (Exposición de motivos 13 del Reglamento 1303/2013).
- Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación (Artículo 7 del Reglamento 1303/2013).
- Los informes de ejecución anuales contendrán c) las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación y las medidas aplicadas para garantizar la perspectiva de género en el programa operativo y las operaciones (Artículo 111 del Reglamento 1303/2013).

Los presupuestos cofinanciados con el FEMP confieren posibilidades de apoyo a favor de las mujeres, principalmente en los ámbitos del desarrollo de la acuicultura marina, las industrias de transformación y comercialización de los productos de la pesca y las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas dependientes de la pesca. Sin perjuicio de las normas y criterios de selección de proyectos que se adopten a escala nacional para el conjunto de Comunidades Autónomas que participan en la gestión del FEMP, las bases reguladoras para la concesión de ayudas y demás disposiciones de desarrollo que se adopten en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, contendrán la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, con ello, la integración de la perspectiva de género.

La presencia de las mujeres en las actividades vinculadas a la pesca van del orden del 1% en los barcos de pesca, el 3% en el marisqueo, 10% en las empresas de acuicultura marina, 33% en los servicios de gestión y administración de las empresas y aproximadamente un 60% en las industrias transformadoras de productos de la pesca. En promedio, las mujeres ocupaban en 2014 en torno a un 23% de los empleos asociados a las actividades pesqueras, cifra que mantiene la representatividad del empleo pesquero femenino del año 2013.

En 2014 el sector pesquero generó un total de 4.841 empleos ocupados por mujeres, de los que 110 fueron directos y 4.731 indirectos, con el desglose que se refleja en el siguiente cuadro.

Cuadro 5.2.3. Empleo femenino directo e indirecto en el sector pesquero según tipo de actividad en Andalucía. Año 2014

Actividad	Mujeres
Acuicultura marina	72
Buques y almadrabas	32
Marisqueo a pie, inmersión	6
Servicios comerciales	3.339
Industria	1.134
Gestión y administración	182
Suministros, reparación y mantenimiento	76
Total	**4.841**

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Las previsiones, para el ejercicio 2016, de empleo femenino promocionado a través de la contribución del programa 71P se cifran en 100 empleos.

19.31 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa se gestiona por el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera y de la Producción Ecológica (IFAPA), adscrito a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. El Instituto tiene como objetivos contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario y de la producción ecológica de Andalucía, así como a la mejora de su competitividad a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación del sector agrario y pesquero.

La presencia de hombres y mujeres en cada uno de los citados campos de la investigación, tecnología y formación ofrece la oportunidad de utilizar una gran variedad de experiencias vitales, y de formar equipos diversos que pueden mejorar los resultados pretendidos. Se requiere, por tanto, crear las condiciones y una cultura de trabajo adecuados que permitan una participación equitativa y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, aspectos cruciales para conseguir una investigación de calidad.

Teniendo esto en cuenta, el proceso de selección del personal becario e investigador es abierto e imparcial, con comités de selección mixtos que priman la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la ausencia de barreras en la participación por motivos de sexo.

Durante el año 2014 la presencia femenina en las becas de formación del IFAPA ha representado un 54% y en el ámbito de personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de mejora de la cualificación y apoyo a actividades de I+D, ha representado el 65%, datos que no hacen sino reflejar que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

En el ámbito de la formación, el IFAPA elabora planes y programas formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la modernización y mejora de la competitividad de estos en Andalucía. 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 es la que recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA. Del análisis de los datos sobre las actividades formativas se deduce que del alumnado participante en 2014, el 19,4% son mujeres siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación especializada (24,6%) que en los programas de formación institucional (15,2%).

Dentro de la formación institucional hay una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 18,3%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanza el 3,5%. Con respecto a 2013, se produce un ligero aumento en el porcentaje de mujeres participantes en estas actividades formativas de 2,1 puntos porcentuales. 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 34,2%. Por el contrario, en el programa de formación de titulaciones náutico–pesqueras, el porcentaje de mujeres se reduce al 3,1%. En cuanto al perfil de las mujeres que asisten a las actividades formativas, mayoritariamente son mujeres de 25 a 45 años (78,7%), universitarias (45,2%) y ocupadas (43,6%). Se ha reducido el número de universitarias que participan en las actividades formativas, ya que este porcentaje en 2013 eran del 49,9%.

Aunque la participación femenina en las acciones formativas es baja, fiel reflejo de la situación laboral del sector, hay diferencias muy significativas en función de los programas formativos y subsectores implicados. Se pone de manifiesto la relación entre el nivel de estudios necesario para acceder a la actividad formativa y la participación de mujeres en dicha actividad. Así, en los programas formativos dirigidos a personal universitario, la participación femenina es muy similar a la masculina; como ejemplo, el programa de formación de formadores, donde la participación femenina es del 40%. En total en el año 2014 se han realizado un total de 121 cursos en la plataforma de teleformación con una participación de 2.481 personas, de las cuales el 21,1% han sido mujeres.

20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES 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. Desde el carácter horizontal de este programa las decisiones y políticas en materia de género tienen repercusión directa en el desempeño de las funciones de todos los centros directivos, adquiriendo dimensión transversal en todas las competencias gestionadas y en concreto en la de los recursos humanos o en la elaboración del anteproyecto anual de presupuestos, por ejemplo.

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.

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.

Para 2016 la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio continuará con la puesta en marcha de las funciones asignadas a la unidad de igualdad de género por el decreto 275/2010, de 27 de abril. En concreto se enuncian los siguientes objetivos:

- Impulsar la formación y sensibilización del personal de la Consejería en relación al alcance y significado del principio de igualdad de género. Para ello, se organizarán actividades formativas para la sensibilización del personal.
    - Indicadores: número de actividades formativas realizadas; número de asistentes (hombres/mujeres)
- Incorporación del enfoque de género a través de los expedientes de contratación que lleve a cabo el departamento de contratación administrativa de los servicios centrales de la Consejería, mediante la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de cláusulas administrativas que rigen los contratos.
    - Indicadores: número de ofertas presentadas que incorporan la perspectiva de género.

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 las 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; y la definición y programación general de las actividades en materia de ordenación del territorio y del litoral y de la inspección.

La Dirección General de Urbanismo se encarga, entre otras funciones, del impulso y fomento de la sostenibilidad urbana y el desarrollo de acciones para un urbanismo más eficiente e inteligente, en el marco de la Estrategia Andaluza de Sostenibilidad Urbana; su desarrollo normativo; el fomento, seguimiento y control de la actividad urbanística.

Por último, la Secretaría General de Ordenación del Territorio y Sostenibilidad Urbana y la Dirección General de Urbanismo consideran que las actuaciones previstas para el ejercicio presupuestario de 2016 no conllevan impacto de género, manteniendo el criterio expresado en la elaboración del Presupuesto 2015

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; el control de 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; y 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 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. Para tal fin, se velará por el cumplimiento de este principio en los escritos y documentos que se generen en el ámbito competencial de esta Dirección General.

Como objetivo a desarrollar durante el año 2016 se establece el de incorporar la perspectiva de género en los estudios y análisis que se elaboren en los centros directivos, desagregando por sexo los datos en los estudios y análisis.

- Indicadores: número de estudios realizados

44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Gestión del Medio Natural y Espacios Protegidos y tiene entre sus funciones el desarrollo de actuaciones en materia de equipamiento y uso público en Espacios Naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que hacen posible su uso y disfrute por parte de todos los ciudadanos. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía.

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.

Asimismo, se contempla la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la contratación, a fin de que, como resultado de esta medida, el equipo que realice las acciones contempladas en el contrato público tenga una representación equilibrada desde el punto de vista de género.

Para ello, para 2016 se ha fijado el objetivo de incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de dinamización socioeconómica por parte de los centros directivos, estableciendo instrumentos que promuevan la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

- Indicadores: participación en actividades realizadas (participantes hombres/mujeres).

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa se gestiona desde la Dirección General de Gestión del Medio Natural y Espacios Protegidos y tiene como objetivo conservar la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

En el ámbito cinegético y pesquero, los practicantes son mayoritariamente hombres, no obstante, según los datos desagregados por sexo procedentes del Registro Andaluz de Caza y Pesca Continental, se ha detectado un aumento en la incorporación y participación de la mujer en este sector en el último año. Así, las personas habilitadas para su ejercicio a fecha 31/12/2014, (entre los que se incluyen las personas que ejercen la caza, la cetrería, guardas de coto y titulares de rehalas) suman un total de 536.126, de las cuales 526.821 son hombres, y 9.305 son mujeres.

El incremento proporcional de cazadoras es superior al aumento de cazadores en términos absolutos. La brecha de género puesta de manifiesto por estos datos refleja la realidad que viven las mujeres en este sector, que dista de ser equitativa. Se hace necesario, por tanto, fomentar mecanismos que promocionen la participación de las mujeres en la actividad cinegética con el fin de no perpetuar la brecha de género a la que nos hemos referido, el

desarrollo de medidas de acción positivas para compensar los puntos de partida desiguales de unos y otros, y el fomento de la inserción laboral de la mujer en este ámbito. Para ello, en 2016 se instará a los centros directivos a informar y recoger en publicaciones específicas los datos desagregados por sexo de personas habilitadas para subrayar la brecha de género y propiciar su conocimiento.

- Indicador: número de estudios y publicaciones realizadas.

PROGRAMA 44F SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN AMBIENTAL

Este programa se gestiona desde dos centros directivos: la Viceconsejería y la Secretaría General de Medio Ambiente y Cambio Climático. 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.

En 2016, este programa presupuestario desarrollará los siguientes objetivos.

- Programación, planificación y evaluación ambiental estratégica

  Se articulará mediante la elaboración de planes y programas generales en materia ambiental, y el desarrollo de actuaciones de integración ambiental y evaluación ambiental de planes y programas. En ambas actividades se contemplará la perspectiva de género con carácter transversal en la planificación, previéndose las actuaciones siguientes:

  - Incorporar en las actividades de este objetivo los resultados de los estudios realizados en el ámbito del Ecobarómetro, sobre diferentes opiniones y valoraciones que hacen hombres y mujeres sobre las cuestiones ambientales.
  - Incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de indicadores de evaluación de los planes, tanto en los indicadores de ejecución como de resultados, cuando la planificación afecte al uso o disfrute de los recursos o cuando los beneficiarios directos o indirectos sean las personas.
  - Se utilizará en los documentos programáticos y de planificación, en los materiales de difusión y comunicaciones un lenguaje administrativo no sexista.
  - En las distintas fases de formulación de planes y estrategias, en las comisiones de redacción, grupos de expertos que puedan constituirse en el proceso de establecimiento de las bases para el desarrollo de los mismos, etc., se atenderá a una presencia equilibrada de hombres y mujeres, así como a lo contemplado en el Artículo 11 de la Ley 12/2007, sobre representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados en la medida en que estos se configuren.

  Cabe destacar, en el ámbito del programa presupuestario, los siguientes instrumentos de planificación.

  El Plan de Medio Ambiente, fórmula permanente de planificación de la política medioambiental de la Junta de Andalucía, plasma la voluntad política de establecer un marco global de actuaciones en este ámbito de actuación para la Administración Autonómica. Es un instrumento que se diseña para facilitar una mejor asignación de recursos, lograr

un efecto sinérgico de las actuaciones que se contemple e incentivos para el conjunto de la sociedad andaluza, cuyo papel es fundamental tanto en el proceso de elaboración del Plan, asegurado con procedimientos participativos y de consulta, como en el propio desarrollo del mismo. Asimismo, el Plan de Medio Ambiente se orienta desde una percepción del medio ambiente como motor de desarrollo socioeconómico, reconociendo su potencialidad como yacimiento de empleo.

La Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2020, identifica los principales retos que plantea la sostenibilidad en el horizonte de los próximos años para que este concepto sea operativo y se convierta en catalizador de cambio. La Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible define el camino hacia el desarrollo sostenible y establece las claves sobre las que se debe actuar: desde la conservación y uso sostenible de la biodiversidad, a la relación de empleo y medio ambiente, coordinación institucional, lucha contra la desigualdad y la pobreza o la cooperación internacional, pasando por consideraciones sobre energía, agua, turismo sostenible y desarrollo industrial, entre otras. Sus orientaciones pretenden implicar a toda la sociedad andaluza en el diseño de nuestro propio proceso de desarrollo sostenible.

La Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía 2020. Nuestra Comunidad cuenta con un capital natural de los más extensos de la Unión Europea, tanto en cantidad como en calidad. Este capital ha de convertirse en un activo que contribuya al bienestar de los andaluces y al desarrollo sostenible de nuestra Comunidad mediante el estímulo de sus potencialidades económicas y de su capacidad de generar empleo. Durante el ejercicio 2015 se ha elaborado el proyecto de decreto por el que se crea la Comisión de Redacción de la Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía 2020, en cuya redacción se ha contemplado explícitamente el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.

- Asuntos Europeos y Cooperación internacional

En el objetivo de asuntos europeos y cooperación internacional, se prevé el seguimiento de oportunidades para la política ambiental de la Junta de Andalucía y su proyección exterior.

El enfoque de género en este objetivo permitirá en primer lugar un mayor conocimiento de la realidad y necesidades de hombres y mujeres desde el punto de vista del desarrollo ambiental sostenible, para posteriormente buscar la colaboración y el trabajo en red con otros proyectos de ámbito europeo e internacional.

Las actividades previstas en el marco de este objetivo son:

- En la formulación de las propuestas de proyectos a presentar en las distintas convocatorias para la financiación de Fondos Europeos se atenderá a las consideraciones sobre perspectiva de género, en la programación y ejecución de actuaciones, seguimiento, evaluación, datos estadísticos etc., contemplados en el ámbito de los Programas Operativos del vigente periodo de programación Andalucía 2014-2020.
- Asímismo, en la programación y ejecución de actuaciones y proyectos cofinanciados con fondos europeos se atenderá a las recomendaciones y preceptos aplicables al siguiente periodo de programación Estrategia para la igualdad entre mujeres

y hombres 2010-2015, según las consideraciones de la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades.

- Información, investigación y análisis ambiental. En este objetivo se abordarán las siguientes áreas: producción y normalización de información ambiental y análisis de problemas medioambientales; gestión del conocimiento y promoción del acceso a la información ambiental; y elaboración de estadísticas, indicadores y desarrollo de elementos de difusión de la información y el conocimiento ambiental en Andalucía.

  Las actividades previstas para 2016 son:

  - Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la información y el conocimiento y estudiar medidas correctoras o compensatorias para mejorar este carácter accesible de la información ambiental, teniendo en cuenta las especificidades de hombres y mujeres en el uso y acceso a la misma.
  - Elaboración de estadísticas, en aplicación de la normativa de igualdad andaluza en relación con las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, y diseñar indicadores, que se desagregarán por sexo analizando brechas de género cuando se refieran a personas, en el acceso y uso de los recursos, o que sean destinatarias directas o indirectas de las políticas en el ámbito de competencias de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
  - Seguimiento del proyecto estadístico Actividad Económica y Medio ambiente en Andalucía, incluido en el Plan Estadístico de Andalucía 2013-2017, que ofrece información con carácter bienal de los principales indicadores de género: el índice de presencia por género (IPG), mujeres/hombre, medido en empleo equivalente a dedicación plena, por ámbitos de actuación ambiental y por provincias, y la distribución del empleo ambiental por sexo.
  - Se ha implementado en la web de la Consejería la encuesta sobre Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía, que trata de obtener un conocimiento exhaustivo de la composición de las actividades medioambientales, su especialización y diversificación, tipo y tamaño de los mercados, y por supuesto, el empleo generado, para lo que se diferencia por sexo en los cuestionarios.
  - Seguimiento del proyecto estadístico Directorio de Entidades y Empresas relacionadas con el Medio Ambiente en Andalucía, que se presenta como un conjunto organizado de información que contiene datos de identificación, localización, tamaño y actividad económica, clasificados por ámbitos de actuación y actividades medioambientales de las unidades tipo establecimiento, y que incorpora información de empleo ambiental por sexo.
  - Se profundizará en el análisis de los datos del Ecobarómetro en la última edición disponible, especialmente orientado a la explotación de los datos segregados por sexo, que ha abarcado todas las preguntas de la encuesta, al objeto de aportar datos concluyentes o diferencias significativas entre mujeres y hombres.
  - Se informará de los resultados a los centros directivos para que puedan utilizarlos en el ámbito de sus actuaciones, publicándolos en la web de la Consejería. En la

coordinación del Portal web de la CMAOT. Se cuidará el lenguaje inclusivo de los contenidos en el portal, títulos, epígrafes, referencias a profesiones u oficios, en la redacción de los textos, y en definitiva en el diseño básico de la web. También se hará un tratamiento igualitario de los contenidos e imágenes que se publiquen en las páginas web, noticias y destacados.

- En el desarrollo de políticas de Datos Ambientales Abiertos (OpenData) al servicio de la dinamización de la actividad económica y el empleo, se prevé la recopilación de la información desagregada por sexo y el estudio y evaluación de la situación de partida en cuanto a brechas de género en la utilización de las herramientas TICs en estos ámbitos.

• Comunicación institucional y atención a la ciudadanía

El objetivo de comunicación y documentación contempla una actuación referida a la consolidación y mejora de la atención y acceso a la información ambiental de la ciudadanía.

- Se mantendrá la publicación en web de los Indicadores de género de las consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana (SIAC).
- En las campañas de información y divulgación tanto en los contenidos como en las imágenes se atenderá a lo estipulado 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 sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, libre de estereotipos sexistas.

Se establecen indicadores desagregados por sexo que miden el número de consultas a través del Servicio integrado de atención ciudadana (SIAC), y el número de personas inscritas en los distintos registros que gestiona la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio: registro de las solicitudes de información en el SIAC (desde el año 2008) y registro de usuarios de la Biblioteca de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

• Educación, formación y voluntariado ambiental

Con este objetivo presupuestario, a través del Servicio de Educación Ambiental, se incorpora la perspectiva de género en las actividades de educación, participación y formación ambiental.

Para 2016 se plantean los siguientes objetivos y líneas de actuación:

En el objetivo de promoción de la formación ambiental para el ecoempleo, se desarrollarán el Plan Andaluz de Formación Ambiental y el Programa de acciones formativas del Centro de Capacitación y Experimentación Forestal de Cazorla.

En el área de promoción de la educación y la sensibilización ambiental, las principales líneas previstas son las de educación ambiental para la comunidad educativa, la educación y sensibilización ambiental en las universidades andaluzas, los centros de educación ambiental, la RedEA, y el desarrollo de los programas de educación ambiental “Mayores por el Medio Ambiente: experiencia y compromiso para el desarrollo sostenible” y “Educación ambiental y sostenibilidad local”.

En el marco del Programa de voluntariado ambiental en Andalucía. Se hará el seguimiento estadístico de la participación por sexo en las distintas actividades y programas de educación ambiental y voluntariado de las personas inscritas en distintos registros que gestiona la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

En cuanto a la difusión, se continuará con la implementación web de los datos de participación segregados por sexo de educación ambiental y voluntariado en el visor de estadísticas del IMA.

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 presupuestario no generan desigualdades entre hombres y mujeres, se concentran en concesiones y autorizaciones del Dominio Público Hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica entre otras.

El programa presupuestario cuenta con un indicador desagregado por sexo sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento, pero las variaciones en la magnitud de este indicador dependen de características meramente demográficas y no responden a medidas concretas que puedan modificar sus parámetros siguiendo la voluntad del gestor.

5.3. Indicadores por Políticas Presupuestarias

Los indicadores presupuestarios de las consejerías y agencias de la Junta de Andalucía que resultan relevantes para medir el impacto de género de los programas presupuestarios para el ejercicio 2016 alcanzan un total de 565 sobre un total de 1.922.

A lo largo de este ejercicio se ha ido consolidando paulatinamente la definición de nuevos indicadores y sus magnitudes, tras los cambios producidos en el año 2014 en la gestión de los sistemas de información, denominado Sistema Gestión Integrada de Recursos Organizativos – GIRO. Entre estas modificaciones, destaca la introducción de una tipología de indicadores que mide la Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)[3], y en el que la magnitud se expresa como índice.

Cabe recordar además que los indicadores[4] relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres permiten evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades existentes en este ámbito, así como verificar sus transformaciones.

Por consejerías, aquellas que cuentan con mayor número de indicadores son: la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, con un 22,3%; la Consejería de Salud, con un 19,5% y la Consejería de Justicia e Interior, el 9,9%, respectivamente.

Cuadro 5.3. Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2016

Consejerías/Secciones	2016
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	12
CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA	4
CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA	2
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO	43
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	37
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN	35
CONSEJERÍA DE SALUD	110
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES	126
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO	48
CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA	9
CONSEJERÍA DE TURISMO Y DEPORTE	22
CONSEJERÍA DE CULTURA	34
CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR	56
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL	15
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	12
Total	**565**

3 IPRHM= ((M-H)/(M+H))+1, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad arrojaría un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80, y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Los valores del IPRHM muestran: entre 0 y 0,80, una situación de desequilibrio, por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, una mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

4 Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género. Instituto de la Mujer.

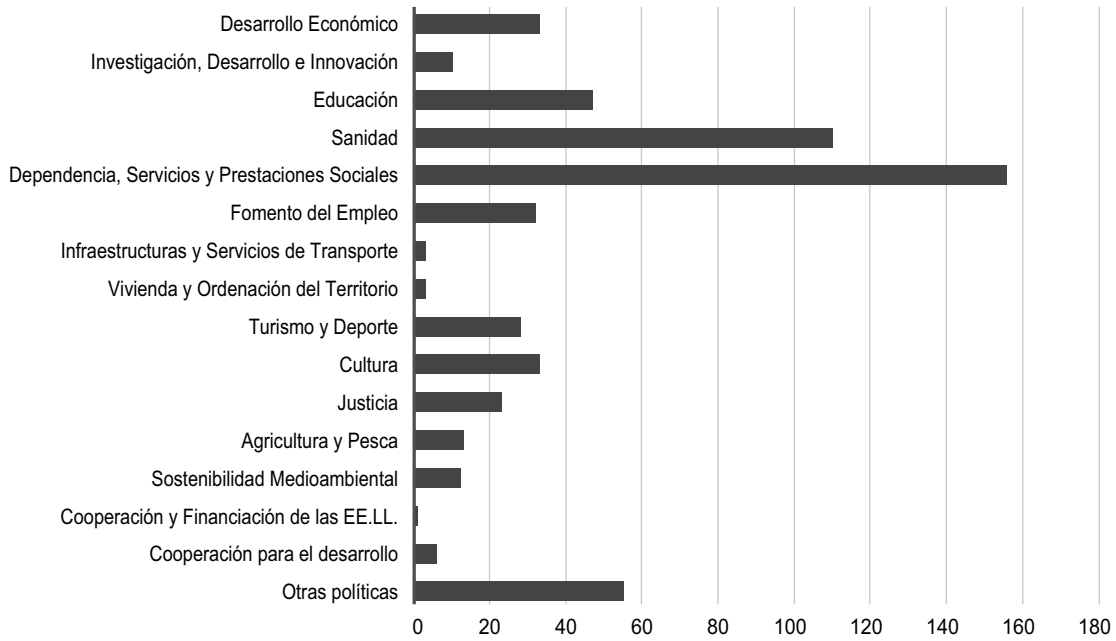
Por otra parte, las prioridades políticas de la nueva legislatura han motivado cambios en la denominación de algunas políticas presupuestarias, entre ellas, cabe destacar que se ha producido la división de Desarrollo Económico y Fomento del Empleo en dos políticas separadas.

Del análisis de indicadores presupuestarios por política presupuestaria para el Presupuesto 2016, se observa que se mantiene la tendencia de años anteriores. En este sentido, las políticas de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales, la de Sanidad, y la de Fomento del Empleo aúnan la mayor parte de los indicadores relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, representando en su conjunto un 52,7% del total.

Por último, destacan la política de educación y la de "otras políticas", por su importante volumen de indicadores relevantes para medir el impacto de género, un 8,3%, y un 9,7% del total, respectivamente.

Gráfico 5.3.

Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2016



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		01 DESARROLLO ECONÓMICO				
0900	61J	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	8			NÚMERO
0932	61N	RESOLUCIONES DE VIGILANCIA	4			NÚMERO
0932	61N	INFORMES DE PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA	5			NÚMERO
0932	61N	CURSOS, JORNADAS Y CONFERENCIAS	4			NÚMERO
0932	61N	INFORMES NORMATIVOS	13			NÚMERO
0932	61N	PROPUESTAS DE MEJORA REGULATORIA TRAMITADAS	5			NÚMERO
0932	61N	INFORMACIÓN RECIBIDA SOBRE TRABAS U OBSTÁCULOS	5			NÚMERO
0932	61N	ACTUACIONES MESA MEJORA DE LA REGULACIÓN	3			NÚMERO
1400	72A	ACCIONES FORMATIVAS TIC COMBATIR BRECHA DIGITAL GÉNERO Y MEJORAR COMPETENCIA DIGITAL	4.500			NÚMERO
0900	61J	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	250	150	100	NÚMERO
0900	61J	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	900	558	342	NÚMERO
0900	61J	PRÉSTAMOS Y DEPÓSITOS DE BIBLIOTECA	75	40	35	NÚMERO
0900	61J	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANIA POR VÍA TELEMÁTICA	85.000	34.000	51.000	NÚMERO
0900	61J	EXPEDIENTES DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA TRAMITADOS	60	20	40	NÚMERO
0900	72C	PERSONAS EMPREDEDORAS SENSIBIL. MICROEMPRESA GÉNERO	278.000	150.000	128.000	NÚMERO
0900	72C	BENEFICIARIOS/AS DEL APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	3.231	1.384	1.847	NÚMERO
0900	72C	TÉCNICOS/AS DE APOYO EMPRENDER PROYEC. EMPRESA	799	461	338	NÚMERO
0900	72C	BENEFICIARIOS/AS DEL APOYO AL EMPLEO CREADO	20.887	8.352	12.535	NÚMERO
0900	72C	ESTUDIOS E INFORMES SOCIOECONÓMICOS Y DE CONCERTACIÓN SOCIAL	30			NÚMERO
0900	72C	ESTUDIOS TRAB. INVES. TRAB. AUTO Y ECONOMÍA SOCIAL	12			NÚMERO
0900	72C	ACCIONES FOMENTO IMP EMPRE. TRAB. AUTO ECONOMÍA SOCIAL	300			NÚMERO
0900	72C	EMPRESAS CREADAS APOYADAS	19.342			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0900	72C	EMPRESAS CONSOLIDADAS APOYADAS	1.491			NÚMERO
0900	72C	EMPRESARIOS/AS, TRABAJADORES/AS Y DESEMPL. PROGR. FORM. PROFESIONAL	21.450	9.750	11.700	NÚMERO
1400	11F	ASISTENTES A REUNIONES DEL CES	300	120	180	NÚMERO
1400	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	120	40	80	NÚMERO
1400	11F	PERSONAS EN PRÁCTICAS POR CONVENIOS SUSCRITOS	4	1	3	NÚMERO
1400	11F	PARTICIPANTES EN LA CONVOCATORIA ANUAL DEL PREMIO DE INVESTIGACIÓN DEL CES	47	25	22	NÚMERO
1400	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	2.000	800	1.200	NÚMERO
1400	72A	PERSONAS USUARIAS DE CENTROS DE ACCESO PÚBLICO A INTERNET	50.000	12.143	37.857	NÚMERO
1400	72A	PERSONAS USUARIAS Y COLABORADORAS PROYECTO AND. COMPRO. DIGITAL	1.000	500	500	NÚMERO
1400	76A	PERSONAS CANDIDATAS A PREMIOS ANDALUCÍA COMERCIO INTERIOR	4	1	3	PORCENTAJE
1400	76A	PERSONAS ARTESANAS EN ANDALUCÍA REGISTRADAS	20	8	12	NÚMERO
		02 INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN				
0900	54A	PERSONAS QUE SON MIEMBROS INTEGRANTES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	32.000	13.630	18.370	NÚMERO
0900	54A	INVESTIGADORES INCENTIVADOS QUE PERMANECEN EN EL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO	193	94	99	NÚMERO
0900	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA	40	25	15	NÚMERO
0931	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	260	130	130	NÚMERO
0931	54F	PERSONAS ADJUDICATARIAS BECAS	27	14	13	NÚMERO
0931	54F	ACTIVIDADES PERTINENTES EN GÉNERO	35			NÚMERO
0931	54F	ACTIVIDADES CON TRANSVERSALIDAD GÉNERO	26			NÚMERO
0931	54F	DEMANDANTES DE INFORMACIÓN	3.000	1.200	1.800	NÚMERO
1931	54D	ALUMNADO CURSOS DE FORMACIÓN	20.000	8.000	12.000	NÚMERO
1931	54D	PERSONAS CONTRATADAS EN VIRTUD DE PROYECTOS DE I+D	35	17	18	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		03 EDUCACIÓN				
1100	42A	INFORMES IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	40			NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN GRADO	207.026	113.611	93.415	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS MATRICULADAS EN MÁSTERES OFICIALES	17.915	10.208	7.707	NÚMERO
0900	42J	ALUMNADO DE NUEVO INGRESO	62.000	36.550	25.450	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	16.281	6.187	10.094	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	9.412	5.188	4.224	NÚMERO
0900	42J	DIRECCION DE DEPARTAMENTOS	528	115	413	NÚMERO
0900	42J	EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRES	1.280	562	718	NÚMERO
0900	42J	PERSONAL INVESTIGADOR PRINCIPAL	5.496	1.400	4.096	NÚMERO
0900	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS	2.035	415	1.620	NÚMERO
0900	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	164	66	98	NÚMERO
0900	42J	ALUMNADO EN REDES DE MOVILIDAD ERASMUS	6.455	3.581	2.874	NÚMERO
0900	42J	PERSONAS CON BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESA	1.700	1.050	650	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO DE CENTROS PLAN APERTURA	697.200	335.869	361.331	NÚMERO
1100	31P	CENTROS PLAN DE APERTURA	2.324			NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	561.943	271.646	290.297	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO DE GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	367.098	178.159	188.939	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6000	10.800	6.379	4.421	NÚMERO
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	620	309	311	NÚMERO
1100	42B	PROFESORADO PARTICIPANTE EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	175.506	115.833	59.673	NÚMERO
1100	42B	ASESORES/AS DE FORMACIÓN	319	164	155	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	202.595	98.010	104.585	NÚMERO
1100	42C	ALUMNADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN CENTROS PÚBLICOS	448.226	216.235	231.991	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE BACHILLERATO EN CENTROS PÚBLICOS	103.256	54.892	48.364	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO DE CICLOS FORMATIVOS EN CENTROS PÚBLICOS	82.523	36.432	46.091	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1100	42D	ALUMNADO DE E.S.O	285.388	137.623	147.765	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA DE CENTROS PÚBLICOS	14.062	3.566	10.496	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	95.706	50.839	44.867	NÚMERO
1100	42D	ALUMNADO QUE CURSA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ALTERNANCIA	1.512	643	869	NÚMERO
1100	42D	PARTICIPANTES EN PROCEDIMIENTOS ACREDITACIÓN EVAL. COMPETENCIAS PROFESORADO	8.439	6.294	2.145	NÚMERO
1100	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ATENCIÓN ESPECIAL	80.646	28.183	52.463	NÚMERO
1100	42E	ALUMNADO BENEFICIARIO DE BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	17.322	5.438	11.884	NÚMERO
1100	42E	PROFESORADO DE CENTROS ESPECÍFICOS	843	632	211	NÚMERO
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE DE CENTROS ESPECÍFICOS	259	200	59	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	89.893	43.800	46.093	NÚMERO
1100	42F	ORIENTADORES/AS EN IES	969	689	280	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO CON AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	3.850	2.000	1.850	NÚMERO
1100	42F	ALUMNADO BENEFICIARIO DE LA BECA ADRIANO	750	342	408	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	65.019	42.814	22.205	NÚMERO
1100	42H	ALUMNADO DE CONSERVATORIOS DE MÚSICA	27.550	14.376	13.174	NÚMERO
1100	42I	CENTROS CON PLAZAS DE PRIMER CICLO DE INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	1.646			NÚMERO
1100	42I	PLAZAS OFERTADAS AULA MATINAL Y COMEDOR ESCOLAR CC.PP. O DE CONVENIOS DE 1ER CICLO INFANTIL	94.565			NÚMERO
1100	42I	ALUMNADO DE PRIMER CICLO EDUC. INF. EN CENTROS PUB. O DE CONVENIO	83.691	40.094	43.597	NÚMERO
1100	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	284.100	137.117	146.983	NÚMERO
1100	54C	CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MAT. GÉNERO	4.587			NÚMERO
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA POR ASIGNATURA	96.600	48.100	48.500	NÚMERO
1132	42H	ALUMNADO DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	2.877	1.404	1.473	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		04 SANIDAD				
1200	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA	940.897			NÚMERO
1200	41C	POBLACIÓN DE REFERENCIA EN LAS APES HOSPITALARIAS	1.354.909			UNIDADES
1200	41D	POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS IMPLICADOS EN LA ELABORACIÓN DE PLANES LOCALES DE SALUD (PLS)	25			PORCENTAJE
1200	41D	PRESERVATIVOS MASCULINOS DISTRIBUIDOS	1.500.000			NÚMERO
1200	41D	TEST DE DIAGNÓSTICO PRECOZ REALIZADOS	4.200			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAM. INDIVIDUAL EN SALA	65.670			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES QUE REALIZAN TRATAM. GRUPAL EN SALA	60.194			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN TRATAMIENTO DOMICILIARIO	10.453			NÚMERO
1231	31P	POBLACION ATENDIDA POR UNIDADES MÓVILES DE REHABILITACIÓN	8.128			NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN TRATAM. CON TERAPIA OCUPACIONAL	2.759			NÚMERO
1200	31P	ASOCIACIONES INTEGRADAS EN LA CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE FAMILIAS DE ENFERMOS DE ALZHEIMER (CONFEAFA)	119			NÚMERO
1231	31P	PLAZAS EN HOSPITAL DE DÍA SALUD MENTAL INFANTIL-JUVENIL	252			NÚMERO
1231	31P	EMBARAZADAS CON ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN O ASISTENCIA BUCODENTAL	16.493			NÚMERO
1231	41A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR UNIDADES Gº FRENTE TOTAL INFORMES DEL SERVICIO	100			PORCENTAJE
1231	41C	DOSIS UNITARIAS DISPENSADAS EN LOS HOSPITALES PARA PACIENTES EXTERNOS	132.980.504			NÚMERO
1231	41C	MAYORES Y NIÑOS/AS VACUNADOS	736.141			NÚMERO
1231	41C	MUJERES QUE SE HAN REALIZADO UNA MAMOGRAFÍA EN EL PROGRAMA DE DETECCIÓN PRECOZ DE CÁNCER DE MAMA	270.677			NÚMERO
1231	41C	PACIENTES DEL PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO CUIDADOS PALIATIVOS	24.289			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41H	RECURSOS RESIDENCIALES FAISEM: PLAZAS	2.018			NÚMERO
1200	41H	RECURSOS DE SOPORTE DIURNO FAISEM: ASISTENTES	4.823			NÚMERO
1200	31P	DENTISTAS PROGRAMA	1.403	762	641	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS (6 A 15 AÑOS)	305.792	153.966	151.826	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS DENTISTAS CONCERTADOS	249.714	125.731	123.983	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "APRENDE A SONREÍR"	239.000	115.000	124.000	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "APRENDE A SONREÍR"	29,1	13,6	15,5	PORCENTAJE
1200	31P	NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "SONRISITAS"	20.750	9.850	10.900	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS INSCRITOS EN EL PROGRAMA "SONRISITAS"	24	11,2	12,8	PORCENTAJE
1200	31P	TITULARES DE LA TARJETA + CUIDADO	40.200	34.170	6.030	NÚMERO
1200	31P	INTEGRANTES DE LAS ASOCIACIONES INTEGRADAS EN LA CONFEDERACIÓN DE ASOC.DE FAMILIAS DE ENFERMOS DE ALZHEIMER (CONFEAFA)	21.940	15.500	6.440	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS/AS ATENDIDAS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA	18.750	6.200	12.550	NÚMERO
1200	31P	COBERTURA NIÑOS/AS ATENDIDAS EN EL PROGRAMA DE ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA DE ANDALUCÍA	3,4	0	3,4	PORCENTAJE
1200	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	467	265	202	NÚMERO
1200	41A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	1.710	1.026	684	NÚMERO
1200	41C	CONSULTAS EXTERNAS EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA	1.293.642	720.929	572.713	NÚMERO
1200	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	205.582	110.439	95.143	NÚMERO
1200	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN HOSPITALARIA	740.714	388.034	352.680	NÚMERO
1200	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	51.564	27.098	24.466	NÚMERO
1200	41C	ASISTENCIA SANITARIA FARMACÉUTICA A PACIENTES EXTERNOS (DOSIS SUMINISTRADAS)	33.814	17.245	16.569	NÚMERO
1200	41C	ASISTENCIA SANITARIA A PACIENTES EN HEMODIÁLISIS (SESIONES REALIZADAS)	31.957	16.667	15.290	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41C	PERSONAS ATENDIDAS ASISTENCIA PODOLÓGICA	12.237	6.327	5.910	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO	5.000	3.500	1.500	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA FORMADOS EN HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN PERINATAL	35	25	10	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN LACTANCIA MATERNA	240	165	75	NÚMERO
1200	41D	PROFESIONALES DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE ANDALUCÍA, DESAGREGADOS POR SEXO, FORMADOS EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	250	200	50	NÚMERO
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA INSCRITO EN EL PROGRAMA FORMA JOVEN	45	21,5	23,5	PORCENTAJE
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE CENTROS EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA, INSCRITO EN EL PROGRAMA "A NO FUMAR ME APUNTO"	14	7	7	PORCENTAJE
1200	41D	COBERTURA DEL ALUMNADO DE C. EDUCATIVOS DE ENS. PRIMARIA, INSCRITO EN EL PROGRAMA ALIMENTACIÓN SALUDABLE EN LA ESCUELA	29	14,5	14,5	PORCENTAJE
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS EN CONTROL DIRECTO	134.036	72.617	61.419	NÚMERO
1200	41J	ALTAS UMVI ASEGURADOS CITADOS	67.227	38.462	28.765	NÚMERO
1200	41J	PROPUESTAS DE INVALIDEZ PERMANENTE UMVI	4.155	1.515	2.640	NÚMERO
1200	41J	CONTROLES PACIENTES DE BAJA POR SUBINSPECTORES	46.085	26.677	19.408	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS DEL SSPA	22.563	16.907	5.656	NÚMERO
1200	41J	ALTAS TRABAJADORES DEL SSPA UMVI	11.063	8.401	2.662	NÚMERO
1200	41J	ASEGURADOS CITADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	8.952	6.321	2.631	NÚMERO
1200	41J	ALTAS ASEGURADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA UMVI	4.274	3.046	1.228	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE ROTACIONES EXTERNAS DE ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES	100	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE HABILITACIÓN PROFESIONAL DE PROTÉSICOS E HIGIENISTAS	100	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTO DE HABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL EXTRANJERO	100	50	50	PORCENTAJE
1200	41K	PROCEDIMIENTOS DE RECONOCIMIENTO DE INTERÉS CIENTÍFICO	90	45	45	PORCENTAJE
1200	44H	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	400	200	200	NÚMERO
1231	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	538.557	333.110	205.447	NÚMERO
1231	31P	CUIDADORAS/ES INCLUIDOS EN CARTERA DE SERVICIOS	151.357	122.355	29.002	NÚMERO
1231	31P	CUIDADORAS/ES GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFICACIÓN	30.271	24.471	5.800	NÚMERO
1231	31P	COBERTURA PERSONA CON TARJETA +CUIDADO	90	52	38	PORCENTAJE
1231	31P	NIÑOS DE 6 A 15 AÑOS REVISADOS POR LOS DISPOSITIVOS DE APOYO DE ODONTOLOGÍA	57.987	29.131	28.856	NÚMERO
1231	31P	NIÑOS/AS ATENDIDOS EN DISPOSITIVO SALUD MENTAL	59.000	21.000	38.000	NÚMERO
1231	41A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	411	281	130	NÚMERO
1231	41A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	350	224	126	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE FORMACIÓN	115.000	67.000	48.000	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES EXTERNAS DE FORMACIÓN	7.000	4.500	2.500	NÚMERO
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS DE TELEFORMACIÓN	61.000	40.500	20.500	NÚMERO
1231	41B	ESPECIALISTAS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	4.260	2.794	1.466	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE FAMILIA Y COMUNITARIA EN FORMACIÓN	36	31	5	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA EN FORMACIÓN	56	48	8	NÚMERO
1231	41B	EIR SALUD MENTAL EN FORMACIÓN	71	56	15	NÚMERO
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESA EN FORMACIÓN	11	9	2	NÚMERO
1231	41B	MATRONES/AS EN FORMACIÓN	156	140	16	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41C	CONSULTAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	70.600.410	40.929.995	29.670.415	NÚMERO
1231	41C	VISITAS DOMICILIARIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA	4.693.137	3.077.855	1.615.282	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	6.916.870	3.686.908	3.229.962	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	3.497.063	1.915.163	1.581.900	NÚMERO
1231	41C	URGENCIAS ATENDIDAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	150.902	83.427	67.475	NÚMERO
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	486.417	221.431	264.986	NÚMERO
1231	41C	ESTANCIAS HOSPITALARIAS	3.443.697	1.670.755	1.772.942	DÍAS
1231	41C	PACIENTES ATENDIDOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	264.932	153.711	111.221	NÚMERO
1231	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EN HOSPITALES CONCERTADOS	63.038	31.718	31.320	NÚMERO
1231	41C	CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	204.621	104.650	99.971	NÚMERO
1231	41C	SESIONES DE REHABILITACIÓN EN HOSPITALES CONCERTADOS	180.906	107.278	73.628	NÚMERO
1231	41C	TOTAL DE PRUEBAS DIAGNÓSTICAS REALIZADAS SUJETAS A DECRETO	8.458.730	4.565.265	3.893.465	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DE TACS, RESONANCIA NUCLEAR MAGNÉTICA Y ENDOSCOPIAS	986.419	470.184	516.235	NÚMERO
1231	41C	CONSULTAS HOSPITALARIAS ATENDIDAS	12.713.078	7.627.847	5.085.231	NÚMERO
1231	41C	ESTUDIOS DIAGNÓSTICOS EN HOSPITALES CONCERTADOS	153.386	104.954	48.432	NÚMERO
1231	41E	DONANTES NUEVOS	29.620	14.385	15.235	NÚMERO
1231	41E	TOTAL DONANTES	169.839	70.521	99.318	NÚMERO
1231	41F	DONANTES	340	145	195	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO II	15	5	10	NÚMERO
1231	41F	DONANTES EN ASISTOLIA TIPO III	45	15	30	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL	65	47	18	NÚMERO
1231	41F	DONANTES VIVOS PARA TRASPLANTE RENAL CRUZADO	10	6	4	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES CARDÍACOS	40	15	25	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN	30	9	21	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS	20	7	13	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEAS	480	220	260	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS	210	50	160	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES RENALES	450	170	280	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH ALOGÉNICOS	230	115	115	NÚMERO
1231	41F	TRASPLANTES TPH AUTÓLOGOS	260	130	130	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1231	41F	ALUMNOS/AS FORMADOS	430	280	150	NÚMERO
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	100	58	42	PORCENTAJE
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS POR RECETA ELECTRÓNICA (RECETA XXI)	194	97	97	NÚMERO
		05 DEPENDENCIA, SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES				
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	5.892			NÚMERO
1300	31R	PERSONAS BENEFICARIAS DE TARJETA DE APARCAMIENTO	4.485			NÚMERO
1331	32G	UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA	25			NÚMERO
1331	32G	MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PARTICIPAN EN ACTUACIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	225			NÚMERO
1331	32G	UNIVERSITARIAS QUE REALIZAN EL ITINERARIO DEL PROGRAMA UNIVERSEM	300			NÚMERO
1331	32G	USUARIAS DEL SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS	1.100			NÚMERO
1331	32G	ACCIONES REALIZADAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	15			NÚMERO
1331	32G	MUJERES ASOCIADAS	217.626			NÚMERO
1331	32G	CONSULTAS MUJERES CENTROS MUNICIPALES ATENCIÓN MUJER	113.302			NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	3.200			NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS PROGRAMAS ATENCIÓN MADRES JOVENES	90			NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS PROGRAMA DE ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	285			NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS ATENCIÓN MUJERES RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL	500			NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	5.100			NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS SERV. ATENCIÓN VÍCTIMAS AGRESIONES SEXUALES	620			NÚMERO
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS AT. PSICOLÓGICA MUJER VÍCTIMAS VIOLENCIA	2.850			NÚMERO
1331	32G	BENEFICIARIAS AT. PSICOLÓGICA MUJER.MENORES VÍCTIMAS VG	120			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1331	32G	MUJERES ATENDIDAS SERV. ATENC. JURÍDICA MUJERES INMIGR. VIC. VG	1.400			NÚMERO
1331	32G	PERSONAS ATENDIDAS SERV. INTEGRAL ATENC.ACOGIDA MUJ.VIC.Y MENORES	2.450			NÚMERO
1331	32G	USUARIAS UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CC.LL	25.000			NÚMERO
1331	32G	CONSULTAS SERV. ATENC. ACOSO SEXUAL Y DISCR. LAB. POR SEXO	600			NÚMERO
1800	31J	PRHM EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS DE UNIVERSIDADES SUBVENCIONADOS	1			ÍNDICE
1800	31N	RECURSOS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS ESPECÍFICOS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO	100			PORCENTAJE
1800	31N	PERSONAS ATENDIDAS POR SUSTRACCIÓN DE RECIEN NACIDOS Y MENORES ADOPTADOS SIN AUTORIZACIÓN	30			NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS ASISTENCIA SOCIAL-FAS	2.600			NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS EXTRAORDINARIAS FAS-SGIM	4.930			NÚMERO
3400	31F	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDA EXTRAORDINARIA PNC	103.000			NÚMERO
1300	31A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL REGISTRADOS	700	400	300	NÚMERO
1300	31A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	2.594	1.978	616	NÚMERO
1300	31B	PORCENTAJE DE ALUMNADO QUE RECIBE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES POR CURSO ESCOLAR.	22	12	10	PORCENTAJE
1300	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	1.300	780	520	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO EN LA RED ASISTENCIAL	5	1	5	TASA
1300	31B	INGRESOS RESIDENCIALES	1.902	290	1.612	NÚMERO
1300	31B	ALTAS TERAPÉUTICAS	130	64	66	PORCENTAJE
1300	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	21.500	3.500	18.000	NÚMERO
1300	31B	PERSONAS EN TRATAMIENTO CON METADONA	13.200	1.500	11.700	NÚMERO
1300	31B	PROGRAMA RED DE ARTESANOS	245	100	145	NÚMERO
1300	31B	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS SOBRE EL TOTAL DE SOLICITADOS	35			PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31B	PROGRAMA ARQUÍMEDES	230	35	195	NÚMERO
1300	31E	MENORES TUTELADOS	5.600	2.700	2.900	NÚMERO
1300	31E	MENORES PROTEGIDOS POR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN	6.000	2.950	3.050	NÚMERO
1300	31E	MENORES EXTRANJEROS/AS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	1.685	287	1.398	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS EN CENTROS DE PROTECCIÓN	2.096	793	1.303	NÚMERO
1300	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	2.732	1.284	1.448	NÚMERO
1300	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	199	94	105	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS POR SERV. POSTADOPCIÓN	550	260	290	NÚMERO
1300	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	2.920	1.460	1.460	NÚMERO
1300	31E	JÓVENES EXTUTELADOS/AS ATENDIDOS	1.684	436	1.248	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS EN PROGRAMAS RIESGO VULNERABILIDAD SOCIAL	28.450	13.800	14.650	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDOS/AS POR EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR	11.950	5.850	6.100	NÚMERO
1300	31E	MENORES ATENDIDAS/OS PROGRAMAS ABUSO SEXUAL	970	700	270	NÚMERO
1300	31E	PLAZAS DE ACOGIMIENTO RESIDENCIAL	2.300			NÚMERO
1300	31E	FAMILIAS BENEFICIARIAS PROGRAMAS RIESGO VULNERABILIDAD SOCIAL	15.600			NÚMERO
1300	31E	FAMILIAS ATENDIDAS POR EQUIPOS DE TRATAMIENTO FAMILIAR	6.250			NÚMERO
1300	31E	PERSONAS FORMADAS	1.800	1.400	400	NÚMERO
1300	31G	PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES LOCALES PARA COMUNIDAD GITANA	19			NÚMERO
1300	31G	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS SOBRE SOLICITUDES PRESENTADAS POR ENTIDADES LOCALES PARA COMUNIDAD GITANA	54			PORCENTAJE
1300	31G	PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS PARA COMUNIDAD GITANA	54			NÚMERO
1300	31G	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS SOBRE SOLICITUDES PRESENTADAS POR ENTIDADES PRIVADAS PARA COMUNIDAD GITANA	52			PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31G	PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES LOCALES PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE	81			NÚMERO
1300	31G	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS SOBRE SOLICITUDES PRESENTADAS POR ENTIDADES LOCALES PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE	44			PORCENTAJE
1300	31G	PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE	77			NÚMERO
1300	31G	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE	52			PORCENTAJE
1300	31G	PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA COLECTIVOS CON NECESIDADES ESPECIALES	134			NÚMERO
1300	31G	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA COLECTIVOS CON NECESIDADES ESPECIALES	54			PORCENTAJE
1300	31G	PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA FOMENTAR EL VOLUNTARIADO SOCIAL	21			NÚMERO
1300	31G	PORCENTAJE DE PROYECTOS SUBVENCIONADOS A ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA FOMENTAR EL VOLUNTARIADO SOCIAL	32			PORCENTAJE
1300	31G	PERSONAS USUARIAS EN LOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	954.188	528.716	425.472	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN DÍA INTERNACIONAL VOLUNTARIADO	700	400	300	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN EL CONGRESO	770	450	320	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN REUNIONES	13	7	6	NÚMERO
1300	31H	PERSONAS FÍSICAS INSCRITAS EN EL REGISTRO GENERAL VOLUNTARIADO	430.000	258.000	172.000	NÚMERO
1300	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES (NIÑOS/NIÑAS)	3.350	1.750	1.600	NÚMERO
1300	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO DE TERCER HIJO/A	1.400	700	700	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	394	171	223	NÚMERO
1300	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	142	70	72	NÚMERO
1300	31P	PLAZAS OFERTADAS SERVICIO DE ESTANCIA DIURNA FINES DE SEMANA	1.332			NÚMERO
1300	31P	COMIDAS SERVIDAS AL AÑO	172.100	86.050	86.050	NÚMERO
1300	31R	PORCENTAJE PROGRAMAS SUVENCIONADOS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE SOLICITUDES	32			PORCENTAJE
1300	31R	DOTACIÓN PLAZAS PARA DEPENDIENTES EN RESIDENCIAS PROPIAS	1.040			NÚMERO
1300	31R	PLAZAS VÁLIDOS PARA INCLUSIÓN SOCIAL, RESIDENCIAS PROPIAS	680			NÚMERO
1300	31R	PLAZAS CONCERTADAS EN ATENCIÓN RESIDENCIAL	28.191			NÚMERO
1300	31R	PLAZAS CONCERTADAS DEPENDENCIA UNIDAD ESTANCIA DIURNA	16.541			NÚMERO
1300	31R	EXPEDIENTES TRAMITADOS EN LOS CVO	152.780	70.745	82.035	ÍNDICE
1300	31R	PERSONAS CON EL 33% O MÁS DE GRADO DE DISCAPACIDAD	38.487	17.718	20.769	NÚMERO
1300	31R	ÍNDICE ATENCIÓN RESIDENCIAL DEPENDIENTES	100	52	48	PORCENTAJE
1300	31R	DOTACIÓN PLAZAS PARA VÁLIDOS EN RESIDENCIAS PROPIAS	1.020	600	420	NÚMERO
1300	31R	OCUPACIÓN PLAZAS DEPENDIENTES S/ DOTACIÓN PLAZAS DEPENDIENTES EN RESIDENCIAS PROPIAS	80	42	38	PORCENTAJE
1300	31R	OCUPACIÓN DEPENDIENTES GRADO III S/DOTACIÓN DEPENDIENTES EN RESIDENCIAS PROPIAS	52	27	25	PORCENTAJE
1300	31R	TALLERES Y OTRAS ACCIONES SOCIOCULTURALES	40	22	18	PORCENTAJE
1300	31R	TRABAJADORES REFUERZO SOCIAL COMUNITARIO	327	294	33	NÚMERO
1300	31R	BENEFICIARIOS PROGRAMA BONIFICACIÓN PRODUCTOS ÓPTICOS	7.500	4.350	3.150	NÚMERO
1300	31R	BENEFICIARIOS PRESTACIÓN ECONÓMICA CUIDADOS EN EL ENTORNO FAMILIAR	77.118	48.470	28.648	NÚMERO
1300	31R	VIAJES SUBVENCIONADOS DEL SERVICO TRANSPORTE B50	5.750.000	3.220.000	2.530.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1300	31R	USUARIOS/AS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	192.000	148.053	43.947	NÚMERO
1300	31R	TITULARES DE LA TARJETA TJ65	78	34	44	PORCENTAJE
1300	31T	PUBLICACIONES REALIZADAS	3			NÚMERO
1300	31T	ÓRDENES DE PROTECCIÓN	5.000			NÚMERO
1300	31T	ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS	16			NÚMERO
1300	31T	ESTUDIOS E INVESTIGACIONES REALIZADOS	3			NÚMERO
1300	31T	PROFESIONALES FORMADOS	720	160	560	NÚMERO
1300	31T	ASISTENTES	1.000	700	300	NÚMERO
1300	32E	PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL IMS SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL DE ANDALUCÍA	2			PORCENTAJE
1300	32E	PERSONAS BENEFICIARIAS DEL INGRESO MÍNIMO DE SOLIDARIDAD (IMS)	88.836	59.257	29.579	NÚMERO
1300	32E	PERSONAS CONTRATADAS CON CARGO AL PEACA	25.914	12.745	13.169	NÚMERO
1300	32E	DÍAS TRABAJADOS CON CARGO AL PEACA	1.208.276	594.230	614.046	NÚMERO
1300	32E	PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS AYUDAS CONCEDIDAS CON CARGO AL PESMVYPUS	13.000	7.150	5.850	NÚMERO
1331	32G	PARTICIPANTES EN RED CIUDADANA PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	700	640	60	NÚMERO
1331	32G	SERV. ATENCIÓN PSICOL. HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA	480	230	250	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO A PERSONAL DE UNIDAD IGUALDAD J.A.	60	40	20	NÚMERO
1331	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERVATORIO PUBLICIDAD SEXISTA	445	375	70	NÚMERO
1331	32G	LLAMADAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN	39.607	30.000	9.607	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO PROFESORADO EP Y ESO	1.100	900	200	NÚMERO
1331	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO A AMPAS	150	135	15	NÚMERO
1331	32G	PERSONAS FORMADAS EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES A TRAVES DE PLATAFORMA ONLINE	600	500	100	NÚMERO
1332	32F	PARTICIPANTES FORMAC. OCIO, EDUC. VALOR. ASC.	3.200	1.900	1.300	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1332	32F	EMPRESAS CREADAS JÓVENES EMPRENDEDORES	84	42	42	NÚMERO
1332	32F	CONSULTAS AL TELÉFONO DE INFORMACIÓN SEXUAL JÓVENES	7.000	3.500	3.500	NÚMERO
1332	32F	USUARIOS/AS DEL CARNÉ JOVEN	332.000	183.000	149.000	NÚMERO
1332	32F	JÓVENES QUE PARTICIPAN EN DESENCAJA	1.150	400	750	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS DE SUBV. ENTIDADES JUVENILES	120.000	52.000	68.000	NÚMERO
1332	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	181.451	91.277	90.174	NÚMERO
1332	32F	PERSONAS BENEFICIARIAS SUBVENCIONES DE ENTIDADES LOCALES	151.200	84.000	67.200	NÚMERO
1700	31I	SUBVENCIONES A ENTIDADES ACTUAC. INVESTIGACIÓN, ESTUDIO Y DIVULGACIÓN	30	15	15	NÚMERO
1800	31J	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE INMIGRACIÓN, EXTRANJERÍA, DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD	660	330	330	NÚMERO
1800	31J	ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA PERSONAS INMIGRANTES	20	10	10	NÚMERO
1800	31J	PERSONAS INMIGRANTES ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	400	160	240	NÚMERO
1800	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. DIRIGIDOS POR MUJERES / HOMBRES	160	60	100	NÚMERO
1800	31J	ASISTENTES A REUNIONES	100	40	60	NÚMERO
1800	31J	ASISTENTES A REUNIONES DEL FORO ANDALUZ DE INMIGRACIÓN	100	40	60	NÚMERO
1800	31J	ESTUDIOS E INFORMES EN MATERIA DE INMIGRACIÓN	3			NÚMERO
1800	31J	PRHM INFORMES DE ESFUERZO	1			ÍNDICE
1800	31J	INFORMES ESFUERZO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES	150	60	90	NÚMERO
1800	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I	1.576	616	960	NÚMERO
1800	31N	PERSONAL EMPLEADO EN CENTROS Y SV. DE MEDIO ABIERTO	420	220	200	NÚMERO
1800	31N	PLAZAS DE INTERNAMIENTO CERRADO, SEMIAB, ABIERTO Y FIN DE SEMANA	613	60	553	NÚMERO
1800	31N	PLAZAS DE INTERNAMIENTO TERAPÉUTICO	153	24	129	NÚMERO
1800	31N	PLAZAS EN GRUPOS DE CONVIVENCIA EDUCATIVA	152	64	88	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. ABIERTO	94	8	86	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO REG. SEMIABIERTO	1.026	104	922	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	263	39	224	NÚMERO
1800	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO RÉGIMEN CERRADO	76	5	71	NÚMERO
1800	31N	MENORES INTER. FINES SEMANA EN CENTRO	165	32	133	NÚMERO
1800	31N	MENORES QUE EJECUTAN MEDIDAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD	1.624	188	1.436	NÚMERO
1800	31N	MENORES CUMPLEN EN MEDIO ABIERTO	6.318	1.154	5.164	NÚMERO
1800	31N	ACTUACIONES DE MEDIACIÓN EXTRAJUDICIAL	2.034	602	1.432	NÚMERO
1800	31N	PERSONAS ATENDIDAS EN OFICINAS SAVA	10.000	7.400	2.600	NÚMERO
1800	31N	PROFESIONALES FORMADOS DEL SAVA Y PEF	152	87	65	NÚMERO
1800	31N	ACTUACIONES REALIZADAS EN SAVA	75.000			NÚMERO
1800	31N	EXPEDIENTES NUEVOS Y EN SEGUIMIENTO EN EL SAVA	6.000			NÚMERO
1800	31N	PERSONAS INDEMNIZADAS VÍCTIMAS TERRORISMO	368	198	170	NÚMERO
3100	12C	SOLICITUDES PRESENTADAS AYUDA DISCAPACIDAD	490	290	200	NÚMERO
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA DISCAPACIDAD CONCEDIDAS RESPECTO A SOLICITUDES PRESENTADAS	80	47	33	PORCENTAJE
3100	12C	EXPEDIENTES DE RECURSOS DE AYUDAS ESTIMADOS FRENTE A RECURSOS PRESENTADOS	5	3	2	PORCENTAJE
3100	12C	DEMANDAS DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	200	120	80	NÚMERO
3100	12C	INDEMNIZACIONES TRAMITADAS SEGURO ACCIDENTES	180	100	80	NÚMERO
		06 FOMENTO DEL EMPLEO				
1400	31C	PRUEBAS RADIODIAGNÓSTICO PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	1.000			NÚMERO
1400	32A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	10			NÚMERO
1439	32L	CITAS OBTENIDAS VIA WEB	2.400.000			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1439	32L	PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10.500			NÚMERO
1439	32L	PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN BENEFICIARIAS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	450			NÚMERO
1439	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN OVE	2.100.000			NÚMERO
1439	32L	RENOVACIONES TELEMÁTICAS EN PPEE	1.800.000			NÚMERO
1400	31C	PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACTUACIONES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL	300	150	150	NÚMERO
1400	31C	PRUEBAS ANALÍTICAS A PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO	24.000	9.600	14.400	NÚMERO
1400	31M	PRESIDENCIAS DE CONVENIOS	10	3	7	NÚMERO
1400	31M	PERSONAS ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL	240	120	120	NÚMERO
1400	32A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	500	300	200	NÚMERO
1400	32A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	1.700	1.054	646	NÚMERO
1400	32A	PRÉSTAMOS Y DEPÓSITOS DE BIBLIOTECA	195	105	90	NÚMERO
1400	32A	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	200.000	80.000	120.000	NÚMERO
1400	32A	EXPEDIENTES DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN PÚBLICA TRAMITADOS	100	28	72	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO ACCIONES FORMATIVAS PARA PERSONAS DESEMPLEADAS	56.853	31.269	25.584	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	2.451	1.348	1.103	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO PLANES FORMACIÓN PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	52.380	28.809	23.571	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	3.209	1.765	1.444	NÚMERO
1400	32D	ALUMNADO DE GARANTIA JUVENIL	500	280	220	NÚMERO
1431	31O	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	150	50	100	NÚMERO
1431	31O	ASISTENTES A REUNIONES CELEBRADAS CON LA PARTICIPACIÓN DE AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS	120	60	60	NÚMERO
1431	31O	ASISTENTES A REUNIONES CELEBRADAS PARA LA COORDINACIÓN Y FUNCIONAMENTO DE LA RED DE LABORATORIOS-OBSERVATORIOS IAPRL	60	20	40	NÚMERO
1439	32L	PARTICIPANTES EN IPI	380.000	228.000	152.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1439	32L	ATENCIONES EN OFICINAS DE EMPLEO	2.700.000	1.620.000	1.080.000	NÚMERO
1439	32L	PARTICIPANTES EN OTROS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL	3.000	1.650	1.350	NÚMERO
1439	32L	EMPLEADAS/OS PLAN BONO JOVEN	4.000	2.400	1.600	NÚMERO
1439	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES EXPERIMENTALES	3.500	2.100	1.400	NÚMERO
1439	32L	BENEFICIARIOS DE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	1.000	600	400	NÚMERO
1439	32L	PERSONAS JÓVENES QUE PARTICIPAN EN INICIATIVAS DE COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	60.000	36.000	24.000	NÚMERO
1439	32L	PERSONAS BENEFICIARIAS DE GARANTÍA JUVENIL	90.000	54.000	36.000	NÚMERO
		07 INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DE TRANSPORTE				
1500	51B	LLAMADAS A CENTRO ATENCIÓN USUARIO CONSORCIOS	280.000			NÚMERO
1500	51B	PASAJEROS/AS ANUALES SISTEMAS TRANVIARIOS	20.000			EN MILES
1500	51B	PERSONAS USUARIAS TRANSP. PÚBLICO	47.000.000	21.150.000	25.850.000	NÚMERO
		08 VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO				
1500	43A	AYUDAS A PERSONAS PROPIETARIAS DE VIVIENDAS LIBRES EN ALQUILER	19			NÚMERO
1500	43A	SUBVENCIONES ESTATALES A INQUILINOS ALQUILER	11.097	5.549	5.548	NÚMERO
1500	43A	AYUDAS A ADQUIRENTES DE VIVIENDA	3.000	1.500	1.500	NÚMERO
		09 TURISMO Y DEPORTE				
1600	75A	INFORMES IMPACTO DE GÉNERO REALIZADOS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO	20			NÚMERO
1600	75B	ACCIONES DE PROMOCIÓN TURÍSTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	520			NÚMERO
1600	75D	USUARIOS DE LA APLICACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO DIGITAL	5.000			NÚMERO
1600	75D	AUMENTO PREVISTO DE VISITAS A LUGARES PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL Y ATRACCIONES SUBVENCIONADAS	27.618			NÚMERO
1400	44J	PERSONAS TRABAJADORAS	17.900	8.600	9.300	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1400	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	6.800	4.000	2.800	NÚMERO
1400	44J	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2.300	1.100	1.200	NÚMERO
1400	44J	ESTANCIAS PERSONAS TRABAJADORAS	96.800	48.300	48.500	NÚMERO
1400	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	18.000	10.000	8.000	NÚMERO
1400	44J	ESTANCIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9.000	6.000	3.000	NÚMERO
1600	46B	LICENCIAS DE DEPORTE FEDERADO	587.000	122.000	465.000	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE ANDALUCÍA	66	10	56	NÚMERO
1600	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO DE ANDALUCÍA	890	320	570	NÚMERO
1600	46B	SOLICITUDES PARA LA OBTENCIÓN DE TITULACIONES NÁUTICO-DEPORTIVAS	890	320	570	NÚMERO
1600	46B	TITULACIONES NAUTICO-DEPORTIVAS EXPEDIDAS	2.800	240	2.560	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS USUARIAS BIBLIOTECA IAD	1.200	300	900	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS MATRICULADAS EN CURSOS DE FORMACIÓN DEPORTIVA REGLADA	305	45	260	NÚMERO
1600	46B	ALUMNADO APROBADO EN CURSOS DE FORMACIÓN DEPORTIVA	229	34	195	NÚMERO
1600	46B	DIPLOMAS DE FORMACIÓN DEPORTIVA	220	70	150	NÚMERO
1600	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CENTRO ANDALUZ DE MEDICINA DEL DEPORTE	6.000	1.700	4.300	NÚMERO
1600	46B	PERSONAS DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO SOBRE TOTAL DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CAMD	42	21	21	PORCENTAJE
1600	46B	PERSONAS DEPORTISTAS DE RENDIMIENTO QUE HAN ACUDIDO AL CAMD	60	30	30	NÚMERO
1600	46B	ALUMNADO EN PRÁCTICAS EN EL CAMD	30	15	15	NÚMERO
1600	75A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	100	66	34	NÚMERO
1600	75B	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	158	68	90	NÚMERO
1600	75D	PARTICIPANTES EN ACCIONES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	100	55	45	NÚMERO
1600	75D	ALUMNADO PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	55	35	20	NÚMERO
1600	75D	BECAS EN MATERIA DE TURISMO	12	6	6	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
		10 CULTURA				
1700	45A	PRHM PARTICIPANTES EN REUNIONES DE COORDINACIÓN	100			ÍNDICE
1700	45B	ESTADIOS Y PROYECTOS CONSERVACIÓN PATRIMONIO HISTÓRICO CON CLÁUSULAS DE GÉNERO EN CONTRATOS O CONVENIOS	6			NÚMERO
1731	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	2			NÚMERO
1700	45A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	1.000	500	500	NÚMERO
1700	45B	AUTORIZACIONES ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	400	200	200	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS AUTORIZADAS ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	400	200	200	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS PROMOTORES DE LA ACTIVIDAD ARQUEOLÓGICA AUTORIZADAS	370	185	185	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS USUARIAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN MOSAICO EN RELACIÓN AL TOTAL DE USUARIOS DEL SISTEMA	30	15	15	NÚMERO
1700	45B	ASISTENTES A LAS PROYECCIONES DE LA FILMOTECA	41.074	20.537	20.537	NÚMERO
1700	45B	CONSULTAS DE LOS FONDOS DE LA FILMOTECA DE ANDALUCÍA	892	446	446	NÚMERO
1700	45B	PERSONAS USUARIAS MUSEOS, CONJUNTOS Y CENTROS ADSCRITOS	600.000	300.000	300.000	NÚMERO
1700	45B	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	300	150	150	NÚMERO
1700	45D	EMPLEOS INDIRECTOS CREADOS	165	83	82	NÚMERO
1700	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURAL	3.300.000	1.650.000	1.650.000	NÚMERO
1700	45D	PERSONAS FORMADAS EN MATERIA DE MUSEOS	70	35	35	NÚMERO
1700	45D	EMPLEOS DIRECTOS CREADOS	150	75	75	NÚMERO
1700	45E	ESPECTADORES DE FLAMENCO	134.820	67.410	67.410	NÚMERO
1700	45E	ESPECTADORES DE ARTES ESCÉNICAS (TEATRO, MÚSICA, DANZA Y CIRCO)	182.203	91.102	91.101	NÚMERO
1700	45E	ESPECTADORES SECTOR AUDIOVISUAL Y CINEMATOGRÁFICO	39.902	19.951	19.951	NÚMERO
1700	45E	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECIONAMIENTO	2.011	1.005	1.006	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	1.900.000	950.000	950.000	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS BENEFICIARIAS PRÉSTAMOS MATERIALES DE LA RED DE BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	4.000.000	2.000.000	2.000.000	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DEL CENTRO DE DOCUMENTACION MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.200	1.100	1.100	NÚMERO
1700	45H	ASISTENTES A ACTIV. CULT. CENTRO DE DOCUMENTACION MUSICAL DE ANDALUCÍA	14.500	7.250	7.250	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	230.000	115.000	115.000	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DE LAS BIBLIOTECAS AUXILIARES DE LOS ARCHIVOS	9.000	4.500	4.500	NÚMERO
1700	45H	ASISTENTES A ACTIVIDADES CULTURALES DE LOS ARCHIVOS	50.000	25.000	25.000	NÚMERO
1700	45H	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	55.000	27.500	27.500	NÚMERO
1700	45H	PERSONAS USUARIAS DEL SIA	4.600	2.300	2.300	NÚMERO
1700	45J	INVESTIGADORES/AS DEL IAPH	39	32	7	NÚMERO
1700	45J	PERSONAS ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	175	100	75	NÚMERO
1731	45F	ALUMNADO DE VISITAS ESCOLARES AL CONJUNTO MONUMENTAL ALHAMBRA	90.000	45.000	45.000	NÚMERO
1731	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	200.000	100.000	100.000	NÚMERO
		11 JUSTICIA				
1800	14A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	18			NÚMERO
1800	14B	SOLICITUDES BENEFICIO ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	178.000			NÚMERO
1800	14B	PROCURADORES/AS QUE PRESTAN SERVICIO EN TURNO DE OFICIO	1.184			NÚMERO
1800	14B	PLAZAS DE PLANTILLAS DE NUEVOS JUZGADOS DE PAZ	12			NÚMERO
1800	14B	PLAZAS DE REFUERZO CONSOLIDADAS COMO PLAZAS DE PLANTILLA	78			NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS QUE PRESTAN LAS ACTUACIONES	200			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	14A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL REGISTRADOS	60	25	35	NÚMERO
1800	14A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	60	25	35	NÚMERO
1800	14A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	400	200	200	NÚMERO
1800	14A	PERSONAS USUARIAS INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	837	329	508	NÚMERO
1800	14B	PERSONAS BENEFICIARIAS ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	165.200	100.000	65.200	NÚMERO
1800	14B	ASISTENCIAS ABOGADOS Y ABOGADAS EN GUARDIAS	171.147	37.160	133.987	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS SERVICIO TURNO DE GUARDIA	7.966	3.418	4.548	NÚMERO
1800	14B	ABOGADOS/AS SERVICIO TURNO OFICIO	9.026	3.856	5.170	NÚMERO
1800	14B	ALUMNADO DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	125	62	63	NÚMERO
1800	14B	PONENTES DE LOS CURSOS DE JUECES, MAGISTRADOS Y FISCALES	28	14	14	NÚMERO
1800	14B	COMISIONES DE SERVICIO AUTORIZADAS PERSONAL FUERA ANDALUCÍA	15	7	8	NÚMERO
1800	14B	TOTAL DE COMISIONES DE SERVICIO AUTORIZADAS	115	50	65	NÚMERO
1800	14B	NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL INTERINO SUSTITUCIÓN	950	452	498	NÚMERO
1800	14B	ASUNTOS DE TURNO OFICIO ABOGADOS LIQUIDADOS	230.130			NÚMERO
1800	14B	ASUNTOS DE TURNO OFICIO PROCURADORES LIQUIDADOS	108.242			NÚMERO
1800	14B	NOMBRAMIENTOS DE REFUERZOS	258	129	129	NÚMERO
1800	14B	FLEXIBILIDADES HORARIAS PARA CONCILIACIÓN	250	190	60	NÚMERO
		12 AGRICULTURA Y PESCA				
1900	71B	AGRICULTORES/AS BENEFICIARIOS DE MODERNIZACION DE EXPLOTACIONES	660	99	561	NÚMERO
1900	71B	JÓVENES AGRICULTORES/AS QUE SE INSTALAN	512	230	282	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS A LA AGRICULTURA Y GANADERÍA ECOLÓGICAS	6.800	2.300	4.500	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS AGROAMBIENTALES Y ECOLÓGICAS	16.970	6.170	10.800	NÚMERO
1900	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS A LA AGRICULTURA EN ZONAS CON LIMITACIONES NATURALES	5.700	1.550	4.150	NÚMERO
1900	71H	POBLACIÓN CUBIERTA POR LOS GRUPOS DE DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA	3.663.237			NÚMERO
1900	71H	TOTAL SOCIOS IMPLICADOS	300			NÚMERO
1900	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	400	140	260	NÚMERO
1900	71H	PERSONAS BENEFICIARIAS AYUDAS PDR	308	108	200	NÚMERO
1900	71H	EMPLEOS CREADOS PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	10.500	5.200	5.300	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS DESACOPLADAS	251.500	98.700	152.800	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS ASOCIADAS A LA SUPERFICIE	27.400	9.700	17.700	NÚMERO
3300	71F	PERSONAS FÍSICAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS ASOCIADAS A LA GANADERÍA	10.800	2.900	7.900	NÚMERO
		13 SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL				
2000	44F	SEGUIMIENTO DE PROYECTOS EUROPEOS	12			NÚMERO
2000	44A	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	13.000	6.500	6.500	NÚMERO
2000	44A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	600	324	276	NÚMERO
2000	44A	EXÁMENES MÉDICOS SOBRE EL NÚMERO TOTAL DEL PERSONAL	30	12	18	PORCENTAJE
2000	44A	EXPEDIENTES DE RECURSOS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE PERSONAL RESUELTOS	378	189	189	NÚMERO
2000	44A	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	48	4	44	NÚMERO
2000	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	380	160	220	NÚMERO
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	4.495	327	4.168	NÚMERO
2000	44F	SOLICITUDES DE INFORMACIÓN AMBIENTAL	500	250	250	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
2000	44F	CONSULTA A TRAVES DEL SIST. INTEG. ATENCIÓN A USUARIOS/AS	40.000	11.000	29.000	NÚMERO
2000	44F	PARTICIPANTES EN EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACION AMBIENTAL	406.240	202.620	203.620	NÚMERO
2000	44F	PARTICIPANTES EN VOLUNTARIADO AMBIENTAL	3.710	1.929	1.781	NÚMERO
		14 COOPERACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LAS EE.LL.				
0100	81A	BENEFICIARIOS/AS DEL PLAN EXTR. SOLIDAR.Y GARANTIA ALIMENTARIA	504	0	504	NÚMERO
		15 COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO				
1300	82B	PRESUPUESTO DESTINADO A PROMOC. EQUIDAD GÉNERO	10			PORCENTAJE
1300	82B	ACT. COOP. AND. ENFOQUE ECONOMÍA CUIDADOS	20			PORCENTAJE
1300	82B	ACT. DIAGNOST. E INDICADORES PERSP. GÉNERO	45			PORCENTAJE
1300	82B	ACT. COOP. ORIENTADAS A PROMO. EQUIDAD GÉNERO	25			PORCENTAJE
1300	82B	ACTUACIONES DE LA COOPERACION ANDALUZA ORIENTADAS A LA ERRADICACIÓN Y MITIGACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	25			PORCENTAJE
1300	82B	MUJERES DESTINATARIAS DIRECTAS DE LA COOPERACIÓN ANDALUZA	60			PORCENTAJE
		16 OTRAS POLÍTICAS				
0100	11A	PERSONAS QUE HAN INTERACTUADO AL MENOS UNA VEZ POR VÍA TELEMÁTICA	600.000			NÚMERO
0100	11A	PERSONAS QUE HAN INTERACTUADO AL MENOS UNA VEZ POR VÍA TELEMÁTICA EN RELACIÓN CON TOTAL POBLACIÓN	7			PORCENTAJE
0600	11H	CREACIÓN Y METODOLOGÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO	1			NÚMERO
0600	11H	ENCUENTROS DE TRABAJO DE CREACIÓN DE INDICADORES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	4			NÚMERO
0600	11H	CONVENIOS CON EL IAM	1			NÚMERO
0600	11H	ESTUDIOS E INFORMES SOBRE PLURALISMO REALIZADOS	1			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL	58			NÚMERO
1000	61A	INFORMES DE OBSERVACIONES REALIZADOS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	15			NÚMERO
1000	61D	ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN PTO Y GÉNERO	6			NÚMERO
1000	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACION AL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1.025			NÚMERO
1000	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	4.090			NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS AUDITADOS EN MATERIA DE GÉNERO	7			NÚMERO
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	50			NÚMERO
1000	61D	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS EVALUADOS	2			NÚMERO
1000	61L	ACTUACIONES EN MATERIA DE GÉNERO	25			NÚMERO
1000	61L	INFORMES EN MATERIA DE GÉNERO	92			NÚMERO
1000	61L	SEMINARIOS Y JORNADAS EN MATERIA DE GÉNERO	1			NÚMERO
1039	61L	MANTENIMIENTO/REDUCCIÓN DEL PENDIENTE DE COBRO DE LOS CAPÍTULOS I-III DE INGRESOS	2			PORCENTAJE
1039	61L	GRADO DE SATISFACCIÓN DE CONTRIBUYENTES	80			PORCENTAJE
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	1.050	500	550	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS/OS	2.450	1.450	1.000	NÚMERO
0100	11A	APOYO INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA	67	29	38	NÚMERO
0100	11A	VISITAS A ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	17.700	9.500	8.200	NÚMERO
0100	11A	PERSONAS ASISTENTES A REUNIONES DE COORDINACIÓN	80	40	40	NÚMERO
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	8	4	4	NÚMERO
0100	82A	SUBVENCIONES ASISTENCIALES A ANDALUCES Y ANDALUZAS	50	25	25	NÚMERO
0700	11I	CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN ATENDIDAS	60	30	30	NÚMERO
0700	11I	QUEJAS Y SUGERENCIAS CONTESTADAS	30	10	20	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
0100	52C	INCLUSIÓN EJE GÉNERO PLAN ANUAL COMUNICACIÓN	100			PORCENTAJE
0100	52C	INCLUSIÓN PERSPECTIVA GÉNERO ORDEN CONVOCATORIA	100			PORCENTAJE
1000	12A	DEMANDAS DE INFORMACIÓN DE LA CIUDADANÍA POR VÍA TELEMÁTICA	2.000	900	1.100	NÚMERO
1000	61A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	1.300	748	552	NÚMERO
1000	61A	ABSENTISMO E INCAPACIDAD TRANSITORIA DEL PERSONAL	650	450	200	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO EN EL SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	105	55	50	NÚMERO
1000	61D	ALUMNADO ASISTENTE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN PRESUPUESTO Y GÉNERO	135	85	50	ÍNDICE
1031	12B	ACCIONES FORMATIVAS CON EVALUACIÓN DE IMPACTO	150			NÚMERO
1031	12B	PERSONAS TELÉMACAS	60	33	27	NÚMERO
1031	12B	NUEVAS PERSONAS MENTORES/AS	15	7	8	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS IAAP	535	230	305	NÚMERO
1031	12B	ALUMNADO DE ACCIONES FORMATIVAS IAAP	35.000	22.000	13.000	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES DESARROLLO PERSONALIZADO COMPETENCIAS	195	90	105	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE FORMACIÓN DE JUSTICIA	4.650	2.800	1.850	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS MIEMBROS DE TRIBUNALES	95	50	45	NÚMERO
1031	12B	EN PARTICIPANTES CURSOS SELECTIVOS JUSTICIA	58	26	32	NÚMERO
1031	12B	PERSONAS PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS	22.000	10.800	11.200	NÚMERO
1500	51A	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECIONAMIENTO	1.004	492	512	NÚMERO
1500	51A	PERSONAS FORMADORAS	126	16	110	NÚMERO
1500	51A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	2.100	1.266	834	NÚMERO
1800	22B	FUNCIONES EN LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE MENORES, MUJER Y FAMILIA	1.450			NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad total	Cantidad mujeres	Cantidad hombres	Magnitud
1800	22B	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	4.253	1.276	2.977	NÚMERO
1800	22B	ALUMNADO FORMADO EN ESCUELAS TAURINAS	450	8	442	NÚMERO
1000	61H	ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS POLÍTICA TRIBUTARIA	8			NÚMERO
1000	61H	ESTUDIOS DE IMPACTO BENEFICIOS FISCALES	2			NÚMERO
1000	61H	INFORMES ESTADÍSTICOS	20			NÚMERO
3100	61I	PERSONAS USUARIAS CONECTADAS AL SISTEMA GIRO (HOMBRES Y MUJERES)	3.400	2.000	1.400	NÚMERO

6

ANEXO.
INDICADORES 2014
EN RETROSPECTIVA

6

El anexo de indicadores en retrospectiva de este Informe realiza anualmente un seguimiento de las previsiones formuladas en los indicadores presupuestarios, analizando su cumplimiento a partir de la información que recoge la Cuenta General de la Comunidad Autónoma. Puesto que en agosto de 2015 se ha formulado la Cuenta general de 2014, son los indicadores de ese año los que se estudian en el presente capítulo[1].

Dado que el análisis de género del presupuesto abarca todas las fases del ciclo presupuestario, el análisis del cumplimiento de los objetivos a través de los indicadores asociados a cada actuación forma parte de la etapa de control y seguimiento, en este caso de los objetivos de igualdad. Se atiende a las brechas de género reflejadas por las previsiones presupuestarias, estudiando su evolución como consecuencia de la ejecución del presupuesto, lo que proporciona una información fundamental para su identificación, corrección y para una mejora en la planificación presupuestaria. Este seguimiento de la ejecución presupuestaria constituye una de las líneas de actuación que ha venido desarrollando el Programa G+.

El estudio se lleva a cabo por consejerías, incluyendo las agencias administrativas y secciones que de ellas dependan, y por programas, teniendo en cuenta aquellos que incluyen indicadores relacionados con la igualdad de género[2].

A efectos del análisis, los indicadores se clasifican en específicos de género, es decir que miden actuaciones especialmente concebidas para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, indicadores que solo desagregan por sexo a las personas destinatarias o implicadas en las actuaciones que miden, y por último, también se detectan indicadores que siendo presentados por el programa presupuestario como vinculados a la igualdad de género, en realidad no permiten medir efectivamente ningún aspecto relacionado con la misma.

1 Según el artículo 107 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, la Cuenta General de cada año se formará antes del 31 de agosto del siguiente y se remitirá al Tribunal de Cuentas y a la Cámara de Cuentas de Andalucía, para su examen y comprobación antes del 30 de septiembre.

2 Cualquier alusión a los largo del capítulo a los indicadores, se entiende referido a los que se relacionan con la igualdad de género.

En el Presupuesto de 2014, se incluyó un total de 919 indicadores que proporcionan información sobre la igualdad entre hombres y mujeres, de los cuales, 776 (el 84,4%) proceden de la desagregación por sexo de las personas participantes en las distintas actuaciones y 117 son indicadores específicos de género (12,7%). De entre estos últimos, 32 además desagregan por sexo (3,5%).

Las consejerías que cuentan con mayor número de indicadores son las de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, con 325 indicadores (35,4% del total), Educación, Cultura y Deporte, que reúne 180 indicadores (19,6%) y Economía, Innovación Ciencia y Empleo, con 135 indicadores (5,2% sobre el total). Atendiendo a los indicadores específicos de género, el 51,3% se localiza en el ámbito de actuación de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, y le siguen, con un porcentaje mucho menor, las de Hacienda y Administración Pública, con un 9,4% de los indicadores de género, y la de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con un 7,7% sobre el total.

Presidencia	17
Administración Local y Relaciones Institucionales	16
Hacienda y Administración Pública	48
Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	135
Igualdad, Salud y Políticas Sociales	325
Educación, Cultura y Deporte	180
Justica e Interior	43
Fomento y Vivienda	12
Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	62
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	26
Turismo y Comercio	55

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

De los cinco programas que integran la Consejería de la Presidencia, tres incluyeron en 2014 indicadores relacionados con medidas que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres, sumando un total de diecisiete indicadores. Ocho de ellos son el resultado de desagregar por sexo el número de personas previstas en cuatro actuaciones. Otros siete fueron indicadores específicos de género, y dos, indicadores que no se relacionan con la igualdad de género.

En el programa 11A Dirección y Servicios Generales de Presidencia, se establecieron ocho indicadores: seis son el resultado de desagregación por sexo, y dos, indicadores que no se relacionan con la igualdad entre hombres y mujeres pero han sido clasificados como indicadores de género por el programa. Se mide en este programa en primer lugar la actividad parlamentaria de diputados y diputadas, a través de las preguntas orales y escritas realizadas. Se previó que las orales fueran mayoritariamente formuladas por hombres (52,4%), agrandándose ligeramente la brecha en la ejecución, mientras que las escritas, se esperaba que estuviesen a cargo sobre todo de las diputadas (59,2%), cumpliéndose la previsión aunque con una disminución de la brecha (56,8%). Por otra parte, en el tercer indicador del programa, las personas visitantes a museos se esperaba que las mujeres fuesen ligeramente menos numerosas que los hombres, y resultaron ser más (53,4% del total de visitantes).

El programa 52C Comunicación Social estableció cinco indicadores que miden acciones orientadas directamente a disminuir la desigualdad de género. Se miden en términos porcentuales las siguientes variables: empresas con planes o medidas de igualdad y conciliación familiar y laboral a disposición de su personal en los procesos de contratación pública, que fueron un 33% menos de lo previsto; boletines mensuales con perspectiva de género; inclusión del eje de género en el Plan Anual de Comunicación; inclusión de la perspectiva de género en la Orden de convocatoria de subvenciones a los soportes de prensa escrita; y soportes que aportan medidas a favor de la eliminación de la brecha de género en la lectura. Estos cuatro últimos indicadores se han ejecutado conforme a lo previsto, lo que contribuye a la normalización en los temas relacionados con la igualdad de género en el ámbito del programa.

En el programa 82A Acción Exterior se miden dos actuaciones mediante cuatro indicadores. Por un lado se mide el número de personas beneficiarias de becas de formación, investigación y apoyo en materias relacionadas con la Unión Europea. Partiéndose de una previsión paritaria, en la ejecución las mujeres alcanzaron el 87,5% de las personas beneficiarias, generándose una brecha de género a considerar. Los otros dos indicadores son específicos de género y se refieren al porcentaje de mujeres en el alumnado de cursos financiados y en los equipos docentes. Se ejecutaron conforme a la previsión, paritaria en ambos casos.

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

El total de indicadores en esta Consejería es de dieciséis. Solo dos de sus seis programas presupuestarios han establecido indicadores pertinentes al género, de los cuales 8 son el resultado de desagregación por sexo del número de personas, y 8 indicadores que miden actuaciones directas para la igualdad. Los programas en cuestión son:

Programa 31H Voluntariado presenta un total de ocho indicadores, que miden el número de personas (hombres y mujeres) voluntarias inscritas en el Registro General de Entidades de Voluntariado; el de participantes en el Congreso Andaluz del Voluntariado; las personas participantes en reuniones; y las que participan en el Día Internacional del Voluntariado. En todos ellos el número previsto de mujeres fue mayor, en porcentajes de alrededor del 55%, aunque es particularmente elevado en el último de los indicadores señalados –participantes en el Día Internacional del Voluntariado- donde la diferencia entre uno y otro sexo es de 43 puntos porcentuales, alcanzando las mujeres el 71,4%. La ejecución confirmó, con pequeñas variaciones, estas brechas por mayoría de mujeres.

Los ocho indicadores del programa 82B Cooperación para el Desarrollo miden aspectos directamente relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, medidos a través del porcentaje de crédito ejecutado incluyendo la perspectiva de género en diversas actuaciones. La ejecución superó con creces lo previsto en todos los indicadores, particularmente en los de actuaciones de formación e investigación para la promoción de la equidad de género, con un 10% previsto inicial que llegó al 39,1% en la ejecución, y en las actuaciones de acción humanitaria orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género (20% en la previsión y 53,8% en la ejecución). En las actuaciones de cooperación orientadas principalmente a la promoción de la equidad de género, se ejecutó un 81,3% más de lo previsto, y un 69,4% más en las actuaciones de diagnóstico e indicadores con perspectiva de género.

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Esta Consejería cuenta con veinte indicadores, a los que se suman los dieciséis del Instituto Andaluz de Administración Pública y los doce correspondientes a la sección presupuestaria Gastos de diversas consejerías, sumando un total de cuarenta y ocho indicadores. Los indicadores de la Consejería se localizan en cuatro de sus diez programas presupuestarios, que se analizan a continuación.

En el programa 12A Modernización y gestión de la función pública presenta dos indicadores desagregados por sexo, que miden el número de personas que realizan demandas de información por vía telemática. Se previó una presencia de mujeres del 40%, con una ejecución final del 50%. Las demandas de información fueron muy inferiores a lo previsto, un -78,3% en mujeres y un -85,5% en hombres.

El programa 61A Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública, cuenta con cinco indicadores. En los que miden el control del número de personas en situación de absentismo e I.T. existe una brecha de género por mayoría de mujeres, cifrándose el porcentaje de éstas en el 62,5% del total en la previsión y 69,8% en la ejecución, por lo que se agravan las diferencias entre hombres y mujeres, en 14,6 puntos porcentuales. En cualquier caso, el indicador muestra una desviación en la ejecución, del -52,8% en mujeres y -66% en hombres. Se observa igualmente una brecha de género por mayor presencia femenina en el indicador de alumnado en cursos de formación y perfeccionamiento, con una previsión de mujeres del 57,1%, que prácticamente se cumplió (57,8%). A diferencia del anterior, en este indicador la ejecución superó las previsiones, con un incremento de en torno al 115% para ambos sexos.

El número de indicadores en el programa 61D Política presupuestaria es de doce. De ellos, diez miden actuaciones directas para la igualdad de género. Atendiendo en primer lugar a los cuatro indicadores que cuantifican número de personas, los correspondientes a alumnado de la actividad "seminario de herramientas presupuestarias", muestran una mayor presencia de alumnas, del 52,4% en la previsión, y el 59,7% en la cantidad alcanzada. En las actuaciones de sensibilización y formación en materia de presupuesto y género, el indicador preveía un menor número de mujeres en el alumnado, un 42,9% en términos porcentuales, mostrando el resultado de ejecución que se invierte esta brecha, puesto que finalmente se registró un 83,1% de alumnas entre los asistentes. El indicador que mide el número de informes de análisis de impacto de género en el presupuesto, realizaba una previsión de 50 informes, elaborándose finalmente 44. En cuanto a las visitas al módulo divulgativo de iniciación al presupuesto con perspectiva de género, la ejecución muestra que el número de visitas fue menor a lo previsto, en un -47,4%. Las reuniones del grupo de trabajo de presupuesto y género llevadas a cabo fueron 4, partiendo de una previsión de 6. En el marco del proceso de auditorías de género, se realizaron 7 de las 11 reuniones técnicas previstas. Por último, las reuniones de la Comisión de Impacto de Género establecidas inicialmente fueron 3, ejecutándose con respecto a lo previsto.

El último de los indicadores en esta Consejería es el correspondiente al programa 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, y se trata de un indicador de género, que cuantifica el número de actuaciones en materia de género, estimada en 14, y que finalmente fueron 17 (un 21% más).

Pasando al Instituto Andaluz de Administración Pública, se registran dieciséis indicadores que miden desagregando por sexo el número de personas participantes en acciones formativas, tribunales y procesos selectivos. En los ocho correspondientes a acciones formativas, se observa una previsión con mayoría de hombres en los que miden el número de personas en cursos selectivos de Justicia (60% de hombres), y en las formaciones para el desarrollo personalizado de competencias (53,8% de hombres). En el primero, la ejecución hace que se invierta la brecha, hecho que concuerda con la feminización del personal de justicia sobre todo en edades tempranas, pasando los hombres a suponer solo el 30% del total de participantes. En el segundo, en la ejecución aumenta la brecha entre hombres y mujeres, con un porcentaje de hombres del 55,3%. En los otros cuatro indicadores, participación en acciones formativas del IAAP y participación en acciones formativas homologadas, se previó y se dio un mayor número de mujeres: de acuerdo con lo previsto (63,1%) en el primero, y agrandando la brecha en el segundo, con un resultado en el que las mujeres suponen el 62,4%. En las actuaciones de mentoreo, el número de mentores hombres supera al de mentoras (con un 66,7% de hombres), y también, aunque en menor medida, son más numerosos entre las personas telémacas (58,3% del total). En ambos indicadores disminuye la brecha en la ejecución presupuestaria. Finalmente, en procesos selectivos y tribunales, la presencia de mujeres superó a la de hombres rompiendo la paridad prevista en el caso de los participantes en tribunales.

Por último, se sitúan en el ámbito de esta Consejería los programas presupuestarios de la sección 31, que suman doce indicadores. En primer lugar el programa 12C Acción social del personal reúne diez indicadores que miden los hombres y mujeres desagregados que son destinatarios de distintas medidas de apoyo al personal de la Junta de Andalucía. En todos ellos, se previó un mayor número de mujeres que de hombres, no contándose con datos de ejecución. El segundo programa de la Sección es el 61I Gestión de tecnologías corporativas, con dos indicadores relativos a las personas usuarias del sistema SIRHUS activas y concurrentes, que muestran un grado de ejecución muy inferior al previsto (más del -90%), y que, en cuanto a presencia de mujeres y hombres, prevé un mayor número de las primeras, desapareciendo su brecha en la ejecución.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

En este epígrafe se analizan los indicadores de la Consejería de Economía, Innovación Ciencia y Empleo (noventa y nueve indicadores), del Instituto de Estadística y Cartografía (veinte indicadores), de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía (dos indicadores), del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (cuatro indicadores) y del Servicio Andaluz de Empleo (diez indicadores). La suma de todos ellos alcanza un total de 135 indicadores.

Comenzando por la CEICE, se han incluido indicadores de género en diez de sus doce programas presupuestarios. Empezando por el programa 11F Asesoramiento en materia económica y social, sus cuatro indicadores miden el número de personas asistentes a jornadas del Consejo Económico y Social de Andalucía por un lado, y receptoras de

publicaciones por otro. En ambos casos, el porcentaje de mujeres previsto y ejecutado, se situó en torno al 45%, por lo que se evidencia una brecha de género por mayoría masculina en estas actividades.

Por su parte, el programa 31M Consejo Andaluz de Relaciones Laborales presenta dos indicadores, que cuantifican los hombres y mujeres que asisten a jornadas de formación del CARL. Se partía de una representación paritaria que finalizó con un mayor número de hombres, suponiendo éstos el 59,1%.

El siguiente programa es el 42J Universidades. El número de indicadores que presentó en el presupuesto de 2014 fue de diecinueve, cinco de los cuales miden actuaciones orientadas directamente a la igualdad de género, y el resto son el resultado de la desagregación por sexo de las personas participantes en siete actuaciones. Los cuatro indicadores que miden el alumnado en máster oficiales y grados y el alumnado con beca Erasmus, muestran la feminización del colectivo estudiantil, con previsiones de en torno al 55% de mujeres, porcentaje que se mantiene en la ejecución, e incluso aumenta en el caso del alumnado de máster hasta el 58,3%. Sin embargo, el indicador de personal docente e investigador muestra una brecha inversa, por mayoría masculina, con una previsión del 36,5% de mujeres, que llegó al 37,4% en la ejecución. También se refleja la brecha de género por mayoría de hombres en la investigación y en los cargos de decisión, previéndose un 21% de departamentos dirigidos por mujeres (22% en la ejecución); un 23% de mujeres ocupando el cargo de investigadora principal (con un resultado final del 25,7%); un 20% de cátedras ocupadas por mujeres, que se cumplió en la ejecución (20,2%); un 43% de mujeres en órganos de gobierno y representación (43,9% en la ejecución); y un 31% de mujeres en consejos sociales (38,4% en la ejecución). Por último, el personal de administración y servicios en la Universidad está feminizado, representado las mujeres alrededor del 55% en previsión y ejecución.

Desde el programa 44J Administración y gestión del tiempo libre, la Junta de Andalucía lleva a cabo una serie de actuaciones de apoyo a su personal mediante estancias en albergues de la Junta de Andalucía. La tónica en sus doce indicadores es que la presencia de mujeres es mayor, lo que se evidencia sobre todo en los indicadores de personas jubiladas y pensionistas adjudicatarias de estancias (62,5% de mujeres en la previsión y 59,3% en la ejecución) y de estancias de personas con discapacidad, aunque en este indicador el resultado fue más igualitario entre ambos sexos (57,9% de mujeres previsto y 50,7% final). Algo similar ocurre en el indicador de personas discapacitadas adjudicatarias de estancias, con una previsión de mujeres del 56,5% que fue del 50,7% en la ejecución.

El programa 54A Investigación Científica e Innovación con cinco indicadores, refleja en ellos el fenómeno comprobado de la falta de correlación entre la feminización del alumnado universitario y la presencia de mujeres entre el personal investigador y en los cargos de responsabilidad. Así, el personal investigador en formación, y las personas beneficiarias de becas Talentia, cuentan con mayoría femenina, con porcentajes de mujeres previstos del 54,9% y el 52% respectivamente. En el primero, la ejecución fue acorde a las previsiones, y en el segundo, se invierte la brecha prevista y finalmente los hombres becados fueron más, el 67,6%. Entre el personal integrado en grupos de investigación, contratado en proyectos de investigación, y el que ocupa el cargo de investigador/a principal, hay mayoría de hombres (67%, 67% y 75% respectivamente), que es confirmada por la ejecución.

Hay cuatro indicadores en el programa 61J Dirección y Servicios Generales de la CEICE. El primero mide el personal participante en cursos de formación y perfeccionamiento de la Consejería, donde se preveía mayoría de mujeres (55%) y finalmente se contó con más hombres (56,7%). El segundo, mide el número de personas que realizan consultas y son atendidas por la CEICE, siendo mayor la previsión de la presencia de hombres que la de mujeres (45% de mujeres), y disminuyendo su presencia aún más en la ejecución (42,9% de mujeres).

El programa 61K Coordinación de fondos europeos presenta un único indicador, de informes elaborados sobre planes sectoriales, previéndose 20 informes y editándose 16.

En el programa 72A Desarrollo Industrial y Sociedad de la Información se cuentan dieciséis indicadores procedentes de desagregación por sexo, y dos específicos de género, en total dieciocho indicadores. Los dos que miden el empleo creado y mantenido, como consecuencia del desarrollo de algún proyecto que sea objeto de un expediente de subvención, muestran una clara brecha de género por mayoría de hombres, que se agrava en la ejecución. En empleo creado, la previsión del 67,6% de hombres llegó al 80,1% en la ejecución, y en empleo mantenido, se previó un 68,5% de hombres que resultó finalmente el 79,9% del total. En cuanto a las personas formadas en Centros de Acceso Público a Internet (CAPIs) durante el año, se estimó que habría más mujeres que hombres (concretamente un 76,3%), y el resultado fue el contrario, que los hombres formados fueron más (el 58,9%). Se mantuvo la brecha por mayoría de mujeres en el indicador de personas beneficiarias de servicios en el marco del proyecto Andalucía Compromiso Digital: 60% en la previsión y 56,7% en la ejecución. Por último los indicadores específicos de género miden el número de acciones formativas TIC para combatir la brecha digital de género, y el número de empresas solicitantes que incluyen medidas para la igualdad de género. Ambos se ejecutaron muy por encima de lo previsto: en el primero se preveían 5.000 actuaciones y hubo un 19,4% más, y en el segundo, se esperaban 20 empresas y fueron 180.

El último de los programas que se analizan de la CEICE es el 72C Emprendedores e internacionalización de la economía andaluza. Incluye diecinueve indicadores relacionados con la igualdad de género. En general en los que resultan de la desagregación por sexo, se observa un mayor número de mujeres en la previsión, aunque no en todos la ejecución confirma dicha previsión. El indicador de personas emprendedoras sensibilizadas en género en microempresas previó un 52,9% de mujeres, y sin embargo solo alcanzaron finalmente el 45,3%. El alumnado en el programa de formación cultural empresarial en el Sistema Educativo Público presenta en la previsión una mayoría de mujeres (65%) que prácticamente desaparece en la ejecución (50,1% de mujeres). Las personas empresarias, trabajadoras y desempleadas en programas de formación profesional resultaron tener menor presencia femenina de lo previsto (60,6% en la previsión y 53,7% en la ejecución). En cuanto al empleo creado y mantenido mediante un expediente de subvención, o a través de los servicios prestados por un Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial CADE, la ejecución muestra la brecha por mayoría de hombres (56,5% de hombres en el primero y 58,9% en el segundo), aunque se esperaban más mujeres que hombres en el empleo consolidado. Por último, el personal técnico de apoyo a personas emprendedoras, estuvo compuesto en su mayoría por mujeres, en torno al 62% previsto y ejecutado.

En el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y en su único programa, el 54F Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica, del total de veinte indicadores, solo los ocho resultantes de desagregación por sexo guardan relación con la igualdad de género. Las previsiones en los indicadores de premios a mejores expedientes y tesis doctorales, fueron de una mayoría de mujeres en el primer caso (60%) y una presencia paritaria en el segundo, no contándose con datos de ejecución. En cuanto a la asistencia a actividades formativas del IECA, el indicador presenta mayor número de mujeres tanto en la previsión como en la ejecución, aunque disminuye en esta última la presencia de mujeres (66,7% previsto y 55,4% en ejecución). Por último, esperándose una adjudicación de becas paritaria, en la ejecución la proporción de las adjudicadas a mujeres sube hasta el 54,5%.

La Agencia de Defensa de la Competencia presenta un único indicador, relativo a la gestión de participantes en acciones formativas, en el que la previsión del 60% de mujeres participantes finalmente se cifró en un porcentaje del 54,9%.

El instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en su programa 31O, propone cuatro indicadores, aunque no se pueden considerar indicadores relacionados con la igualdad de género, con su formulación actual. Se trata de los indicadores número de estudios y trabajos técnicos, número de asistentes a actividades formativas, número de asistentes a formación a distancia y número de encuestas provincializadas.

Por último, en el Instituto Andaluz de Empleo, se plantean diez indicadores, que miden el empleo creado y diversas actuaciones de promoción del empleo. El indicador de empleo estable creado registraba una previsión de un 60,4% de empleos femeninos y un 39,6% de masculinos. No se cuenta con datos de ejecución. En las personas participantes en otros programas de inserción laboral, se esperaba que las mujeres supusieran un 69,2% y finalmente su participación llegó al 53,9%. También se previó una mayoría de mujeres entre las personas que participan en itinerarios personalizados de inserción (IPI), aunque con presencia por sexo más equilibrada (51,3% de mujeres en la previsión y 52,9% en la ejecución). Se esperaba que más hombres que mujeres ocupasen puestos destinados a personas con discapacidad, concretamente el 57,1%, porcentaje que en la ejecución fue ligeramente mayor (58%). Finalmente, los empleos creados en el marco del Plan Bono Joven, contemplaron una mayor proporción de empleos femeninos, el 54,9%, que como resultado de la ejecución presupuestaria alcanzó el 57,9% del total.

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Bajo este epígrafe se agrupan los 325 indicadores del conjunto formado por la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (ciento sesenta y ocho indicadores), el Servicio Andaluz de Salud (ochenta y nueve indicadores), el Instituto Andaluz de la Mujer (cuarenta y seis indicadores) y el Instituto Andaluz de la Juventud (veinticuatro indicadores), además de los seis correspondientes a la sección 34 Pensiones asistenciales.

Se analizarán en la Consejería once de sus doce programas, que cuentan con indicadores relativos a la igualdad de género. El primero de ellos es el 31B Plan sobre drogodependencias. Presenta un total de dieciséis indicadores, correspondientes a actuaciones de carácter

preventivo e informativo, y de apoyo a las personas en la situación de drogodependencia. En el área de prevención, los indicadores miden en primer lugar el número de personas que utilizan el servicio de información telefónica, en el que se esperaba que hubiera más usuarias que usuarios, 60,9% frente a 39,1%, manteniéndose esta circunstancia en la ejecución (56,8%). En el alumnado asistente a programas de prevención, la proporción de alumnas y alumnos esperados fue del 48,7% y 51,3% respectivamente, cumpliéndose las previsiones. En las actuaciones de apoyo, destaca el hecho de que tanto en la previsión como en la ejecución, que no experimentó desviaciones importantes, la presencia de mujeres es muy inferior a la de hombres, en torno al 15% en los diez indicadores desagregados por sexo que se proponen: admisiones a tratamiento; pacientes en programas metadona; pacientes en recursos internamiento; personas usuarias de la red de artesanos; y personas contratadas en el Programa de incorporación Arquímedes.

El programa 31E Atención a la Infancia contó con veinte indicadores relacionados con la igualdad de género en 2014. En los expedientes de adopción internacional, el número de niños adoptados es mayor al de niñas, aunque el resultado disminuye la brecha, ya que se esperaba que los niños fuesen el 60% de las adopciones, y fueron el 55%. En los servicios de postadopción, aunque se previó que el número de niñas atendidas fuese menor (el 47%), finalmente fue mayor (58,1%) al de niños. También se esperaba que hubiese menos niñas adoptadas en adopciones nacionales (47,3%), y en la ejecución el resultado fue paritario. Según la ejecución, en 2014 hubo más niñas que niños en acogimiento familiar remunerado (52% y 48% respectivamente), aunque se esperaba que la diferencia entre unos y otros fuese aun mayor (71,7% de niñas frente a 28,3% de niños). En la atención a menores en situación de acogimiento familiar, se esperaba sin embargo que hubiese menos niñas que niños (47,1% de niñas), invirtiéndose la brecha en la ejecución al resultar las niñas el 52%. En los indicadores de menores extranjeros no acompañados atendidos y jóvenes extutelados atendidos, los hombres son mayoría, en torno al 85% en el primero y al 75% en el segundo, en previsión y ejecución. Fueron muchas más las niñas atendidas en programas contra el abuso sexual, un 72% del total, por encima de la previsión del 69,5%. En el indicador de menores atendidos en programas de riesgo vulneración social, se esperaba un 49% de mujeres, y el resultado fue de un 53,9%, invirtiéndose la brecha. Por último, es casi paritario el número de menores atendidos por equipos de tratamiento familiar: 49% de chicas y 51% de chicos, en previsión y ejecución.

El programa 31G Bienestar Social presentó diez indicadores relacionados con la igualdad de género, de los cuales solo siete verdaderamente cumplían esa condición. Se mide en primer lugar el número de Subvenciones a entidades privadas para intervención en no discriminación en Zonas Necesitadas de Transformación Social, estimándose que se concederían 11, y finalmente se concedieron 19. El número de personas usuarias de servicios sociales comunitarios muestran una mayoría de mujeres tanto en la previsión como en el resultado final, de en torno al 55%. El indicador de personas usuarias demandantes del servicio unificado de renovación y generación de empleo (SURGE), dividido según sexo, se refiere al número de personas que se benefician de dicho servicio, y en términos de presencia de hombres y mujeres muestra una ligera brecha por mayoría de hombres en la previsión (50,6%), que se convierte en una ligera brecha por mayoría de mujeres en la ejecución (50,7% de mujeres). Por último, las actuaciones de inserción laboral preveían un porcentaje de mujeres del 51,2% que se mantuvo en la ejecución.

El programa 31P Servicio de apoyo a las familias, es el que más indicadores reúne en esta consejería, en total cuarenta y tres. En el área de atención bucodental, se cuenta con ocho indicadores procedentes de la desagregación por sexo de cuatro actuaciones. En todos ellos (población total (niños y niñas) cubierta (6 a 15 años); dentistas en el programa; niñas y niños atendidos; y niños y niñas atendidos por dentistas concertados) la previsión fue casi paritaria, con una pequeña mayoría de hombres. No se cuenta con datos de ejecución. En el área de prevención para la salud, se analiza la ejecución de tres actuaciones: los niños y niñas atendidos en el Plan de atención infantil temprana, con una brecha de género importante, al suponer las niñas solo el 35,2% de la previsión, y el 33,1% de lo ejecutado; las inscripciones en el Programa aprende a sonreír, prevén una presencia similar de niñas y niños, un poco más alta la de estos últimos (48,4%, y 51,6% respectivamente), cumpliéndose la previsión; por último en las inscripciones en el Programa sonrisitas, el número de niñas es ligeramente menor al de niños: 47,3% de niñas en la previsión, y 47,4% en la ejecución. Pasando al área de atención a la dependencia, aunque no se cuenta con datos de ejecución, el análisis de las previsiones muestra una brecha de género por menor número de mujeres en los indicadores relacionados con la discapacidad, ya que suponen el 40% del total en los cuatro indicadores: plazas para estancias diurnas, plazas en centros ocupacionales, plazas concertadas y plazas de respiro familiar para personas con discapacidad. En la atención residencial, sin embargo, se da la situación contraria, siendo mayoritarias las mujeres, alrededor del 70%, como reflejan los indicadores de atención residencial para no dependientes; plazas de estancias diurnas para personas mayores; plazas en el programa de respiro familiar para mayores; plazas concertadas para mayores; y estancias de fin de semana. Por último, las ayudas por parto múltiple presentan una previsión del 52% de mujeres, que se cumple, y las ayudas por nacimiento del tercer hijo, una previsión del 44,9% de mujeres, que también se cumple.

El siguiente programa de la Consejería es el 31R Atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad. Reúne un total de veintidós indicadores, que cuantifican entre otras cuestiones, el número de personas que ocupan plazas residenciales en sus distintas modalidades. Las personas usuarias de plazas residenciales concertadas para dependientes, plazas residenciales propias y plazas de unidades de estancias diurnas para dependientes, se previó que estuvieran ocupadas mayoritariamente por mujeres, y así se cumplió en la ejecución, aunque con algunas incidencias, como que la previsión de mujeres en el primer tipo de plaza era del 51,7% y subió hasta el 61,7%. En las plazas residenciales propias, las mujeres se previó que ocuparían el 63,3%, y finalmente solo ocuparon el 55%, y en las de estancias diurnas, el 72,5% de plazas para mujeres previsto resultó finalmente de un 56,1%. Solo en las plazas de respiro familiar, las mujeres son minoría, con un 22,5% previsto que llegó al 44,9% en la ejecución. Son más las mujeres en los indicadores de participantes en programas universitarios (70% previsto y 69,6% final); de usuarios del Servicio de Teleasistencia (alrededor del 77% la previsión y la ejecución); en las estancias de fin de semana,(68,9% previsto y 72,4% alcanzado); y en los nuevos titulares de laTarjeta Andalucía Junta sesentaycinco (57% esperado y 54,5% final). Por último, en los expedientes tramitados en centros de orientación y valoración las mujeres supusieron un 46% en previsión y ejecución.

En el programa 32E Inclusión Social se cuentan cuatro indicadores. Los de mujeres y hombres en unidades familiares beneficiadas, partían de una mayoría de mujeres, del 52,5%,

que llegó al 71,3% según datos de ejecución. Por otra parte, las personas usuarias del Servicio de ayuda a domicilio se previó que fueran mujeres en un 98%, no contándose con información sobre la ejecución de este indicador.

La Dirección y Servicios Generales de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, gestionada en el programa 41A, adjuntó dos indicadores para medir el alumnado en cursos de formación de personal, en los que las mujeres se preveían como mayoría, con una presencia del 77,7%, ejecutándose acorde a esa previsión (76,1%).

En relación con las competencias del programa 41C Atención Sanitaria bajo responsabilidad de la Consejería, se presentaron en 2014 ocho indicadores para medir actuaciones de carácter sanitario, en las que las mujeres se esperaba que fuesen mayoritarias, ajustándose la ejecución a dichas previsiones. En los indicadores de intervenciones quirúrgicas y consultas médicas en Agencias Públicas Empresariales Sanitarias (AAPPEESS), previsión y ejecución fueron de un 54% de mujeres. En ingresos hospitalarios y urgencias asistidas en AAPPEESS, los porcentajes esperados y ejecutados de presencia femenina fueron del 58% y el 51%, respectivamente.

El programa 41D Salud Pública y participación, cuenta con veinticinco indicadores, que se agrupan en dos grandes áreas. En la primera de ellas, referida a las distintas actuaciones de educación y prevención para la salud, se observa que la presencia masculina es mayor, en los indicadores de participantes en el Programa de alimentación saludable en la escuela, de participantes en el Programa forma joven, y en el de A no fumar me apunto, con porcentajes previstos de niños o chicos del 51,8%, 51,8% y 52,6%, que se cumplen en la ejecución. En la segunda área, se analiza desagregando por sexo el número de profesionales formados en los distintos programas, destacando en todos ellos la mayoría femenina, por encima del 70%, en las previsiones, que se mantiene en la ejecución. Es así en los indicadores de personal formado en violencia de género, humanización del parto, obesidad infantil, buen trato infantil, salud sexual reproductiva y vacunas. Finalmente, el indicador que mide el número de subvenciones para la atención y prevención de la prostitución, muestra que se ejecutó sin incidencias, subvencionándose, de proyectos previstos, 42.

En cuanto al programa 41J Inspección de Servicios Sanitarios, realiza una serie de actuaciones relativas al control de las incapacidades temporales IT, que reflejan un mayor número de mujeres en esta situación: supusieron el 54,5% previsto en el control directo de personas aseguradas en IT (con un resultado del 55,7%); en el control del personal de la Junta de Andalucía en IT, las mujeres previstas representaron el 66,6% (70,1% como resultado de ejecución); y el control de personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía en IT previó un 74,2% de mujeres que en la ejecución fue el 75,2%. Aunque el absentismo por IT se preveía paritario, también en la ejecución fueron más las mujeres, el 56%. Sin embargo la duración media de las IT fue inferior en las mujeres, de 48 días frente a los 52 de los hombres.

EL último de los programas de la Consejería es el 41K Política de Calidad y Modernización, que se sirve de cuatro indicadores. Dos de ellos, pese a ser propuestos como indicadores de género, al no estar desagregados ni incluir ningún aspecto de género en su redacción o referirse a una medida concreta de igualdad, no pueden considerarse como tales. Se trata de los indicadores de personas registradas en la base de datos Virtual del Sistema Sanitario Público de Andalucía y el número de consultas al teléfono Andalucía 24h

sobre salud sexual reproductiva. Sería interesante contar con los datos desagregados por sexo de estas consultas. Por último se mide el alumnado en actividades docentes del programa de la Escuela Andaluza de Salud Pública, cuyas previsiones y ejecución son paritarias en cuanto a la presencia de hombres y mujeres.

El Servicio Andaluz de Salud (SAS), suma un total de ochenta y nueve indicadores relacionados con la igualdad de género, en sus siete programas presupuestarios. En el primero de estos programas, el 31P Servicio de Apoyo a las familias, el número de indicadores es de veinte, y en su ámbito el SAS gestiona la atención domiciliaria, la atención a salud mental infantil y juvenil y todo lo referido a personas cuidadoras. En cuanto a la atención domiciliaria, sus ocho indicadores miden hombres y mujeres que son beneficiarios/as de alguna de las modalidades de este tipo de atención, siendo la previsión en todos ellos mayor para las mujeres: el 58,1% en personas susceptibles de atención a domicilio; 61,7% en pacientes en atención domiciliaria; un 45% de cobertura de pacientes mujeres valoradas en domicilio, frente a un 39% de hombres; y un 57,7% de mujeres entre los pacientes beneficiarios materiales de ayuda domicilio. En todos ellos, la ejecución se ha ceñido a lo planificado, con excepción del indicador de porcentaje de cobertura de pacientes hombres valorados a domicilio, cuyo resultado final fue de un 35%. Los indicadores referidos a las personas cuidadoras muestran una marcada feminización: el 79,3% de las personas incluidas en la cartera de servicios son mujeres (80,8% en la ejecución) y también el 79% de las personas cuidadoras de grandes discapacitados susceptibles de identificación (80,8% en la ejecución). La tercera de las áreas de actuación del SAS en este programa es la asociada con la salud mental infantil y juvenil. Sus seis indicadores reflejan la mayor presencia de niños en este tipo de actuación, ya que son el 70% en consultas ambulatorias de salud mental infantil y juvenil, y el 64% del total de niños y niñas atendidos en dispositivos de salud mental, en ambos casos de acuerdo a las previsiones. Solo en el indicador de menores susceptibles de necesitar atención en salud mental, las proporciones se acercan, con un 49% de niñas y un 51% de niños.

Desde el programa 41A Dirección y Servicios Generales de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, se cuantifica a través de cuatro indicadores, desagregando por sexo, el alumnado en cursos de formación para el personal y los permisos y licencias concedidos. En la primera de estas actuaciones, la previsión de asistentes femeninas, del 56,5%, fue superada en la ejecución, pues llegaron al 67,7%, al bajar considerablemente la ejecución en los hombres (un -60,3%). En el segundo, la mayoría femenina prevista también se intensifica en la previsión: 75% y 76,6%.

En el programa 41B Formación sanitaria, se observa que en sus veinte indicadores, el número de mujeres asistentes a las distintas formaciones supera al de hombres, oscilando esta mayor presencia entre el 57,3% del indicador de asistentes a actividades externas de formación, y el 89,7% de mujeres en la especialidad de matronas.

El programa 41C Atención Sanitaria, cuenta con veintiocho indicadores. En dieciocho de los veinticuatro que provienen de desagregación por sexo del número de personas implicadas en las diferentes actuaciones (nº consultas en atención primaria; urgencias en atención primaria; altas hospitalarias; altas de cirugía mayor ambulatoria; índice complejidad en cirugía mayor ambulatoria; consultas de atención especializada; demora media en primera consulta de atención especializada; demora media en procedimiento diagnóstico; y tratamientos en hospital de día médico) se observa una mayoría femenina en las previsiones,

que se mantiene con carácter general en la ejecución, salvo en los indicadores de número de tratamientos de día, donde la previsión del 55% de mujeres finalmente fue del 49,5%. Hay mayoría de hombres en los indicadores de índice de complejidad hospitalaria, presentando los hombres mayor complejidad, y de cobertura del proceso asistencial integrado para la diabetes, donde el porcentaje de hombres se sitúa en torno al 53%. También son más los hombres según el indicador de hospitalización de pacientes con traumatismo craneoencefálico grave: 69,9% en la previsión y 66,5% en la ejecución.

En el área de Hemoterapia, el programa 41E propone un único indicador, el índice de feminización de la donación de sangre, que en la ejecución llegó a un valor de 0,72%.

En cuanto a los trasplantes de órganos, el programa 41F realiza una medición por sexo del número de personas en cada tipo de trasplante. En todos ellos el porcentaje previsto y ejecutado de mujeres es menor, sobre todo en trasplantes hepáticos (23,3%) y de páncreas (25%), aunque en este último se invierte esta situación llegando las donaciones de mujeres a suponer el 56,6% del total.

El último de los programas del SAS es el 41G Prestaciones complementarias y farmacéuticas, y se mide el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas a hombres y mujeres, previéndose que se dispensara a estas últimas el 59% del total de recetas, con un resultado final del 58%.

La siguiente Agencia asociada a esta Consejería es el Instituto Andaluz de la Mujer, que en su único programa, 32G reúne un total de cuarenta y seis indicadores. Siendo el organismo responsable de desarrollar la política de igualdad entre hombres y mujeres, todos sus indicadores son indicadores de género, es decir que se asocian a actuaciones específicamente orientadas a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, Además, de ellos, dieciocho proceden de la desagregación por sexo de los personas participantes en las actuaciones correspondientes. De entre estos, los que miden las personas en formaciones de género del personal de unidades de igualdad de la Junta de Andalucía, las quejas tramitadas por el observatorio de publicidad sexista, las personas asistentes a formación en género para el profesorado de EP y ESO, y de las AMPAS, los asistentes a jornadas formativas para la igualdad en empresas, y las personas participantes en foros de género e inmigración, presentan brechas de género por mayoría femenina, con presencia de mujeres por encima del 70%. Solo el indicador de personas en el servicio de atención psicológica a los hijos/as de mujeres víctimas de violencia, hay mayoría masculina, aunque casi desaparece en la ejecución (previsión 52,1% de hijos, y ejecución 50,6%).

Se observa que en 30 de los indicadores, la ejecución no alcanzó las previsiones, situándose la desviación por encima del -50% en los indicadores siguientes: formación en género para el personal de las unidades de igualdad (hombres y mujeres); formación en genero para el profesorado de EP y ESO (hombres); servicio de orientación a la mujer universitaria; y formación en género en AMPAS (hombres). Con una desviación de entre el -40% y el -50%, se ejecutaron los indicadores de consultas atendidas en el servicio de atención al acoso sexual y discriminación laboral por razón de sexo (-49,5%), de proyectos elaborados para emprendedoras (-43,2%) y de formación en género en AMPAS a mujeres (-46,3%), en el de ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia (-42,5%) y de reclamaciones en el servicio de reclamación de impago de pensiones (-41,7%).

Por el contrario, se ejecutaron considerablemente por encima de lo previsto los indicadores de servicio de atención psicológica a los hijos/as de mujeres víctimas de violencia, con un incremento del 113% en las niñas y del 101% en los niños, así como el número de beneficiarias de la atención a mujeres en riesgo de exclusión social, que subieron un 64,2%, o las quejas tramitadas en el observatorio de publicidad sexista por hombres, un 85,7% más de lo previsto.

El Instituto Andaluz de la Juventud presenta dieciséis indicadores, correspondientes a actuaciones de apoyo a las asociaciones juveniles, y de participación de chicos y chicas en distintos programas para personas jóvenes. En el apoyo a entidades juveniles, aumenta con la ejecución presupuestaria la brecha por mayoría de hombres en el indicador de personas beneficiarias de subvenciones a entidades juveniles, con un 56,7% de hombres en la previsión y un 60% en la ejecución. La presencia de hombres y mujeres según el indicador de personas de entidades juveniles censadas, es muy cercano a la paridad, tanto en previsión como en ejecución. Por último, se esperaba que fuesen más las mujeres beneficiarias de subvenciones de entidades locales, y no se cuenta con datos de ejecución. Tanto entre los usuarios del carnet joven como entre los participantes en formaciones para el ocio y educación en valores de asociaciones, hay más mujeres que hombres, en torno a un 55% en previsión y ejecución en el primer indicador y con un porcentaje de mujeres del 58% previsto y 60,9% en la ejecución en el segundo indicador. En las consultas al teléfono de información sexual para jóvenes, son más las realizadas por hombres, un 52,3% en la previsión, y un 53,1% en la ejecución. La mayor parte de los indicadores de este programa muestran una ejecución por debajo de lo previsto, ocho de ellos por debajo del 50% ejecutado.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

En la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, se contabilizan ciento cincuenta y dos indicadores relacionados con la igualdad de género, a los que se añaden los doce de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, los dos del Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, los cinco del Patronato de la Alhambra y Generalife y los nueve del Centro Andaluz de arte contemporáneo sumando un total de 171 indicadores.

En la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, aportan indicadores con pertinencia de género 18 de sus 19 programas. El único sin indicadores es el programa 46A Infraestructuras de centros y ordenación deportiva. En el Servicio de apoyo a las familias, programa 31P, se observa, en sus diez indicadores, una estimación de la presencia femenina de en torno al 48%, que se mantiene en los datos de ejecución, salvo en el indicador de alumnado beneficiario de becas 6000, en el que las alumnas supusieron alrededor del 58%, previsto y ejecutado. En el resto de indicadores, que miden los niños y niñas beneficiarios de gratuidad de libros de texto en primaria y ESO, así como en el de alumnado en centros con Plan de Apertura y el de alumnado beneficiario de la beca segunda oportunidad, se mantiene la mayoría femenina antes citada.

El programa 32D Formación Profesional para el Empleo, refleja en sus indicadores una mayor presencia femenina. Por ejemplo entre el alumnado en planes de formación para trabajadores ocupados, el porcentaje de mujeres fue del 55% en la previsión y el 58,3% en la

ejecución. También en el de acciones formativas para personas desempleadas, las mujeres fueron más, un 55,2% previsto, llegando su presencia finalmente al 50,6%. Las alumnas en programas mixtos de formación y empleo supusieron un 55% de lo previsto y un 56,7% de lo ejecutado, y en la Red Consorcio Escuela, las alumnas representaron un 55%, previsto y ejecutado. Salvo en los programas mixtos de formación y empleo, la ejecución del programa estuvo muy por debajo de lo previsto, con un decremento del 70% sobre la previsión.

En el programa 42A Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte, el número de indicadores es de seis. Uno de ellos es un indicador de género, el de tramitación de informes de impacto de género. Por otra parte, se mide el personal asistente a cursos de formación y de personas usuarias de infraestructuras corporativas (redes software), donde hay un mayor número de mujeres: 50% previsto y 58% en la ejecución en el primero, y 52,4% previsto y 51,1% en la ejecución, en el segundo.

La formación para el profesorado, programa 42B, cuenta con dos indicadores sobre personas asesoras de formación. Se preveía una composición paritaria, que se rompe en la ejecución, resultando un menor número de asesoras que de asesores (46,4% de asesoras frente a 53,6% de asesores).

En el programa 42C Educación infantil y primaria, se cuentan cuatro indicadores, sobre alumnado de educación infantil en centros públicos de 2ºciclo y alumnado de educación primaria en centros públicos. Sin variaciones entre la previsión y la ejecución, en ambos indicadores desagregados la presencia de niñas alcanza el 48% y la de niños el 52%.

La educación secundaria y FP, competencias del programa 42D, propone en el presupuesto 2014 trece indicadores. El alumnado en bachiller en centros públicos fue en un 53% femenino, en las previsiones y en la ejecución. En los ciclos formativos en centros públicos, el porcentaje de mujeres previsto, del 44,2%, alcanzó finalmente el 88,9% del total del alumnado. En los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), sin embargo, fueron mayoría los hombres, el 71%. En las becas de educación secundaria, el porcentaje de alumnas becadas fue del 52%. Destaca la inversión de la brecha prevista en el alumnado de ESO, donde se previó un 48,1% de alumnas, suponiendo estas finalmente el 91,8%. El número de alumnas que se benefició del programa FP DUAL, representó el 50,1%, menos del 55% previsto.

En el programa 42E Educación Especial, con ocho indicadores, muestra en cuatro de ellos una clara mayoría de mujeres: los que miden el profesorado en centros específicos (74% de mujeres previsto y en ejecución) y el personal no docente en centros específicos (81,5% de mujeres previsto, y 79,6% en la ejecución). En los otros cuatro, hay mayor número de hombres: en el alumnado con necesidades educativas especiales, en la previsión el 65,1% eran alumnos, y también en la ejecución; y en el alumnado beneficiario de becas de educación especial, el 66,4% de los previstos eran hombres, llegando al 67,7% en la ejecución.

En la educación compensatoria, Programa 42F, la presencia de alumnos y alumnas, tanto en las previsiones como en la ejecución, se sitúa en torno al 50%, siendo la más alta la representación de alumnas en la previsión de ayudas personalizadas al transporte (53% para alumnas), que prácticamente se iguala a la de alumnos en la ejecución. Los indicadores

de programa son alumnado inmigrante, ayudas individualizadas de transporte y personas beneficiarias de beca Adriano.

El programa 42G Educación de personas adultas cuantifica mediante diez indicadores el número de alumnos y alumnas en los distintos programas. En cuanto a la presencia de hombres y mujeres, se prevén más mujeres en los ciclos formativos de grado medio (58,6%) y en educación de personas adultas (59,3%), manteniéndose estos porcentajes con pequeñas variaciones en la ejecución. En ESO y Bachiller para personas adultas, la brecha de género es por mayor número de hombres, cuyo porcentaje se previó que alcanzase un 54,5%, cumpliéndose dicha previsión. En los ciclos formativos de grado superior, esperándose un menor número de mujeres (47,8%), finalmente fueron más, invirtiéndose la brecha y llegando su porcentaje al 53%.

Las Enseñanzas de régimen especial gestionadas por el programa 42H, dan lugar a cuatro indicadores en dicho programa, para medir el alumnado en Escuelas Oficiales de Idiomas, con mayoría de mujeres (65,8% en la previsión y 64% como resultado de ejecución) y el alumnado en Conservatorios de música, donde las mujeres son también más numerosas, en torno al 52% en previsión y ejecución.

El programa 42I educación para la Infancia cuenta con tres indicadores. Dos de ellos miden el número de alumnos y alumnas en primer ciclo de educación infantil en centros públicos o de convenio, evidenciándose una mayoría de niños en la previsión, que como consecuencia de la ejecución presupuestaria llega a la paridad. El tercer indicador es el que mide el número de plazas en centros públicos o de convenio con primer ciclo de infantil, estimándose en 1.558 y con un resultado de ejecución mucho menor, concretamente el 93,5% de decremento.

En el programa 45B Bienes Culturales e Instituciones Museísticas, se cuenta un total de catorce indicadores. Cuatro se asocian a las actuaciones de la Filmoteca de Andalucía: entre las personas asistentes a las proyecciones de la filmoteca, se preveía un 51,4% de mujeres, llegando este porcentaje al 53,3% en la ejecución. Sin embargo, fueron más los hombres que realizaron consultas a los fondos de la Filmoteca, un 51,6%, aunque menos de los previstos (55%). En cuanto al empleo generado por el programa, el 32% de empleos directos femeninos previstos, fue finalmente un 61,9% en la ejecución, y el empleo indirecto preveía un 52,3% de empleos femeninos, llegando a ser el 61,5% del empleo total. Se concedieron menos autorizaciones para actividades arqueológicas a mujeres que a hombres (40% previstas y 43,4% finales para mujeres). Por último, en cuanto a los museos, la formación del personal de museos en materia de seguridad, se esperaba que contase con más mujeres que hombres, concretamente el 70%, aunque finalmente no hubo ninguna mujer en estas formaciones y fueron más mujeres entre las personas usuarias de museos (el 51,3%), aunque se preveía que solo fueran el 47,8%.

Las distintas actuaciones que se llevan a cabo en el programa 45D Acción cultural y promoción del arte, se miden a través de dieciocho indicadores, que se refieren a cinco tipos de actuación. Por un lado, las solicitudes y resoluciones de inscripción en el registro de propiedad intelectual, reflejan una brecha de género por mayoría de hombres en la previsión, que se agranda como resultado de la ejecución. De las solicitudes de registro, se esperaba que un 59,2% fuesen de hombres, y este porcentaje subió hasta el 66,1% en la ejecución. En

las resoluciones, el 59% de las previstas para hombres, resultaron ser el 64,8%. Los indicadores relacionados con el empleo en el sector, directo e indirecto, evidencian una minoritaria presencia de mujeres: en el empleo directo creado, el 33% de mujeres previsto subió hasta el 37,5% en la ejecución, y en el empleo indirecto, de un 44,4% previsto se pasó a un 43,3% de presencia femenina en el total de empleos. Por último, la cuantificación de usuarios refleja que, en las personas usuarias de la Red Espacio cultural, se estimó que habría más mujeres que hombres (57,3% frente a 42,7%), y finalmente hubo más hombres (52,6% de hombres); por su parte, en las personas usuarias de museos gestionados, el 47,6% de mujeres previsto llegó a un 52,1% en la ejecución. La mayor parte de los indicadores del programa se ejecutaron muy por debajo de lo previsto.

El programa 45E Cooperación e Instituciones Culturales, se sirve de tres indicadores dos de los cuales miden a las personas usuarias de los servicios de información y comunicación, en el que las mujeres son menos numerosas, un 44,1% previsto y un 30,9% en la ejecución.

El programa 45H Industrias creativas y del libro, cuenta con dieciséis indicadores que miden el número de personas usuarias de bibliotecas y registros públicos. En las personas usuarias de bibliotecas de Andalucía, se estimó y previó que el 54,3% fueran mujeres. Los préstamos de mujeres fueron más, el 55,9%, pese a preverse que fuesen solo el 44,8%. Se invierte la brecha prevista en las personas usuarias del centro de documentación musical de Andalucía, al preverse un 60% de mujeres, y ser finalmente el 45,9%. Fueron más los usuarios de archivos de Andalucía, con un porcentaje previsto del 61,2%, que en la ejecución fue del 53,7%. Las mujeres asistieron más a actividades culturales en los centros de documentación musical (54,5% y 52,2% en la ejecución). Los hombres realizaron más consultas a los archivos que las mujeres (68,5% previsto de consultas de hombres, con un porcentaje en la ejecución del 54,9%), y fueron también más los usuarios de bibliotecas auxiliares (54,8% previsto y 59,5% en la ejecución). Por último, las mujeres asistieron más a actividades culturales en los archivos, en un porcentaje del 51,6%.

El último de los programas en el área de cultura es el 45J Patrimonio Histórico, con ocho indicadores, sobre las actividades docentes. Se previó un número de asistentes mujeres a las actividades formativas que suponía el 56,7% del total, previsión que se cumplió a la luz de los datos de ejecución. Sin embargo, en los cursos de post grado del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH), hubo más alumnos que alumnas, aunque la brecha prevista disminuye en la ejecución, partiéndose de un 62,5% de hombres, y contándose finalmente un 50,9%. En cuanto al personal docente, aunque se esperaba que fuesen mayoritariamente mujeres (67,9%), el resultado muestra una ligera mayoría de hombres (50,8%). Por último, las personas investigadoras del IAPH fueron sobre todo mujeres, con una participación prevista del 79,2%, y un resultado tras la ejecución del 68,3%.

En cuanto a la práctica deportiva, el programa 46B Actividades y promoción del deporte cuantifica mediante 17 indicadores la práctica y el asociacionismo deportivos por parte de hombres y mujeres. Destaca en este programa que todos los indicadores muestran una brecha de género, debida a la mayor presencia masculina en todas las actuaciones cuantificadas, con la excepción del número de clubes de deporte de alto rendimiento en el Programa Estrella, cuyo indicador muestra un mayor número de clubes femeninos, concretamente el 57,6%, previsto y ejecutado. Las previsiones de mujeres están por debajo del 30% en los indicadores de deportistas atendidos en el Centro andaluz de medicina del

deporte (29,6%); deporte federado licencias femeninas (21%); personas de alto nivel de Andalucía mujeres (23,8%); mujeres deportistas de alto rendimiento de Andalucía (27,2%); enseñanzas deportivas de régimen especial (25%); y expedientes de titulaciones náuticas (8,1%). Estas previsiones mejoran en la ejecución en los indicadores de personas de alto nivel de Andalucía mujeres (32,6% final), mujeres deportistas de alto rendimiento de Andalucía (34,1% final) y enseñanzas deportivas de régimen especial (38,4% final).

El último de los programas de la Consejería es el 54C Innovación y Evaluación Educativa, y sus dos indicadores miden el alumnado en centros bilingües, planteándose un porcentaje de alumnas del 48,2%, que se cumple en la ejecución.

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa cuenta con dos programas presupuestarios. El primero de ellos es el 42A Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte, en el que los cuatro indicadores se refieren a actividades formativas. Se esperaba igual número de hombres que de mujeres en el alumnado en cursos de formación, que a la vista de los datos de ejecución no se realizaron. Los informes sobre el alumnado se previó que fuesen sobre alumnas en un 51,1%, y finalmente éstas fueron objeto del 49% de los informes.

El segundo de los programas de la Agencia es 54C Innovación y evaluación educativa. Se establecieron ocho indicadores. En todos ellos se realiza una previsión con mayor presencia de alumnos: un 51,6% de alumnos en pruebas de diagnóstico en Primaria; un 52,5% en pruebas de diagnóstico en pruebas de ESO; un 52% en los cuestionarios de contexto del alumnado, y un 51,6%, entre el alumnado evaluado según escalas. Este último indicador es el único que cuenta con datos de ejecución, llegando la presencia de alumnos finalmente al 51%.

En el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, su programa 42H Enseñanzas de Régimen Especial, mide mediante dos indicadores el alumnado en enseñanzas artísticas superiores, con un 51,2% de alumnos previsto. En la ejecución, el porcentaje de alumnos fue del 50,5%.

El Patronato de la Alhambra y Generalife incluye en su programa 45F Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y el Generalife, cinco indicadores. Cuatro cuantifican por sexo a las personas visitantes, que se estimaba fueran en un 49,7% hombres, resultando este porcentaje menor en la ejecución, el 47,8%. En las visitas de escolares, de una previsión del 50,5% de alumnas, se pasa a una ejecución por la cual el porcentaje de escolares de sexo femenino llega al 53,7%. Por último, el programa cuenta con un indicador de género, sobre estudios de visitantes con perspectiva de género, previéndose 2, que fueron realizados.

Finalizando el apartado correspondiente esta Consejería y sus Agencias, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, presenta en el programa 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, ocho indicadores sobre visitas y actividades formativas. En cuanto a las personas visitantes al CAAC, el número de mujeres supera ligeramente al de hombres, con un porcentaje previsto para las primeras del 51,2%, que baja un poco como resultado de la ejecución hasta el 50,8%. Prácticamente paritaria es la presencia de niñas y niños en vistas de escolares: se previó un 50,7% de niñas, y según la ejecución, los alumnos

fueron el 50,3%. En visitas de otros grupos, el porcentaje de mujeres osciló entre el 51,7% previsto y el 49,8% en la ejecución. Por último, en las actividades formativas del CAAC, se registró un 50,8% de mujeres entre los asistentes, partiendo de una previsión del 45,4% de asistentes mujeres.

CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

La Consejería de Justicia e Interior presenta en el presupuesto 2014 cuarenta y tres indicadores asociados a actuaciones que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres, en cuatro de sus seis programas presupuestarios.

En el programa 14B Administración de Justicia, se cuentan ocho indicadores. En los seis que proceden de desagregación por sexo, se observa una mayoría de mujeres previstas: en las personas beneficiarias de asistencia jurídica gratuita, las mujeres se previó que fuesen el 60%, porcentaje que se cumple en la ejecución; en las asistencias en guardias de abogados y abogadas, frente a una previsión del 60% prestadas a mujeres, finalmente éstas solo fueron el 21,4% del total de asistencias; por último, la previsión de ponentes era paritaria, aunque como resultado de la ejecución presupuestaria, las mujeres fueron el 54,5% del total.

El programa 31J gestiona las competencias de Coordinación de Políticas Migratorias. El número de indicadores que plantea es de diez. Seis de ellos proceden de desagregación por sexo. Las personas formadas se estimó que fuesen hombres en un 53,8%, invirtiéndose la brecha en la ejecución, con un porcentaje de hombres del 33,7%. Otro de los indicadores mide las subvenciones a proyectos de asociaciones concedidos, según los dirija un hombre o una mujer, previéndose que las mujeres dirigieran el 60% de los proyectos, aunque finalmente dirigieron solo el 47,5%. En los informes sobre esfuerzo de integración, los de mujeres se preveía que fuesen el 62,5%, llegando a ser el 64,8%. El programa cuenta con tres indicadores de género: el primero mide la edición de publicaciones con perspectiva de género, previéndose 3 y realizándose 9; el segundo, mide los estudios en materia de migraciones con perspectiva de género, ejecutado por debajo de lo previsto: se realizaron 6 de los 15 previstos; el tercero mide las subvenciones a proyectos de asociaciones con impacto de género, ejecutado muy por encima de lo previsto, con 137 subvenciones frente a las 60 previstas.

En el ámbito de la Justicia Juvenil y la Cooperación, el programa 31N establece un total de diecisiete indicadores, que miden el número de menores en los distintos tipos de centro y regímenes de internamiento, destacando la mayor presencia de chicos en todos ellos, por encima del 80% en todos los casos. Solo el personal en centros y servicios en medio abierto cuenta con una mayoría de mujeres, del 67,9%, previsto y en ejecución, ya que el otro indicador relativo a personal, el de personal empleado en Centros de Internamiento de Menores Infractores (CIMI), es en un 56,3% masculino en la previsión y alcanza el 58% en la ejecución.

Los indicadores en el programa 31T Protección contra la violencia de género y asistencia a las víctimas, suman un total de 8, resultado de desagregar por sexo los profesionales formados (previsión de sexos paritaria, resultando en la ejecución que el 75,8% fueron mujeres),

los menores atendidos en puntos de encuentro familiar (con presencia prácticamente paritaria de niños y niñas, en la previsión y la ejecución), los casos atendidos en oficinas del Servicio de Atención a Víctimas de Andalucía (SAVA) (el 89% de las atenciones fueron a mujeres) y las personas indemnizadas por haber sido víctimas del terrorismo, donde se preveía una mayoría de mujeres, evidenciando la ejecución un mayor número de hombres indemnizados, el 56,2%.

CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

En esta Consejería se incluyó un total de doce indicadores vinculados a medidas que se relacionan con la igualdad entre hombres y mujeres, en sus tres programas presupuestarios.

En el programa 43A Vivienda, Rehabilitación y Suelo, se cuentan cuatro indicadores. En los dos que miden el alquiler a familias, se preveía un igual número de mujeres que de hombres, pero la medida no fue llevada a cabo. En la rehabilitación de viviendas, las mujeres fueron el 46% de las beneficiarias, según lo previsto.

El programa 51A Dirección y Servicios Generales de Fomento y Vivienda, presenta cuatro indicadores para medir el número de personas participantes en actividades formativas. Dos de ellos se refieren al personal docente, que es en su mayoría masculino (60,6% en la previsión y 76,1% en la ejecución). En cuanto al alumnado, partiéndose de una previsión paritaria, el resultado obtenido llegó a un porcentaje de mujeres del 53,9%.

Finalmente, el programa 51B Movilidad, infraestructuras viarias y transporte, mide tanto el número de usuarios de transporte público metropolitano como el empleo directo creado como consecuencia de actuaciones en el ámbito del programa. En el primer indicador, el número de usuarias es superior al de usuarios, suponiendo un porcentaje del 60%, en ejecución y previsión. En el indicador de empleo directo creado, que preveía un porcentaje de empleos masculinos del 90,5%, no se cuenta con datos de ejecución.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

En este apartado se analizan los cuarenta y cinco indicadores de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, a los que se añaden los once del Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera, y los seis de la sección 33 Fondo Andaluz de Garantía Agraria, sumando un total de sesenta y dos indicadores.

Seis de los programas de la Consejería de Agricultura incluyeron en 2014 indicadores asociados a medidas relacionadas con la igualdad de género. Comenzando por el programa 71A Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, adjunta dos indicadores que miden el número de personas titulares de explotaciones ganaderas identificadas, en su mayor parte hombres: 76,7% en la previsión, y 77,1% en la ejecución.

En el programa 71C Reforma y Mejora de las Estructuras Agrarias, se cuentan seis indicadores. En los que miden número de hombres y mujeres, los primeros son más numerosos. Son más los jóvenes agricultores que se instalan, previéndose que fuesen el 54,7% y siendo

finalmente el 79,3%. Fueron más también los agricultores que se beneficiaron de ayudas a la modernización de las explotaciones (65,5% de hombres), aunque menos de los previstos (se estimaba que fueran el 89,8% del total). Cabe mencionar por último que se observa una ejecución a la baja, con desviaciones importantes, en la mayor parte de los indicadores de este programa.

Las actuaciones destinadas a incentivación del sector agroindustrial son gestionadas por el programa 71E, en el que se incluyen ocho indicadores resultado de la desagregación por sexo de las personas implicadas en cuatro actuaciones. El primero de ellos mide el número de personas contratadas como gerentes y personal administrativo en todas aquellas líneas de ayudas en las que se subvencionan gastos de personal. Previéndose una presencia de hombres mayor (69,2%), las personas contratadas fueron principalmente mujeres (80%), como resultado de una ejecución muy a la baja en el indicador previsto de hombres contratados. No se ha llevado a cabo la actividad de ayudas en programas de calidad, para la que se preveía un porcentaje de beneficiarios superior al de beneficiarias (72% de hombres). Las previsiones en la actividad de ayudas a proyectos ecológicos sitúan el número de beneficiarias por debajo del de beneficiarios (28,6% de mujeres), y en la ejecución fueron aún menos, suponiendo solo el 26,7%.

En el programa 71F Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero, se desagrega por sexo el número de personas beneficiarias de las distintas ayudas resultando en un total de catorce indicadores. En todas las modalidades de ayuda (cese anticipado; indemnizaciones en zonas de montaña; forestación en tierras agrarias; ayudas agroambientales; ayuda nacional frutos de cáscara; ayudas plan apícola nacional; e indemnizaciones compensatorias en otras zonas desfavorecidas) el porcentaje de las concedidas a mujeres es menor, oscilando en un rango de entre el 26,5% y el 36,4%.

El programa 71H Desarrollo Rural se sirve de catorce indicadores para medir las actuaciones vinculadas a la igualdad entre hombres y mujeres. En general, todos los indicadores muestran un menor número de mujeres. En las solicitudes de ayudas en programas de desarrollo rural, se previó que el 66,7% de las ayudas fueran solicitadas por hombres, y finalmente lo fueron en un 69%. Frente a un 42,9% de mujeres previstas como beneficiarias de ayudas en Programas de Desarrollo Rural, en la ejecución solo llegaron al 29,9%. Ocho de los indicadores se refieren al empleo creado y mantenido a través de programas de desarrollo rural, en general y específicamente en jóvenes. El empleo creado se esperaba que fuese en un 57,6% masculino, porcentaje que en la ejecución se redujo hasta el 48,9%. También el empleo mantenido se preveía mayoritariamente masculino, con un porcentaje previsto del 62,8%, que también fue menor según la ejecución (54,2%). En el empleo joven creado, las mujeres son sin embargo más, un 52,9% en la previsión y un 56,9% en la ejecución. Mientras que el empleo joven mantenido, partiendo de un mayor número de hombres, en un porcentaje del 54,9%, tuvo como resultado de ejecución el mismo porcentaje, pero de empleo femenino mantenido, invirtiéndose la brecha prevista. Por último, el programa cuenta con dos indicadores de género: el de Grupos de Desarrollo Rural con mujeres en la Junta Directiva, que se previó fueran 95, cumpliéndose la previsión, y el de proyectos que incorporan la perspectiva de género, ejecutado por encima de la previsión de 40 proyectos, puesto que fueron 59.

El programa 71P Pesca presenta un indicador que mide el empleo femenino creado en el sector, con una previsión de 20 empleos, registrándose finalmente 37.

Asociados a esta Consejería, están los indicadores correspondientes al Fondo Andaluz de Garantía Agraria, localizados en el programa presupuestario, 71F Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero. En sus seis indicadores, hay menor número de mujeres que reciben ayudas. En las ayudas a cultivos y ayudas específicas por superficie, se previó un porcentaje de mujeres del 31,1%, que en la ejecución fue del 34,1%; las ayudas de pago único se concedieron a mujeres en un 38,5%, partiendo de una previsión del 37,4%. El porcentaje más bajo de mujeres corresponde a las ayudas al ganado vacuno y otras especies ganaderas, siendo receptoras las mujeres solo en el 26,9% del total.

El Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera, en su programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera, sumó once indicadores, diez resultados de desagregación por sexo, y un indicador específico de género. En cuanto al empleo, el programa mide los creados por RPT de I+D. que fueron 3, ocupados por mujeres, y 2 ocupados por hombres, según la previsión. En cuanto al personal contratado en proyectos de I+D, se hizo una previsión paritaria. Como resultado de la ejecución muy por debajo de lo previsto, pero en mayor medida en los hombres, los porcentajes finales fueron del 67,7% de mujeres y del 32,3% de hombres. En las acciones formativas, el personal I+D en formación con beca, partía de un porcentaje de mujeres del 71,4%, que en la ejecución solo llegó al 46,7%. El alumnado en cursos de formación fue en un 18,1% mujeres, por debajo de la previsión del 25%. En los cursos online, la previsión de alumnas del 40% bajó al 21% en la ejecución. El indicador de género mide el número de alumnas en el Programa de fomento del empleo femenino que se estimó fuera de 200, aunque la actuación no se llevó a cabo.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

De los siete programas que integran la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, tres han propuesto indicadores en medidas que tienen incidencia sobre la igualdad entre hombres y mujeres. El total de indicadores en esta Consejería es de veintiséis.

En el programa 44D Espacios naturales y participación ciudadana, se presentan catorce indicadores. Los relativos al empleo en el sector muestran en primer lugar, que los empleos en equipamientos de uso público son en su práctica totalidad masculinos (93%), aunque se esperaba que el 50,4% fuesen ocupados por mujeres. Las mujeres responsables del Sistema de Calidad Marca Parque Natural solo alcanzaron el 26,9%, un poco por encima de lo previsto (25%). En cuanto a la vertiente de participación, la presencia de hombres y mujeres es igualitaria en las previsiones, aunque esta previsión no siempre se mantiene en la ejecución: entre las personas beneficiarias de educación y sensibilización ambiental, se esperaba que el 51,7% fuesen mujeres, y el porcentaje final fue del 50%; en las formaciones en materia ambiental, se esperaba paridad, y finalmente los beneficiarios fueron más, un 64,8%; por último en el voluntariado ambiental, se preveía un porcentaje del 52,2% de mujeres, que en la ejecución fue del 49%. Se esperaba por último que las mujeres recibieran el 70% de las subvenciones y ayudas, aunque los datos de ejecución indican que la actividad no se llevó a cabo.

El programa 44E Gestión del Medio Natural, con ocho indicadores, mide la composición por sexo del personal del INFOCA, y la presencia por sexo en el sector cinegético. Así, las mujeres suponen solo el 4,8% del personal del INFOCA, tal como se previó. Entre el personal guarda de coto, solo el 2,5% son mujeres, de acuerdo a lo previsto. Tampoco hay cambios con respecto a las previsiones en cuanto a presencia femenina, en las actividades de caza y pesca, con solo un 1,7% de cazadoras, y un 6% de pescadoras, en ambos casos aún por debajo de lo previsto.

En cuanto a las actuaciones del programa 44F Sostenibilidad e Información Ambiental, llevan asociados cuatro indicadores que afectan a la igualdad de género. Las consultas a través del sistema integral a usuarios se estimó que serían en un 38,1% realizadas por mujeres, llegando el porcentaje de las mismas al 28,6% en la ejecución. Y se esperaba que los hombres recibieran el 70,2% de las ayudas, llegando este porcentaje al 63,2% en la ejecución.

CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO

En esta Consejería el total de indicadores fue de cincuenta y cinco, en sus cuatro programas presupuestarios.

El primer programa a analizar es el 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo y Comercio, en el que se localizan once indicadores. El que mide el porcentaje de acreditaciones en la marca de Excelencia en Igualdad, se previó que alcanzase un porcentaje del 33%, llegando a acreditarse solo el 18%. Para la revisión del lenguaje no sexista en las disposiciones reglamentarias, se hizo una previsión de 20, produciéndose una ejecución muy superior a lo esperado, con 533 revisiones. El número de alumnas en acciones formativas se previó que alcanzase el 60%, llegando prácticamente a ese porcentaje (59,3%). La solicitudes de movilidad fueron un 40,4% para las mujeres, por debajo del 59,6% previsto. Las sugerencias enviadas al buzón de sugerencias se previó que fueran de mujeres en un 71%, aunque esta actividad no cuenta con datos de ejecución. Finalmente, fueron más los procesos de IT de mujeres que los de hombres, en torno a un 59%, tanto en la ejecución como en la previsión.

En el programa 75B Planificación, ordenación y promoción turística, se suma un total de veintiséis indicadores, sobre acciones de promoción turística, relativos a asistencia y organización de promociones, instalación de oficinas, Marca Andalucía, y Comunidad turística Andalucía. Dos de los indicadores son específicos de género. En todos ellos, los indicadores desagregados por sexo muestran una proporción de mujeres de en torno al 51%, que se cumple en los datos de ejecución, excepto en el indicador de acuerdos de colaboración para la difusión de la Marca Andalucía, en el que los contactos realizados fueron en un 55,6%, de mujeres. Los indicadores de género de que dispone el programa son el porcentaje de programas en la Estrategia de turismo sostenible con valoración de género, que se previó fueran 42, y finalmente fueron 30, y el de estudios, estadísticas e investigaciones turísticas con información desagregada por sexo. En este último la ejecución estuvo muy por debajo de lo previsto, pues se planificó un total de ochenta trabajos, y solo se llevaron a cabo dos.

Asociados a las actuaciones del programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo, se cuentan diez indicadores. Se mide por un lado el número de participantes en acciones de transferencia del conocimiento, previéndose un mayor número de hombres, del 58,8%, que finalmente llegó al 60%. En los programas de formación ecuestre y formación en hostelería, se partía de un porcentaje esperado de alumnas mujeres del 50,6% que finalmente llegó a ser del 67,7%, en el primero, y de un porcentaje de mujeres del 44,4% previsto que fue finalmente del 49,1% en el segundo. Cuenta con dos indicadores de género, el primero es el de número de empresas que puntúan teniendo en cuenta criterios de igualdad, que se esperaba fuesen 70, llegando a 33; el segundo, se refiere al número de estudios con perspectiva de género en el Registro de Turismo de Andalucía: con una previsión de un estudio, finalmente se realizaron 33.

Para finalizar con esta Consejería, el programa 76A Ordenación y Promoción Comercial cuenta con ocho indicadores, dos de los cuales son de género. En la formación en comercio interior, se estimó que se adjudicarían a mujeres el 62,5% de las becas, siendo al final adjudicatarias del 69,2%. En la actuación de reconocimiento de la trayectoria profesional, la previsión de 5 hombres y 5 mujeres se ejecutó con un total de 3 hombres y ninguna mujer. El porcentaje de PyMES comerciales que usan criterios de igualdad para puntuar, se previó que fuese del 5%, y finalmente alcanzó un porcentaje del 5,6%. Por último, los módulos formativos con inclusión de la perspectiva de género se cifraron en 5 en la previsión, ejecutándose un 11,4% por encima de lo previsto.

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y CUADROS

Gráficos

3.1.3.1.	Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2015	30
3.1.3.2.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2015	31
3.1.4.	Tipología de los hogares andaluces. Años 2004 y 2014	32
3.1.5.	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1998-2014	33
3.1.6.1.	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2015	34
3.1.6.2.	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2015	34
3.2.1.	Parlamentos Autonómicos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2015	36
3.2.2.	Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2015	38
3.2.3.1.	Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995 y 2015	40
3.2.3.2.	Alcaldías de Andalucía según sexo y provincia. Año 2015	41
3.2.3.3.	Alcaldías de Andalucía según sexo y partido político. Año 2015	42
3.2.4.	Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2015	42
3.2.6.	Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2015	46
3.2.7.	Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2015	49
3.2.8.	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas. Años 2014 y 2015	50
3.2.9.1.	Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía según sexo y provincia. Año 2015	51
3.2.9.2.	Presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía. Años 2014 y 2015	51
3.2.10.	Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las academias de Andalucía. Año 2015	52
3.2.11.	Órganos de Gobierno de las Cajas Rurales Andaluzas según sexo. Año 2014	53
3.2.13.	Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA según sexo. Año 2015	54
3.2.14.	Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2015	56
3.3.1.1.	Población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad económica. 2T/2015	58
3.3.1.2.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la activdad económica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2015	59
3.3.1.3.	Variación de la población andaluza de 16 a 64 años según sexo y su relación con la actividad conómica sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2015	60
3.3.2.	Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2014	61
3.3.3.1.	Variación en tasas de actividad paro y empleo de la población de 16 a 64 años según sexo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2015	62
3.3.3.2.	Evolución del paro registrado según sexo en Andalucía. Periodo 2002-2014	63
3.3.4.	Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años según sexo y nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2014	65
3.3.5.	Variación de la población inactiva en el mercado laboral según sexo y tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2015	66
3.3.6.1.	Población ocupada según sexo y jornada laboral en Andalucía. Año 2014	67
3.3.6.2.	Personas empleadoras según sexo en Andalucía. Periodo 2006-2014	70

3.3.8.	Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según sexo y número de descendientes en Andalucía. Año 2014	72
3.3.10.1.	Afiliaciones a los diferentes regímenes de Seguridad Social sobre el total nacional según sexo en Andalucía. Año 2015	74
3.3.10.2.	Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España. Año 2015 sobre el mismo mes del año 2014	75
3.3.11.	Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía entre mayo de 2014 y mayo de 2015	76
3.3.12.1.	Diferencias retributivas netas sobr el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2013	77
3.3.12.2.	Personas asalariadas según sexo y tramo de salario en Andalucía. Año 2013	78
3.3.13.1	Pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2014	79
3.3.13.2	Importe medio de las pensiones contributivas según sexo y clase en Andalucía. Año 2014	80
3.3.13.3.	Pensiones contributivas según sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2014	80
3.3.14.1	Población beneficiaria de prestaciones no contributivas según sexo y tipo de prestación en Andalucía. Año 2014	82
3.3.14.2	Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2014	82
3.4.1.	Declaraciones del IRPF según sexo y modalidad de declaración en Andalucía. Años 2012 y 2013	84
3.4.2.	Autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones según sexo en Andalucía. Años 2013 y 2014	86
3.4.3.	Autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en l ITP y AJD según sexo. Años 2013 y 2014	88
3.5.1.	Personas físicas que constituyen Socidades Laborales creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2014	90
3.5.2.	Personas físicas que constituyen cooperativas cadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2014	91
3.5.3.	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as según sexo en Andalucía. Años 2007-2014	92
3.5.4.	Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2013/2014	93
3.5.5.	Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2013/2014	94
3.5.6.	Alumnado matriculado en estudios de Máster según sexo y rama de conocimiento en Andalucía. Curso 2013-2014	95
3.5.7.	Tesis doctorales leídas según sexo y ámbito de conocimiento de la tesis en Andalucía. Año 2013	96
3.5.8.	Mujeres catedráticas de universidad y de escuela universitaria en Andalucía y España. Curso 2013/2014	97
3.5.9.	Alumnado de universidades de Andalucía con becas Erasmus. Curso 2013/2014	98
3.5.10.1.	Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según sexo, grupo de edad y tipo de producto en Andalucía. Año 2014	99
3.5.10.2.	Personas de 16 a 74 años que han usado Internet en los últimos 3 meses por motivos particulares según sexo y naturaleza del servicio en Andalucía. Año 2014	100
3.5.10.3.	Formas de interacción con las Administraciones Públicas por Internet, por motivos paticulares, en los últimos 12 meses según sexo y tipo de acción en Andalucía. Año 2014	101
3.5.10.4.	Razones por las que las personas de 16 a 74 años usuarias de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, según sexo en Andalucía. Año 2014	102
3.6.1.1.	Evolución del número de centros de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2008/2009 - 2015/2016	103
3.6.1.2.	Evolución del número de plazas de primer ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Cursos 2008/2009 - 2015/2016	104
3.6.2.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades extraescolares en Andalucía. Curso 2015/2016	104

3.6.3.	Tasas de escolarización de segundo ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2013/2014	105
3.6.4.	Evolución de la brecha de género en la Tasa de Idoneidad en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía. Cursos 2007/2008 - 2012/2013	106
3.6.5.	Alumnado de Bachillerato según sexo, rama y curso escolar en Andalucía. Cursos 2009/2010 y 2013/2014	107
3.6.6.1.	Alumnado de ciclos formativos según sexo y nivel en Andalucía. Curso 2013/2014	107
3.6.6.2.	Alumnado de ciclos formativos de grado medio según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2013/2014	108
3.6.6.3.	Alumnado de ciclos formativos de grado superior según sexo y familia profesional en Andalucía. Curso 2013/2014	109
3.6.8.	Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2013/2014	113
3.7.3.	Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y provincia. Año 2013	115
3.7.4.	Personal al servicio de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía según sexo y categoría profesional. Año 2013	116
3.7.5.	Perfil de personas lectoras en Andalucía. Año 2011	117
3.7.6.	Autoras/es de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía según sexo y tipo de obra. Año 2014	118
3.7.7.	Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2015	119
3.7.8.	Licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2013	120
3.7.9.	Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según sexo y categoría. Temporada 2014/2015	121
3.8.1.	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2003 y 2013	122
3.8.2.1.	Defunciones de hombres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2014	123
3.8.2.2.	Defunciones de mujeres registradas en Andalucía según las principales causas (C.I.E. 10ª) 3T/2014	124
3.8.3.	Evolución de donantes de órganos según sexo en Andalucía. Período 1995-2014	125
3.8.4.	Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2013	126
3.9.1.	Resoluciones dictadas de situación de dependencia según sexo y grado en Andalucía. Año 2015	131
3.9.2.1.	Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y tipo de servicio en Andalucía. Año 2015	132
3.9.2.2.	Prestaciones económicas a través del Programa Individual de Atención (PIA) reconocidas según sexo en Andalucía. Año 2015	133
3.9.2.3.	Personas beneficiarias del Programa Individual de Atención (PIA) según sexo y prestación principal que reciben en Andalucía. Año 2015	134
3.9.2.4.	Personas cuidadoras no profesionales según sexo en Andalucía. Año 2015	135
3.9.3.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España. Periodo 2003-2014	136
3.9.4.	Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España. Periodo 2009-2014	137
3.9.5.	Evolución de las mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía. Periodo 2000-2014	138
3.10.1.	Hogares según sexo y régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2014	140
3.10.3	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo. Periodo 2008-2015	142
3.10.4.	Inscripciones de demandantes de VPO en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas según sexo en Andalucía. Periodo 2009-2015	143
3.10.5.	Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2013	144
3.10.6.	Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2013	145
3.11.1	Personas perceptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común según sexo y edad en Andalucía. Año 2014	147
3.11.2.	Titularidad de las explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado en Andalucía. Año 2015	148

3.11.3.1.	Empleo generado por la acuicultura según sexo y categoría profesional en Andalucía. Año 2014	149
3.11.3.2.	Empleo generado por la acuicultura según sexo y provincia en Andalucía. Año 2014	150
3.12.1.	Percepción de los problemas más importantes relacionados con el medio ambiente según sexo en Andalucía. Año 2013	151
3.12.2.	Grado de valoración de la situación del medio ambiente según sexo. Año 2013	152
3.12.3.1.	Grado de acuerdo sobre la relación entre la protección del medio ambiente y la economía según sexo. Año 2013	153
3.12.3.2.	Grado de influencia del medio ambiente en distintos aspectos según sexo. Año 2013	154
3.12.4.	Prácticas de la vida cotidiana para contribuir a la protección del medio ambiente según sexo. Año 2013	155
3.12.5.1.	Frecuencia de consulta de la información sobre medio ambiente. Año 2013	157
3.12.5.2.	Tipo de información ambiental que debería ser facilitada por la Administración según sexo. Año 2013	158
3.13.1.	Personas ocupadas en el sector comercial según sexo y situación profesional en Andalucía. Año 2014	160
3.13.2.1.	Turistas según sexo y procedencia. Año 2014	161
3.13.2.2.	Turistas según sexo y territorio en Andalucía. Año 2014	161
3.13.2.3.	Turistas según sexo y segmentos turísticos en Andalucía. Año 2014	162
3.13.3.	Personas ocupadas según sexo y ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2014	163

4.1.1.1.	Personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo. Año 2015	170
4.1.1.2.	Evolución del IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Periodo 2012-2015	171
4.1.1.3.	IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías. Años 2012 y 2015	172
4.1.1.4.	IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía por Consejerías. Año 2015	174
4.1.2.1.	IPRHM del personal alto cargo por Consejerías. Año 2015	176
4.1.2.2.	IPRHM del personal alto cargo según edad. Años 2012 y 2015	176
4.1.2.3.	IPRHM del personal alto cargo según número de descendientes. Años 2012 y 2015	177
4.1.3.1.	IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales. Años 2012 y 2015	178
4.1.3.2.	IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015	179
4.1.3.3.	IPRHM del personal funcionario por Consejerías. Año 2015	179
4.1.3.1.1.	Evolución del IPRHM del personal funcionario del grupo A1. Periodo 2012- 2015	180
4.1.3.1.2.	IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad. Años 2012 y 2015	181
4.1.3.1.3.	IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según niveles de la carrera administrativa. Años 2012 y 2015	181
4.1.3.1.4.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1. Años 2012 y 2015	183
4.1.3.1.5.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según tramos de edad. Años 2012 y 2015	185
4.1.3.1.6.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 según número descendientes. Años 2012 y 2015	186
4.1.4.1.	IPRHM del personal laboral según grupos profesionales. Años 2012 y 2015	187
4.1.4.2.	IPRHM del personal laboral por Consejerías. Año 2015	187
4.2.1.1.	Personal al servicio del Sistema Educativo Público Andaluz según sexo. Año 2015	191
4.2.1.2.	IPRHM del personal docente según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015	191
4.2.1.3.	IPRHM del personal docente según edad. Años 2014 y 2015	192
4.2.2.1.	IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015	194
4.2.2.2.	IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad. Años 2014 y 2015	194
4.2.2.3.	IPRHM del personal docente en Educación Secundaria según edad. Años 2014 y 2015	195
4.2.2.4.	IPRHM del personal docente con cátedra en Educación Secundaria según edad. Años 2014 y 2015	196
4.2.3.1.	IPRHM del personal docente directivo según titularidad de los centros. Años 2014 y 2015	199
4.2.3.2.	IPRHM de los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria según cargo. Años 2014 y 2015	201

4.2.3.3.	IPRHM de los equipos directivos de Educación Secundaria según cargo. Años 2014 y 2015	201
4.2.4.1.	IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa. Años 2014 y 2015	202
4.2.4.2.	IPRHM del personal docente en la Inspección Educativa según edad. Años 2014 y 2015	203
4.3.1.	Personal del Servicio Andaluz de Salud según sexo. Año 2015	206
4.3.2.1.	IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria. Años 2014 y 2015	208
4.3.2.2.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal. Años 2014 y 2015	208
4.3.2.3.	IPRHM del personal del SAS según las principales categorías profesionales. Años 2014 y 2015	210
4.3.2.4.	IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa. Años 2014 y 2015	211
4.3.3.1.	IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad. Años 2014 y 2015	212
4.3.3.2.	IPRHM del personal del SAS de los niveles 27-29 según edad. Años 2014 y 2015	212
4.3.3.3.	IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de descendientes. Años 2014 y 2015	213
4.4.1.1.	Personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia según sexo. Año 2015	215
4.4.1.2.	IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales. Años 2014 y 2015	216
4.4.3.1.	IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según edad. Año 2015	219
4.4.3.2.	IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según número de descencientes. Año 2015	220
4.4.3.3.	IPRHM del personal no judicial del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad. Años 2014 y 2015	220
4.5.1.	IPRHM del personal directivo en las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas. Año 2015	221

5.1.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2016	227
5.1.2.	Crecimiento del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2016 respecto al año 2015	227
5.2.1.	Evolución general de intervenciones de hombres y mujeres. Periodo 2009-2014	242
5.2.2.	Campos temáticos determinados en función del sexo	243
5.2.3.	Personas usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2016	266
5.3.	Indicadores por Políticas Presupuestarias. Presupuesto 2016	409

Cuadros

Cuadro 3.2.5	Representación de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales. Año 2015	44
Cuadro 3.6.6.	Personas ocupadas según sexo y ocupación (CNO11). Año 2014	68
Cuadro 3.6.7.1	Tasa de aprobados por materias de 3er ciclo de Primaria. Curso 2012/2013	110
Cuadro 3.6.7.2	Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O. Curso 2012/2013	110
Cuadro 3.6.7.3	Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato. Curso 2012/2013	110
Cuadro 3.6.7.4	Tasa de titulados en Ciclos Formativos de grado superior. Curso 2012/2013	111
Cuadro 3.8.5.	Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sexo, variables demográficas y sustancia principal en Andalucía. Año 2014	128
Cuadro 4.1.1.1.	IPRHM del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según categorías y grupos profesionales. Años 2012 y 2015	171
Cuadro 4.1.1.2	Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo, categorías y grupos profesionales. Año 2015	173
Cuadro 4.1.2.	Personal alto cargo según sexo y adscripción. Año 2015	175
Cuadro 4.1.3.1.1.	IPRHM del personal funcionario del grupo A1 según tramos de edad y niveles de la carrera administrativa. Año 2015	182
Cuadro 4.1.3.1.2.	IPRHM del personal funcionario en los niveles superiores del grupo A1 por Consejerías. Año 2015	184
Cuadro 4.2.2.	Personal docente según sexo y tipo de enseñanza. Años 2014 y 2015	193
Cuadro 4.2.3.1.	Personal docente de los equipos directivos según nivel de enseñanza. Años 2014 y 2015	199
Cuadro 4.2.3.2.	Personal docente de los equipos directivos según cargo. Años 2014 y 2015	200
Cuadro 4.2.4.	Personal docente con función inspectora según sexo y tipo de puesto. Años 2014 y 2015	203
Cuadro 4.4.1.	IPRHM del personal no judicial según categorías de personal. Años 2014 y 2015	217
Cuadro 4.4.2.	IPRHM del personal no judicial de los Cuerpos Generales. Años 2014 y 2015	218
Cuadro 5.1.	Evolución de los programas presupuestarios según la clasificación G+	228
Cuadro 5.2.1.	Personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo y tramo de edad en Andalucía. Año 2014	340
Cuadro 5.2.2.	Personal colegiado que presta servicios de asistencia jurídica gratuita según sexo y turnos	381
Cuadro 5.2.3.	Empleo femenino directo e indirecto en el sector pesquero según tipo de actividad en Andalucía. Año 2014	398
Cuadro 5.3.	Indicadores por Consejerías/Secciones. Presupuesto 2016	408