

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2012



**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
PARA 2012**

INFORME de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2012 / [elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos]. - Sevilla: Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2011.

522 p. : il. ; 24 cm

D.L. SE-7906-2011 . – ISBN 978-84-8195-319-0

1. Perspectiva de género

2. Presupuesto – España - Andalucía

I. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

II. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Servicio de Estudios y Publicaciones, ed.

[316.346.2 : 336.14] (460.35) "2012"

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2012

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Hacienda y Administración Pública

Elaboración: Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos

Edita: Servicio de Estudios y Publicaciones

I.S.B.N.: 978-84-8195-319-0

D.L.: SE-7906-2011

Maquetación e Impresión: LUMEN GRÁFICA, S.L.

Impreso en Sevilla. España

Índice

1. INTRODUCCIÓN	7
2. AVANZAR EN IGUALDAD A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	15
2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA	17
3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	31
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	36
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	45
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	64
3.4. TRIBUTOS	82
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	93
3.6. EDUCACIÓN	106
3.7. VIVIENDA	115
3.8. TRANSPORTES	119
3.9. SALUD	124
3.10. AGRICULTURA Y PESCA	133
3.11. MEDIO AMBIENTE	137
3.12. DEPORTE	143
3.13. CULTURA	149
3.14. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	154
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	194
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	204
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	213
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS	220

5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 223

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2012	226
5.2. ANÁLISIS DE RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS	230
01.00 Consejería de la Presidencia	231
06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía	242
09.00 Consejería de Gobernación y Justicia	247
10.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública	257
10.31 Instituto Andaluz de Administración Pública	273
11.00 Consejería de Educación	281
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa	295
12.00 Consejería de Economía, Innovación y Ciencia	299
12.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía	317
12.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía	319
13.00 Consejería de Obras Públicas y Vivienda	321
14.00 Consejería de Empleo	331
14.31 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales	344
14.39 Servicio Andaluz de Empleo	347
15.00 Consejería de Salud	353
15.31 Servicio Andaluz de Salud	365
16.00 Consejería de Agricultura y Pesca	373
17.00 Consejería de Turismo, Comercio y Deporte	391
18.00 Consejería para la Igualdad y Bienestar Social	402
18.31 Instituto Andaluz de la Mujer	421
18.32 Instituto Andaluz de la Juventud	432
19.00 Consejería de Cultura	439
20.00 Consejería de Medio Ambiente	453
5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	460

6. ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO 2010 EN RETROSPECTIVA 489

RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS 517



Introducción



El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su artículo 114, establece que el impacto de género se tendrá en cuenta durante el procedimiento de elaboración del contenido de todas las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma, entre las que se encuentra la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En desarrollo de esta disposición, el artículo 8 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, regula la emisión, con carácter preceptivo, del Informe de Evaluación de Impacto de Género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, la cual se encuentra regulada y desarrollada en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía además, forma parte de la documentación presupuestaria que se presenta anexa al Presupuesto, de acuerdo a lo recogido en la regla quinta, del artículo 35 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

El Presupuesto para el año 2012 viene marcado por varias particularidades con implicaciones, directas e indirectas, en los avances logrados en materia de igualdad de género en el ámbito de las Administraciones públicas.

Pese a las previsiones que pronosticaban para el presente una etapa más avanzada de crecimiento del ciclo económico, continúan las turbulencias financieras mientras la economía internacional no acaba de encontrar la estabilidad deseada para que el tejido productivo pueda desarrollarse con normalidad.

Especialmente preocupantes siguen siendo las dificultades que muestra el sector financiero para proveer del crédito que necesitan las familias y empresas y la inestabilidad que presentan los mercados de deuda. Ello tiene efectos directos sobre las tasas de crecimiento y, por ende, sobre la capacidad de creación de empleo.

2012, será, no obstante, un ejercicio donde se prevé que se alcance la estabilización económica una vez se refuercen, por parte de la Unión Europea, los mecanismos de coordinación de la política fiscal y de estabilidad financiera que se han aprobado recientemente.

En este contexto es necesario seguir manteniendo firme el compromiso con el proceso de consolidación fiscal, al tiempo que se utiliza la autonomía financiera de la Comunidad Autónoma para aportar estabilidad económica y garantizar la inclusión social. Ello permitirá mantener los servicios públicos fundamentales e impulsando la actividad productiva gracias a los mayores multiplicadores económicos asociados al gasto público, con los límites inherentes a la dimensión y capacidad normativa y financiera de un gobierno de carácter subnacional.

Por ello, el Presupuesto para 2012 contiene medidas tendentes a garantizar el sostenimiento de los gastos públicos destinados al estado del bienestar, a través de un sistema fiscal más justo y progresivo, estimular el crecimiento económico y el empleo y luchar contra el fraude fiscal.

El cumplimiento de estos objetivos requiere realizar una reorganización del gasto a la vez que se refuerzan las medidas orientadas a la racionalización y mejora de la eficiencia. Dicha reorganización pone el énfasis, en primer lugar, en proteger las áreas prioritarias que se encuentran vinculadas a los servicios públicos fundamentales: sanidad, educación, justicia, pensiones no contributivas, atención a la dependencia y servicios sociales, siendo políticas con mayor importancia cuantitativa dentro del Presupuesto, a gran distancia del resto.

Es un presupuesto que prioriza la educación como un activo imprescindible sobre el que construir un futuro más próspero, una economía más competitiva, más emprendedora, con capacidad de rentabilizar las posibilidades que ofrece la sociedad de la información. Una educación orientada a la creatividad, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la diversidad es un valor añadido para las empresas y para las personas. En este sentido, el Presupuesto para 2012 hace una apuesta firme por la educación, manteniendo su peso sobre el PIB.

En segundo lugar, el mantenimiento de las prestaciones sociales. El compromiso del gobierno con la ciudadanía, desde el principio de la crisis, ha sido alcanzar la estabilidad fiscal sin dismantelar la red de servicios públicos fundamentales. El Presupuesto de 2012 sigue fiel a esta decisión política, las prestaciones sociales no se reducen respecto del año anterior.

En tercer lugar, continúa el apoyo a los sectores productivos, empresas y profesionales autónomos, potenciando el acceso al crédito, la internacionalización y los proyectos innovadores.

En cuarto lugar, el Presupuesto de 2012 concentra esfuerzos en apoyar a las personas que han perdido el empleo, tanto desde el punto de vista de la mejora de su empleabilidad y orientación laboral, como del desarrollo de proyectos generadores de empleo.

Y por último, las Administraciones locales contarán con un importante aporte adicional de recursos en 2012, lo que incrementará su autonomía y mejorará su situación financiera.

Todo ello, se enmarca en el firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, más concretamente, con el compromiso específico del gobierno para desarrollar el presupuesto con perspectiva de género, desde el convencimiento de que la igualdad ha de ser un objetivo de todas y cada una de las políticas públicas. Y ello es así porque el presupuesto público es un instrumento que ha mostrado su validez para lograr los objetivos sociales y económicos, favoreciendo al mismo tiempo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, además de una exigencia legal, es un valioso documento de evaluación. En él se sistematiza la información presupuestaria de los centros directivos que sirve de base para medir los avances en la integración del enfoque de género en las distintas acciones de política y su traducción al presupuesto. Su valor se multiplica desde su inclusión legal como documentación presupuestaria anexa a la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, porque aumenta la transparencia de la gestión y ejecución presupuestaria e introduce la dimensión de la igualdad de género en el debate público sobre el presupuesto. Genera, así, una potente capacidad de retroalimentación, al producir información clave para la toma de decisiones políticas y al mismo tiempo el análisis anual sobre dichas decisiones políticas mantiene el debate sobre igualdad de género en el presupuesto de manera continua.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2012, que mantiene la misma estructura que en años anteriores, presenta y valora los avances impulsados dentro de la estrategia andaluza de presupuestación con perspectiva de género.

Desde este punto de vista, es significativa la mejora de algunos instrumentos de gestión del gasto público, que tiene su reflejo en los datos y cifras progresivas en materia de educación, conciliación, desarrollo rural, nuevas tecnologías o información estadística, entre otros. También destacan las actuaciones que favorecen la internacionalización de la experiencia y la difusión científico-académica en materia de igualdad de género desde la acción presupuestaria. Y en la misma línea se enmarcan también los pasos dados en materia de evaluación de la propia experiencia de presupuestación en clave de género que permite identificar los retos que orientarán las siguientes acciones en esta iniciativa.

El capítulo sobre diagnóstico de REALIDAD presenta un conjunto de indicadores de situación relevantes desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, proporcionados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en función de los últimos datos disponibles en cada ámbito de política. En esta edición, se han añadido nuevos indicadores en los ámbitos de poder y representación, salud, empleo, medio ambiente, cultura y bienestar, al objeto de seguir profundizando en el conocimiento de las relaciones de género que operan en la sociedad andaluza.

En el capítulo sobre REPRESENTACIÓN, se estudia con enfoque de género el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía. Este análisis se elabora de manera separada, para el personal de la Administración General, del Sistema Educativo Público, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal directivo de la Administración Instrumental.

La novedad de este año, en el capítulo sobre Representación, es el análisis en profundidad del personal de la Administración General, sobre el que se ha realizado un análisis de la evolución del periodo 2008-2011, con la finalidad de apreciar los hechos estilizados más relevantes. En este sentido destaca que la categoría de alto cargo haya alcanzado la paridad a lo largo de este periodo, contribuyendo a lograr una mayor igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones de más alto nivel.

El examen de los RECURSOS – RESULTADOS conforma el capítulo quinto. En él se elabora la evaluación del impacto diferenciado que las acciones contenidas en los programas presupuestarios tienen sobre hombres y mujeres. Como en años anteriores, se parte de la priorización establecida por la metodología G+ entre los distintos programas de gasto que pone el foco en las actuaciones más decisivas para la igualdad, lo que tiene mayor trascendencia en el contexto económico de reducción del gasto público. El resultado para 2012 es la reorganización de las

políticas de gasto en la que priman también los criterios de relevancia e impacto de género, y que mantiene la inversión pública en programas presupuestarios en los ámbitos de empleo, salud, educación o de la dependencia. En este capítulo se incluyen los indicadores de género de los programas presupuestarios, mediante los cuales se desagrega por sexo el número de personas a quienes se dirigen las actuaciones presupuestarias, se expresan las acciones que tienen una perspectiva de género integrada y se puede estimar cuál es la inversión de los recursos en relación con los resultados obtenidos.

Finalmente, en el último capítulo se presenta el conjunto de indicadores de género de cumplimiento presupuestario, proporcionados por la Cuenta de la Intervención General a junio de 2011; son los indicadores en retrospectiva correspondientes a la previsión realizada en 2009 y la ejecución del presupuesto en 2010.

En conjunto, el Presupuesto para el año 2012 es un presupuesto sensible a género que reorganiza las políticas desde la inversión hacia las prestaciones sociales, a través del incremento del peso de los programas presupuestarios que cuentan con mayor relevancia e impacto de género, los cuales pasan a significar un 71,3% de los fondos presupuestarios.

Más de 18.083 millones de euros son destinados a los programas que tienen un mayor impacto sobre personas y una gran capacidad transformadora de la realidad desde el punto de vista de género, ya que contribuyen a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Finalmente, cabe destacar que en la actualidad, en el marco de los acuerdos establecidos a nivel europeo y nacional, sigue siendo imprescindible establecer estrategias orientadas a alcanzar los compromisos en materia de estabilidad presupuestaria, sin embargo, también lo es que su diseño no ponga en peligro los avances conseguidos hasta el momento en materia de igualdad. Por ello, el presupuesto público con perspectiva de género asume, en este momento, un papel de singular importancia como instrumento para avanzar en la igualdad de género. El presupuesto con perspectiva de género nos permite valorar la estrategia adoptada, su coherencia y consistencia, pues la igualdad efectiva que impulsa a la estrategia global de crecimiento, al incorporar y mantener en el sistema recursos valiosos de costosa producción pública y privada, la convierte en una condición necesaria para no perder capacidad de crecimiento y poder sostener las finanzas públicas a largo plazo.



Avanzar en igualdad
a través del presupuesto
público

2

2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

La estrategia de presupuestación con perspectiva de género en Andalucía es el resultado de un proceso consensuado que se impulsa desde la Consejería competente en materia de Hacienda. La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, es la primera norma que toma la iniciativa para fomentar un ejercicio evaluativo de los efectos y resultados que las medidas presupuestarias tienen en hombres y mujeres, caracterizándose por su índole hacendística.

Un lugar central en el funcionamiento de la estrategia y la consolidación de la iniciativa, lo ocupa la Comisión de Impacto de Género, la cual, entre otras funciones, ha diseñado el modelo de los Informes de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto y los ha emitido desde su constitución. Además, ha promocionado la metodología abierta y participativa de incorporación de la dimensión de género en el Presupuesto, que busca facilitar la integración de género en el proceso presupuestario, al tiempo que ha contribuido activamente al necesario cambio cultural que esta iniciativa demanda.

La Administración General de la Junta de Andalucía cuenta con más de doscientas mil personas en plantilla, alrededor de 7.500 centros de trabajo y más de 120 programas presupuestarios. En este tipo de organizaciones complejas es conveniente definir metodologías progresivas que permitan el tratamiento paulatino de las partidas de ingresos y gastos, centrándose en los momentos iniciales en aquellas partidas que tienen mayores niveles de impactos, para después, gradualmente, ir extendiendo el análisis hacia áreas menos prioritarias.

Este hecho motivó que en los orígenes de la experiencia se estableciera el Programa G+; una metodología de trabajo, desarrollada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, que persigue enfocar y concentrar los esfuerzos en aquellos programas presupuestarios que tienen mayores competencias, responsabilidad y capacidad para avanzar en la igualdad de género. Tiene además una serie de objetivos específicos concretos que han guiado las sucesivas fases y actuaciones, entre los que destacan:

1. Conseguir un cambio cultural en la organización para que sea capaz de integrar la dimensión de género en las actuaciones.
2. Definir instrumentos y metodologías de análisis de la realidad en la que actúan los programas presupuestarios.
3. Elaborar estrategias sencillas para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios.
4. Diseñar una metodología eficiente que facilite la incorporación de la perspectiva de género al entorno de gestión ordinaria.

El desarrollo del Programa G+ comprende tres etapas; la identificación y clasificación de los programas según la Escala G+, la elaboración y cumplimiento de los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+) y el seguimiento y evaluación de los resultados.

Desde el punto de vista de la aplicación funcional, la primera etapa se centra en clasificar los programas presupuestarios en función de su capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, descartando aquellos otros puramente instrumentales. Para ello se confecciona la Escala G+, que otorga un rango, de entre cuatro posibles a cada uno de los programas presupuestarios (G+, G, g1 y g0 en orden decreciente) que, sin embargo, no es definitivo, sino que está sujeto a revisiones anuales por parte de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género.

En el momento presente, de la totalidad de programas presupuestarios, aproximadamente el 32,8% están clasificados como G+, 28,7% son G, 30,3% tienen clasificación g1 y 8,2% tienen la clasificación g0. La primacía dada dentro de la Administración a la perspectiva de género en el presupuesto, se refleja también al considerar la estructura del presupuesto desde el punto de vista de la escala G+, pues el 71,3% del presupuesto se destina a programas G+, el 11,5% a los programas clasificados G, mientras que los g1 y g0, reciben el 16,2% y el 1% del presupuesto respectivamente.

Cabe especificar que, con carácter general, para la clasificación de los programas presupuestarios en la escala G+ se tienen en cuenta los criterios de pertinencia y relevancia. La pertinencia de género divide los programas presupuestarios en aquellos que tienen incidencia sobre personas y los que no la tienen. Adicionalmente, los programas considerados pertinentes tienen una relevancia de género alta, media o baja, en función de unos criterios concretos: primero, la capacidad de impacto del programa, definida según el número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa; en segundo lugar, la relevancia funcional que se refiere a si el ámbito en el que actúa el programa es reconocido como palanca de cambio en igualdad de género y, tercero, el poder transformador vinculado a las competencias para actuar del programa y la relevancia de dichas competencias con la igualdad de género. Una vez calificados, y según la clasificación obtenida, así se vinculan a una serie de pasos y etapas que se comprometen a alcanzar para caminar en la integración del enfoque de género.

Una vez conocida la pertinencia y relevancia de cada programa presupuestario, establece las bases para que pueda tener lugar la puesta en marcha de la estrategia a largo plazo, el Programa G+, en todos los centros implicados. Para ello es necesario vincular la clasificación de cada uno de los programas presupuestarios en la Escala G+ con el contenido y alcance de las actuaciones que tiene que desarrollar. Es decir, en función de su clasificación, cada centro directivo define los compromisos que debe desarrollar para asegurar que la perspectiva de género esté integrada en su programa presupuestario.

Este ejercicio de asumir unos compromisos en función de la clasificación otorgada a cada programa, se lleva a cabo mediante la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+), por cada centro directivo. Los DOE.G+ son un documento metodológico, que persigue fomentar el compromiso del personal directamente implicado en el diseño, gestión y evaluación de la política presupuestaria con la igualdad de género. El resultado de este proceso ha sido que, en la actualidad, la totalidad de los programas presupuestarios cuentan con un DOE.G+, gracias al esfuerzo que han realizado los centros directivos en su elaboración y en el consiguiente compromiso para avanzar en términos de igualdad.

Una vez finalizados los DOE.G+, se establece una fase de apoyo de las capacidades y asesoramiento en el proceso de institucionalización de género, acompañándola de la difusión de las metodologías y materiales que permiten aplicar y poner en marcha las diferentes aplicaciones que cada centro directivo y ámbito competencial necesita en este proceso de integración del enfoque de género. Dentro de esta línea de actuación se impulsa el Fondo G+, como herramienta que incentiva con más

fuerza la práctica de la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía. Los resultados de este instrumento al servicio de la transversalidad de género en la Junta de Andalucía se expondrán más adelante.

La estrategia de presupuesto con perspectiva de género da sus primeros pasos en el año 2003 y desde entonces no ha dejado de crecer. En el año 2007 se comienza a reflexionar sobre la necesidad de avanzar en la faceta instrumental del proceso y se crea la metodología específica del Programa G+. A partir del año 2008 empieza a ser implementada de manera gradual, permitiendo a finales del año 2011 hacer un balance, que coincida también con el final de un ciclo legislativo, en el que poner en valor los hitos más importantes a los que ha contribuido la estrategia de presupuesto con perspectiva de género.

2.1.1. Logros más importantes de la estrategia de presupuesto con enfoque de género

Como se ha comentado con anterioridad, la estrategia de presupuesto con enfoque de género de Andalucía se ha centrado en orientar y apoyar los programas presupuestarios hacia la integración del enfoque de género, prestando especial atención a aquellos con mayor capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dentro de estos programas destacan por su relevancia y potencial para actuar como palanca de cambio aquellos que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral y por tanto contribuyen a que sea posible lograr tasas de empleo similares entre mujeres y hombres.

En este sentido, el Plan de Apertura de los Centros Educativos, facilita la ampliación de horarios y el funcionamiento toda la semana con servicios complementarios como el aula matinal, el comedor y las actividades extraescolares. Este programa benefició el pasado año a 597.900 alumnos y alumnas de 2.082 centros y a lo largo del periodo 2007-2008 hasta el año 2011 ha ido aumentando sus dotaciones tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Curso	Comedor	Aula Matinal	Actividades Extraescolares
2007-2008	169.833	61.705	228.633
2008-2009	189.136	74.037	239.953
2009-2010	188.838	77.836	222.985
2010-2011	196.313	83.550	218.168

En el ámbito que comparten la conciliación y la educación infantil, se puede también subrayar que el Presupuesto 2012 prevé aumentar el número de plazas de primer ciclo de educación infantil en centros públicos o sujetas a convenio hasta 100.000 y el número de centros públicos o de convenio que ofrecen plazas para este nivel educativo hasta 1.561 centros.

También en el ámbito educativo, se identifica una brecha de género en el absentismo escolar y las tasas de idoneidad del alumnado, las cuales expresan el porcentaje de alumnos y alumnas matriculados en un curso cuya edad coincide con la de ese curso. En este sentido, la evolución entre los cursos 2004-2005 y 2008-2009 muestra que la diferencia en la tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos se está reduciendo en todas las edades excepto para el alumnado de 12 años donde se observa un ligero incremento entre el curso 2007-2008 y 2008-2009¹.

Los programas de atención a la dependencia han mostrado también una alta capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, puesto que tanto la mayor parte de las personas dependientes como las personas que las cuidan, son mujeres. Por ello, los programas dedicados a la dependencia han aumentado en los últimos años, y entre el año 2009 y 2011 el número de mujeres perceptoras de ayuda por cuidado familiar de dependientes en Andalucía pasó de 20.881 a 66.499 y el de hombres de 11.479 a 36.944.

La Comunidad Autónoma de Andalucía viene proporcionando unas ayudas que complementan las pensiones no contributivas, reguladas por el Estado. La finalidad es incrementar el nivel de renta y por ende, la calidad de vida, de aquellas personas, en su mayoría mujeres, que por no haber accedido al mercado laboral o no haber completado los años necesarios para cotizar su pensión, cobran una pensión básica, que la Junta de Andalucía complementa. Dada la sensibilidad de estas ayudas, y teniendo en consideración su contribución desde el punto de vista de género, dichas ayudas se han incrementado en los últimos años, manteniéndose en 2% el aumento del presupuesto en 2012, por encima del valor esperado del deflactor.

Los avances en Desarrollo Rural son muy importantes en Andalucía dado el peso que el medio rural tiene en la economía de Andalucía. Desde el punto de vista de género ha sido notable que la titularidad femenina de las explotaciones agrarias sea del 30% en el año 2009 ya que supone un aumento de 2 puntos porcentuales de mujeres titulares en relación con los datos del Censo anterior de 2007, cuando el 72% de las explotaciones pertenecían a los hombres y el 28% a las mujeres.

¹ Puede consultarse el gráfico incluido a este respecto en la página 109 del Informe, dentro de los Indicadores Educativos

El Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (CEIC) y las Universidades, con una financiación vinculada a resultados, marca tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de las mujeres en cátedras universitarias, en la dirección de proyectos de investigación, y en los órganos de gobierno de las Universidades públicas andaluzas. Gracias a ello, el número de mujeres catedráticas ha experimentado un aumento gradual desde el 12% del total de cátedras existentes en 2008 al 31% que se registra en el curso 2009-2010. Con respecto a la investigación científica y técnica, el número de mujeres investigadoras en formación aumentó un 26,6% entre 2008 y 2012, y el número de mujeres investigadoras principales en grupos de I+D lo hizo en un 30,3%.

Así mismo, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres está avanzando en el ámbito de las nuevas tecnologías en el que se reduce la brecha digital de género. Los datos de uso del ordenador entre 2008 y 2011 muestran que se ha producido un avance de 12,2 puntos porcentuales en el uso que hacen las mujeres y de 5,4 puntos en el caso de los hombres. Esta evolución ha provocado una reducción de 7,4 puntos porcentuales en la brecha digital entre hombres y mujeres, de manera que de 10,8 puntos porcentuales en 2008 se ha pasado a 3,4 en 2011.

Finalmente, y cerrando con una de las áreas más estratégicas para los avances en materia de igualdad de género, la información estadística con perspectiva de género, se puede observar que el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2012 comprende un total de 282 actividades estadísticas, de las cuales 129 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo, 40 de ellas desarrolladas directamente por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Algunas de las actividades que han implementado por primera vez del eje de género son: los métodos automáticos de enlace de registros; la estadística de itinerarios vitales; la encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD); las estadísticas transversales del Registro de Población de Andalucía; las rentas mixtas anuales de Andalucía o la encuesta de condiciones de vida.

En el orden de la actividad y gestión administrativa, la estrategia de presupuesto con perspectiva de género también ha logrado avances significativos en el desarrollo de instrumentos de gestión del gasto en el ámbito de las transferencias o subvenciones, así como la participación de las mujeres en la esfera de mayor responsabilidad y de la toma de decisiones. Diferentes políticas públicas en el ámbito de la educación, el empleo, las actuaciones en el exterior, el comercio, los deportes, la innovación y la cultura, han incorporado en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, diferentes criterios de valoración que favorecen la igualdad de género.

Entre estos criterios valorativos destacan: priorizar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en sus actividades y proyectos; integrar la perspectiva de género en el proyecto; aplicar un plan de igualdad de género en la actividad subvencionada; utilizar indicadores específicos de género o el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación que permitan analizar el impacto de género; tener una composición equilibrada entre hombres y mujeres dentro del equipo del proyecto; desarrollar proyectos con temáticas vinculadas a la igualdad de oportunidades, la capacidad de promover procesos de reflexión y cambio de prejuicios y estereotipos de género en la comunidad implicada, el fomento de la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito familiar y social, así como de la orientación profesional igualitaria.

Estos son algunos de los criterios de valoración de las bases reguladoras de concesión de ayudas y subvenciones, que se cuantifican, entre otras maneras, con un aumento extraordinario de la puntuación obtenida o la suma de un porcentaje adicional. De esta manera, los instrumentos de ejecución del gasto presupuestario están incorporando una mirada de género a la gestión administrativa, al tiempo que fomentando la igualdad efectiva de las mujeres y hombres en la sociedad andaluza.

2.1.2. Resultados del Fondo G+

Una de las actuaciones de fomento para la integración del enfoque de género, fue la convocatoria del Fondo G+ por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en 2010. El Fondo G+ supone un conjunto de incentivos dirigidos a los centros directivos de la Junta de Andalucía para contribuir a la realización de proyectos con el objeto de reforzar el enfoque de género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. Su objetivo principal es mantener y reforzar los vínculos de los centros directivos con su compromiso de seguir transitando el camino hacia la igualdad de género en Andalucía mediante la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario en el marco del Programa G+.

Los proyectos propuestos debían estar orientados a alguno de los tres grandes objetivos fijados en las bases reguladoras del Fondo G+:

- a) Llevar a cabo una investigación con enfoque de género de la realidad de la ciudadanía andaluza;
- b) Diseñar actuaciones presupuestarias con enfoque de género;
- c) Fortalecer las capacidades y el conocimiento en materia de género y su relación con el proceso presupuestario por parte del personal implicado en dicho proceso.

Cumpliendo con lo estipulado con la norma reguladora del Fondo G+, los centros directivos presentan una memoria de actividades, antes del 31 de enero de 2011, que pone fin a la ejecución de los proyectos financiados con cargo al fondo. Dicha memoria debía contener una evaluación del grado de alcance de los objetivos marcados por el proyecto, de la adecuación en la práctica de las actividades a la consecución de los objetivos, y finalmente del impacto efectivo y diferido del proyecto. Un resumen de dicha memoria tenía que ser remitido por la Dirección General de Presupuestos a la Comisión de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para su conocimiento sobre las actividades desarrolladas.

Los proyectos presentados para la financiación del Fondo G+ fueron 33, de los cuales, 22 proyectos resultaron seleccionados, implicando la participación de 31 centros directivos de todas las Consejerías, a excepción de Presidencia y Cultura. Dentro de éstos, hubo diez proyectos propuestos por colaboración de varios centros directivos. Respecto al volumen total de los incentivos concedidos, ascendió a 845.652 euros, distribuyéndose un 72% de los recursos financiados en los 15 proyectos dedicados a realizar estudios, mientras que el 28% del presupuesto se destinó a las acciones de formación.

Con el fin de apoyar y realizar un seguimiento general del proceso de integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios se celebraron unas reuniones de seguimiento tras la Resolución de la convocatoria, que tuvieron lugar en julio de 2010 y noviembre de 2010. Así mismo, tras el estudio de las memorias de los proyectos ejecutados con cargo al Fondo G+, se celebraron una serie de reuniones bilaterales, mantenidas por la Dirección General de Presupuestos con las personas responsables de los proyectos a lo largo del mes de mayo de 2011, al objeto de conocer de primera mano la repercusión de los proyectos ejecutados.

En conjunto, se puede afirmar que la realización del Fondo G+ ha cumplido su objetivo de promover la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de los centros directivos. Ello ha sido así, puesto que bien mediante la realización de estudios e investigaciones o mediante la formación del personal vinculado con el ámbito competencial de cada Consejería, todas las actuaciones realizadas permiten conocer con mayor profundidad aspectos concretos de las relaciones de género de la sociedad andaluza, cuyo conocimiento es determinante para poder asignar los recursos económicos en función de las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Los centros directivos implicados en la ejecución de esta iniciativa han llevado a cabo un conjunto de actuaciones que presentan un gran potencial de

transversalización de género en los programas presupuestarios, puesto que los resultados de los estudios e investigaciones pueden ser incorporados en la planificación de líneas estratégicas para futuras actuaciones de los centros directivos. En este sentido cabe destacar los ejemplos de: “Estudio de las causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar” (Dirección General de Participación e Innovación Educativa), “Definición de los patrones de movilidad en el transporte público” (Viceconsejería de Obras Públicas y Vivienda) o “Diseño de un procedimiento para la elaboración de un mapa de indicadores y su puesta en práctica a través de planes de igualdad en centros e instituciones del Sistema Sanitario Público de Andalucía” (Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria).

Así mismo, como consecuencia de la realización del conjunto de proyectos de formación, se prevé que se produzca un mayor conocimiento y sensibilidad hacia el logro de la igualdad de género, produciendo un efecto multiplicador significativo sobre el personal que trabaja en los diferentes centros de atención a la ciudadanía. En esta línea se distinguen los proyectos: “Plan de Formación de presupuesto con enfoque de género para el Desarrollo Rural” (Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural) en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) o el “Plan de Formación para la integración de la perspectiva de género en el programa de Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad” (Secretaría General para la Atención a la Dependencia).

Finalmente, se ha valorado el proyecto Índice de Desigualdad de Género (Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, en colaboración con el IECA) como actuación innovadora que define un índice sintético INDESGEN que, considerando cinco ámbitos socioeconómicos, permite cuantificar la desigualdad de género existente en Andalucía en comparación con el conjunto de España y que constituirá un indicador para el seguimiento y evaluación de la Estrategia de Competitividad de Andalucía 2007-2013.

En conjunto, el Fondo G+ ha significado, por tanto, un avance en la integración de la perspectiva de género en los programas presupuestarios, teniendo en cuenta que la estrategia de transversalización de género necesita que se sigan realizando por parte de las Consejerías sucesivas acciones en el ámbito de la investigación, la formación, la adaptación de instrumentos y procedimientos, la coordinación con otros agentes sociales, etc. que mantengan, amplíen y evalúen la incorporación del enfoque de género en los ámbitos competenciales.

Por último y con el propósito de contribuir al intercambio de experiencias y buenas prácticas en la integración de género en las Administraciones públicas, se han elaborado unas fichas sintéticas que presentan la información básica de cada uno

de los proyectos; nombre, consejerías y centros directivos responsables, objetivos previstos, actividades desarrolladas y resultados obtenidos. Las fichas han sido elaboradas para dar difusión a la iniciativa a través de su publicación en la sección sobre Presupuesto con enfoque de género de la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En la página web² existe un cuadro que contiene dichas fichas-sinopsis de los resultados de los proyectos financiados por el Fondo G+ una vez validadas por cada una de las Consejerías.

2.1.3. Fase de evaluación de la estrategia

Una tercera fase de seguimiento y evaluación de la ejecución y los resultados obtenidos del desarrollo del Programa G+, está también planificada, con el objetivo básico de conocer con profundidad si efectivamente los avances en igualdad han permeado las actuaciones de los centros directivos. Así mismo tiene la finalidad de consolidar los logros conseguidos durante los últimos cuatro años y retroalimentar la estrategia de transversalización de género en el Presupuesto público.

Como en fases anteriores del programa, en la fase de evaluación también se han diseñado una serie de instrumentos específicos para poder realizar el seguimiento de los programas presupuestarios; el Informe de Progreso y las auditorías de género. El primero persigue una valoración intermedia del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el DOE.G+ por cada centro directivo con el objetivo de valorar los avances y redefinir los objetivos y compromisos para seguir contribuyendo directamente a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las segundas, reguladas por la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, están siendo definidas y planificadas como instrumento progresivo de valoración de los avances realizados por los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía en igualdad de género en relación con los compromisos asumidos en el marco del Programa G+.

Desde el inicio de la etapa evaluativa, se ha considerado conveniente que el proceso de evaluación respetara la cualidad participativa y abierta que ha caracterizado desde sus orígenes a la estrategia de presupuestación. Por ello, se planteó realizar un análisis valorativo y situacional que implicase a las personas a las que se han dirigido las actuaciones más importantes cualitativamente del Programa G+. Esta población meta está formada por el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía con responsabilidad en la gestión y dirección de

² http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/fondo_g.htm

los programas presupuestarios. Estos cargos han sido receptores y población usuaria de los instrumentos metodológicos para orientar el Presupuesto al objetivo de igualdad de género, así como de las acciones de formación, asistencias técnicas y acciones de sensibilización, desarrolladas para institucionalizar esta perspectiva de género en los diferentes ámbitos competenciales.

El objetivo fundamental de dicho análisis valorativo, planteado en términos de investigación social, ha consistido en obtener información real sobre la opinión que tiene el personal directivo y de gestión de la Junta de Andalucía, sobre la estrategia de presupuestos con perspectiva de género, así como recoger sus posibles aportaciones para la mejora de los recursos y procedimientos que se utilizan en dicha estrategia. Para ello se realizó una encuesta telefónica³ en el tercer trimestre del año a una muestra de personal funcionario con niveles 28 y 30.

El personal funcionario consultado se muestra sensibilizado sobre la existencia de las desigualdades de género y, en abrumadora mayoría, aprueba las acciones que la institución pone en marcha para resolver este problema social y económico. Así, más del 96% de las personas encuestadas está de acuerdo con que las Administraciones públicas tienen que actuar para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres, y cerca del 90% está conforme con la estrategia de que cada centro directivo asuma la responsabilidad de adoptar medidas adecuadas para reducir dichas desigualdades.

Sin embargo, no existe a este nivel administrativo un buen conocimiento sobre el conjunto de limitaciones sociales a las que se enfrentan las mujeres y más concretamente sobre la desigualdad de género, lo que sugiere la oportunidad de seguir proporcionando acciones de formación que mejoren el conocimiento de la realidad en los diferentes ámbitos competenciales así como instrumentos de información y medición de las acciones. En conjunto, la mayor sensibilidad o conocimiento sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, la presentan personas que tienen de 36 a 45 años, un nivel bajo de cargas familiares (1 hijo/a), cuentan con formación específica en materia de género y de presupuestos con enfoque de género y gestionan programas presupuestarios G+.

Por otra parte, se valora muy positivamente, de forma mayoritaria, la estrategia de igualdad de género incardinada en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. Así,

³ Se realizaron 388 encuestas a personal funcionario de los niveles 28 y 30 de todas las Consejerías sobre un cuestionario de unas 25 preguntas, algunas multirrespuesta, con un error muestral estimado de +/- 4%, considerando un diseño aleatorio simple con un nivel de significación del 95,5% ($z=2$), con un tiempo aproximado de respuesta de aproximadamente 15 minutos.

tres de cada cuatro personas entrevistadas (74,5%) están de acuerdo con que el presupuesto es un buen instrumento para abordar las desigualdades de género de forma integral. No obstante, se observan carencias de conocimiento sobre esta estrategia, en aquellas áreas cuyos programas presupuestarios tienen menor relevancia y pertinencia desde el punto de vista de género. En este sentido, el 64% no cree que haya desigualdades entre hombres y mujeres en la realidad de su ámbito competencial.

Respecto a la propia estrategia de presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía, un 93,3% ha oído hablar de ella o la conoce y el 64% conoce alguna de las herramientas específicas (como el Informe de Evaluación de Impacto de Género, el Programa G+, y la formación específica que se proporciona), pero solo el 30% del personal con vinculación directa al Presupuesto conoce la clasificación de la Escala G+ de su programa presupuestario. Desde este punto de vista, y para aumentar la efectividad de la estrategia de presupuestos con perspectiva de género, la demanda más repetida, por un 45% del personal entrevistado, ha sido la ampliación de la información, difusión o formación sobre la misma.

En conjunto, y teniendo en cuenta todo lo anterior, los resultados de la encuesta muestran que hay un alto grado de sensibilidad hacia las desigualdades de género y un convencimiento del esfuerzo y trabajo que queda por hacer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es un resultado esperanzador que exista este convencimiento puesto que, junto con la amplia aceptación de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género que se observa a tenor de las opiniones facilitadas, se puede deducir que se está avanzando en la dirección adecuada. Los retos que se abren de cara al futuro, en consecuencia, están relacionados con que el personal de la Junta de Andalucía tenga un mayor conocimiento de la realidad desde el punto de vista de género, una mayor disponibilidad de información actualizada y adecuada al ámbito competencial y una mayor formación para interpretar y dar solución a la problemática de género a la que se enfrenta en su quehacer administrativo.

Existe una fuerte predisposición entre el personal consultado para participar en cursos genéricos sobre la igualdad de género y específicos sobre las herramientas presupuestarias con perspectiva de género. Por tanto, estos resultados, abren la posibilidad de reforzar la oferta formativa de manera más intensa y focalizada que agregue diferentes materias estrechamente relacionadas como son la igualdad de género, la economía y la presupuestación con enfoque de género. De esta manera se continúa proporcionando el marco teórico de actuación así como diversas herramientas e instrumentos existentes para aplicar el enfoque de género en las diferentes fases de los ciclos de los programas y políticas, que permitan al personal construir opiniones y tomar decisiones en cada momento que respondan a una realidad compleja y diversa en la que están presentes, de manera diferenciada y en igualdad de condiciones, hombres y mujeres.

Finalmente, sigue siendo necesario incidir en la asunción de responsabilidades y compromisos asumidos en materia de eficiencia e igualdad de género, y seguir trabajando por lograr una serie de progresos en el marco del programa de presupuestos con perspectiva de género para poder rentabilizar los esfuerzos y recursos invertidos, así como seguir avanzando en la mejora de la calidad de los servicios públicos cuyos receptores son los hombres y mujeres de Andalucía.

2.1.4. Otras actuaciones

Como viene siendo habitual en los últimos años, la experiencia andaluza tiene una amplia proyección nacional e internacional por lo que ha sido invitada a participar en diferentes seminarios especializados y foros dedicados al avance de la igualdad de género. En este sentido, durante el año 2011 la experiencia de presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía ha estado presente en la Conferencia *Counting on Women: Gender, Care and Economics* organizada por WISE (*Women in Scotland's Economy*) en Glasgow durante el mes de mayo, también durante el mes de julio ha prestado asistencia técnica al gobierno de Nicaragua invitada por el Sistema de Naciones Unidas (SNU) y en el mes de noviembre presenta su experiencia en la Conferencia Internacional *Good Practices in Gender Mainstreaming: Towards Effective Gender Training*, organizada en Bruselas por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género de la Unión Europea.

En el diálogo académico emprendido para reflexionar e intercambiar visiones que mejoren los presupuestos en clave de género, se ha elaborado a lo largo de 2011 un artículo académico, "La experiencia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía: Análisis de las diferentes fases del proceso", publicada en la revista *Presupuesto y Gasto público* del Instituto de Estudios Fiscales y el capítulo "Género, Presupuesto y políticas públicas: Una alianza estratégica para la igualdad" de una monografía "La cambiante situación de la mujer en Andalucía" de la colección *Realidad Social*, de la Fundación Centro de Estudios Andaluces.

También desde el punto de vista de la investigación, intercambio de experiencias y la formación de redes, la estrategia andaluza forma parte de la Red europea de expertas en presupuestos de género (*European Gender Budgeting Network*) de la que forman parte reconocidas expertas académicas, consultoras y de las Administraciones públicas. Finalmente se mantiene actualizada y han incrementado el número de personas seguidoras de las redes sociales que el programa y la estrategia mantienen como ventana de comunicación con la realidad y las personas especialistas e interesadas en este campo.



Realidad

(La igualdad en realidad)

3

La igualdad en REALIDAD, el tercer capítulo del informe, es en sí mismo un pequeño informe sobre “el estado del arte” de la situación de las mujeres y los hombres en Andalucía, examinada con la mirada puesta en la igualdad de género.

El capítulo, estructurado en catorce epígrafes temáticos, presenta los últimos datos disponibles en materia de población; presencia de las mujeres y los hombres en las diversas esferas de poder y responsabilidad de la sociedad; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad y TIC; educación; vivienda; transportes; salud; deporte; cultura; agricultura y pesca; medio ambiente; y, para concluir, los datos sobre bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género.

La metodología seguida para elaborar este capítulo es la misma de otros años. En primer lugar, en una fase de planificación se revisa la pertinencia de los indicadores empleados en el informe del ejercicio anterior y su grado de actualización para el nuevo informe, eliminándose aquellos que no pueden actualizarse por motivo de la producción estadística. Posteriormente, en colaboración con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, se identifican aquellos indicadores que pueden incorporarse como novedad a los epígrafes, que se someten a la opinión de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Por último se solicita a las Consejerías que realicen un análisis de los indicadores del informe que reflejan la realidad de sus áreas de responsabilidad, de modo que esta reflexión de las Consejerías nos guía a través de las estadísticas. Por tanto, la elaboración de la REALIDAD es un trabajo coral y colaborativo de todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, de un amplio número de centros directivos y de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos que impulsa la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Con respecto al informe del ejercicio 2011, las áreas temáticas mencionadas arriba permanecen invariables, no obstante, se han enriquecido algunas de estas áreas con indicadores que aparecen por primera vez en la serie de los Informes de

Evaluación de Impacto de Género de los Presupuestos de Andalucía. Esta ampliación de los indicadores se debe al interés por profundizar en el conocimiento de las relaciones de género, y al hecho de que la actividad estadística nacional y la andaluza han incorporado, desde hace algunos años, un eje transversal de género a la planificación de las operaciones estadísticas.

En Andalucía, la Ley 4/2007, de 4 de abril, ha sido el detonante para que, año a año, la perspectiva de género esté presente de manera sistemática en cada vez más operaciones y explotaciones estadísticas, favoreciendo la disponibilidad de un mayor número de indicadores de la realidad. De las más de 280 actividades estadísticas del Programa Estadístico de Andalucía para el año 2012, pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno, casi un cincuenta por ciento desagregarán sus datos por sexo. Estos datos suponen un incremento del número de actividades estadísticas con perspectiva de género, y esto viene motivado no solo por la implantación de la Ley 4/2007, sino por el compromiso de las Consejerías de la Junta de Andalucía, y concretamente, de sus centros directivos con la ampliación progresiva del catálogo de datos y registros que recogen la variable sexo.

Esta edición ofrece un total de 100 indicadores que presentan los últimos datos disponibles sobre las grandes áreas que comprende el capítulo. Por orden de aparición, las novedades más destacables en el capítulo son:

En el área de poder y representación se incluyen datos sobre la presencia de hombres y mujeres en los órganos directivos de los partidos políticos. Además, todos los datos que se presentan sobre la presencia de mujeres y hombres en las alcaldías, diputaciones, parlamentos y ejecutivos autonómicos han sido actualizados con los resultados del proceso electoral de la primavera pasada.

En el epígrafe dedicado al empleo se presentan los datos sobre la presencia de las mujeres y los hombres en el sector privado y en el sector público. También en esta área se presentan los datos sobre los permisos de maternidad y paternidad registrados en nuestra Comunidad Autónoma.

En el área de salud, se presentan los datos relativos a las muertes acaecidas en Andalucía y España por motivo del suicidio. También como novedad se ofrecen los datos sobre admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas según el sexo, la sustancia y otros condicionantes socio-económicos.

En el área de medio ambiente, se han incluido algunos de los indicadores del último Ecobarómetro de la Consejería de Medio Ambiente en materia de sensibilidad a las cuestiones medioambientales, al conocimiento de cuestiones medioambientales específicas y a la disposición de mujeres y hombres a la realización de diversas conductas proambientales y ecológicamente responsables.

En el epígrafe dedicado a la cultura, se presentan algunos de los datos de la encuesta sobre consumo y hábitos culturales realizada por la Consejería de Cultura. Los indicadores incorporados a la REALIDAD reflejan algunas diferencias reseñables entre los intereses y hábitos culturales de las mujeres y de los hombres andaluces. También en este epígrafe se presentan los datos sobre el empleo que genera el sector de la cultura, y cómo algunos subsectores están claramente masculinizados y otros feminizados.

En el último epígrafe del capítulo, el dedicado a las áreas de bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género, se comentan los datos de la encuesta de empleo del tiempo que reflejan la distancia que todavía existe en la dedicación de las mujeres y los hombres a dos ámbitos: el hogar y la familia por una parte, y en el trabajo remunerado, por otra.

Un último aspecto que merece destacarse es que este año se ha incluido en la mayor parte de los indicadores un análisis de la evolución del indicador desde el inicio de la legislatura.

Por tanto, con la foto fija de la situación real de nuestra Comunidad Autónoma que realiza este capítulo, resulta más sencillo abordar la lectura del quinto capítulo del informe, RECURSOS-RESULTADOS, que presenta cómo las Consejerías de la Junta de Andalucía aplicarán el presupuesto que tienen asignado a la consecución de los objetivos y al desarrollo de líneas de trabajo para reducir las desigualdades de género detectadas en sus respectivos ámbitos competenciales en pos de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

El presupuesto de cualquier Administración tiene como objetivo principal satisfacer, en el mayor grado posible, las aspiraciones y necesidades de la población que depende de ella. Por tanto, para elaborar el mejor presupuesto posible, resulta imprescindible obtener y considerar los datos estadísticos de las personas que viven en la Comunidad Autónoma de Andalucía, no solo en términos totales, sino también por su composición por sexo, edad o procedencia de la población, para afinar las políticas que diseñen y la planificación de los recursos con que se dotará cada una de estas políticas.

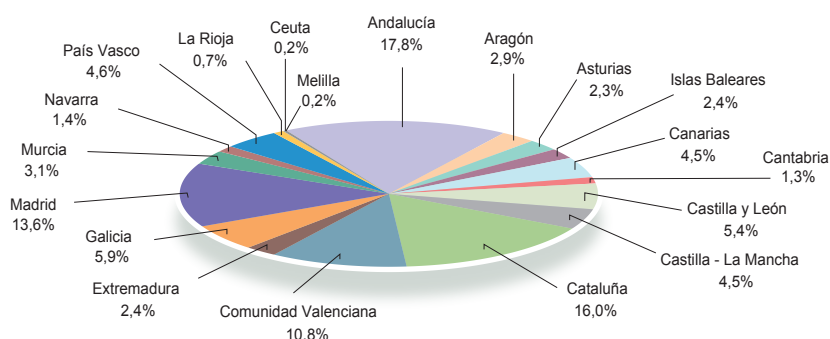
3.1.1. Distribución de la población por Comunidades Autónomas y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2011

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La población censada en los municipios andaluces a 1 de enero de 2011 asciende a un total de 8.415.490 personas, de las cuales 4.166.133 son hombres (un 49,5% del total) y 4.249.357 mujeres (el 50,5% restante). Esta proporción es muy similar a la que se registra para el conjunto de la población de España (47.150.819 personas), con un 49,3% de hombres y un 50,7% de mujeres. La población andaluza representa un 17,8% del total de España, siendo la proporción de hombres y mujeres andaluces del 17,9% y del 17,8% respectivamente, sobre el total de hombres y mujeres españoles.

Como puede observarse en el gráfico 3.1., Andalucía es la entidad territorial que más población aporta al conjunto de España, seguida de Cataluña (16%), Madrid (13,7%) y la Comunidad Valenciana (10,8%).

Gráfico 3.1. Población por Comunidad Autónoma



Porcentaje de mujeres total nacional: 50,7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Padrón Municipal de Habitantes
Nota: Avance a 1 de enero de 2011. Datos provisionales

La comunidad autónoma que cuenta con el mayor número relativo de mujeres en su población es el Principado de Asturias (52%), seguida por la Comunidad de Madrid y Galicia (51,7% en ambos casos), y la que cuenta con más hombres en su población es la Ciudad Autónoma de Melilla (51,3%) seguida muy de cerca por la Ciudad Autónoma de Ceuta (51,2%).

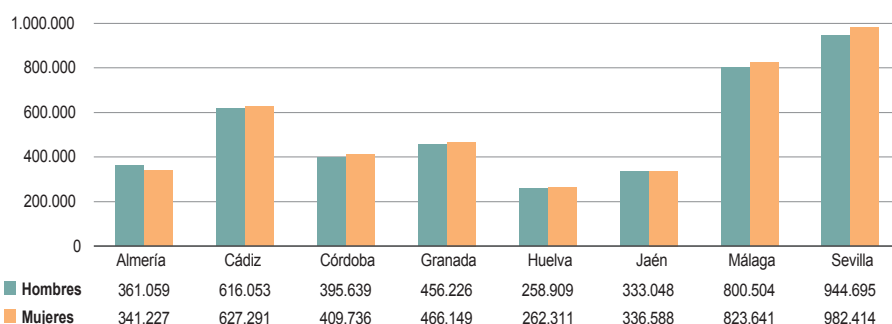
La población de Andalucía se ha incrementado en un 2,6% desde 2008, según datos del Padrón Municipal, y por sexo, el número de mujeres ha aumentado un 2,9% y el número de hombres un 2,3%. El incremento poblacional en España ha sido ligeramente inferior al registrado en Andalucía; así el número de hombres ha aumentado un 1,8% y el número de mujeres un 2,5%. Según las distintas comunidades autónomas, todas, a excepción de Castilla y León, han incrementado su población; aquellas que lo han hecho más intensamente son, por este orden, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, Islas Baleares, la Comunidad de Madrid, la Región de Murcia, Castilla-La Mancha, la Comunidad Foral de Navarra y Andalucía. En todas estas comunidades, con la excepción de ambas ciudades autónomas, crece más la población de mujeres que la de hombres entre 2008 y 2011.

3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2011

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Según el avance del Padrón a 1 de enero de 2011, la distribución por sexo en todas las provincias andaluzas se sitúa en torno al 50% de hombres y de mujeres. La provincia que concentra una mayor proporción de mujeres es Sevilla (51%), seguida de Córdoba (50,9%) y Málaga (50,7%), y la que registra una menor proporción es Almería (48,6%).

Gráfico 3.2. Población residente en Andalucía por provincia y sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Padrón Municipal de Habitantes

Nota: Avance a 1 de enero de 2011

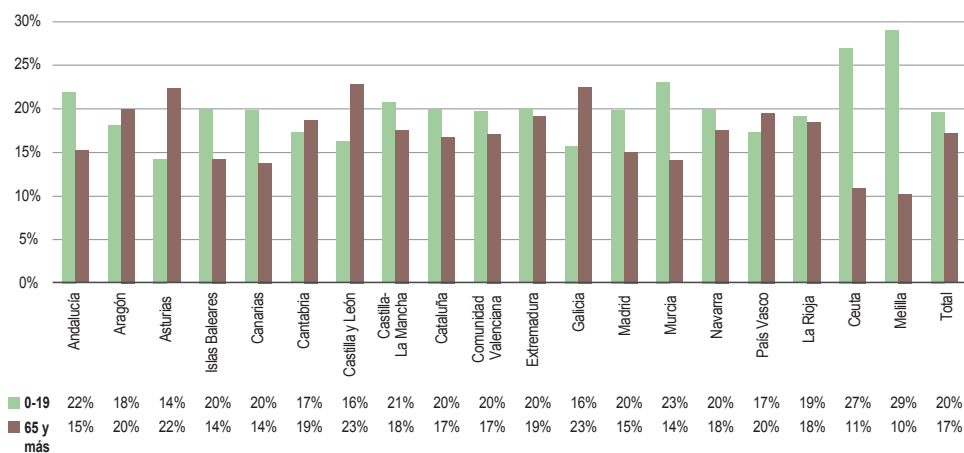
La variación de la población por provincia y sexo desde 2008 se aprecia en todas las provincias, puesto que con la excepción de Huelva, donde no existe variación, en el resto aumenta la proporción de mujeres sobre el total de la población en un punto porcentual y en cuatro puntos en el caso de Cádiz.

3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por comunidades autónomas según avance del Padrón a 1 de enero de 2011

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El análisis de la población por grandes grupos de edad, permite a los poderes públicos determinar aquellos sectores de la población que se encuentran en edad no laboral y que harán uso de diversos recursos y servicios, así como del grado de envejecimiento de la población, analizando la franja de personas que tienen 65 años y más, segmento que requerirá de otras prestaciones.

Gráfico 3.3. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidad Autónoma



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Avance del Padrón a 1 de enero de 2011. Resultados provisionales

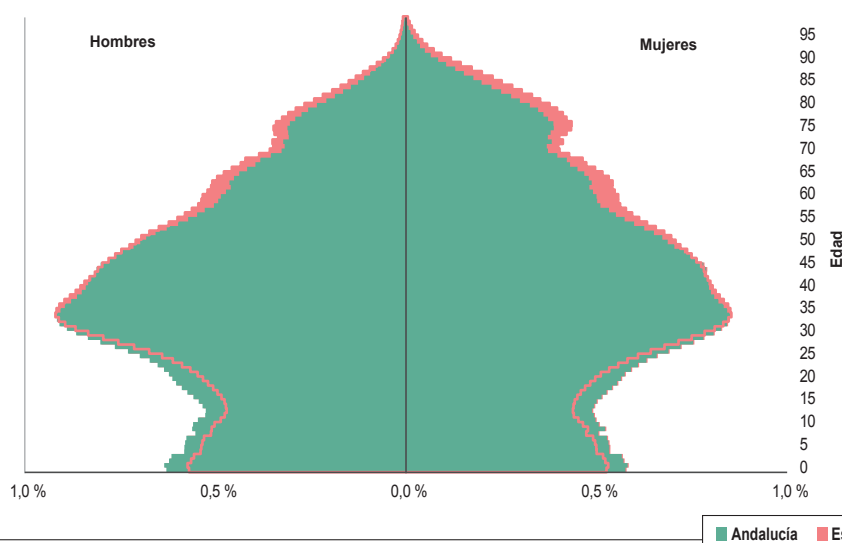
Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada territorio

La franja de 0 a 19 años de la población andaluza supone un 22% del total de la población, mientras que la franja de personas de 65 y más años representa el 15% del total. Por comunidades autónomas, Melilla (29%), Ceuta (27%) y Murcia (23%) también superan la media del Estado en cuanto a población de 0 a 19 años que se sitúa en el 20%. Con respecto a la franja de 65 y más años, hay otros seis territorios que presentan una proporción inferior a la del Estado que se sitúa en el 17%: Melilla (10%), Ceuta (11%), Murcia, Canarias y Baleares (14%, todas ellas) y Madrid (15%).

Comparando los datos a 1 de enero de 2011 con los datos a 1 de enero de 2008, la población andaluza de 0 a 19 años y de 65 y más años mantiene la misma proporción sobre el total de la población. En el total nacional, se aprecia un aumento de 1 punto porcentual en lo que representan las personas de 0 a 19 años sobre el conjunto de la población, mientras que la franja de 65 y más años se mantiene en el 17%. En Cataluña, Comunidad de Madrid y la Comunidad Foral de Navarra se registran incrementos en el porcentaje que la población de 0 a 19 años representa sobre el total. Por otra parte, en Canarias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco, se incrementa el peso que representa la franja de 65 y más años, sobre el total de la población.

La proyección para las próximas décadas de la distribución de la población andaluza por cohortes de edad y sexo, en comparación con la distribución según esas mismas variables de la población española, se aprecia muy bien en la pirámide de población (gráfico 3.4). En ella se observa que en Andalucía se registrarán más nacimientos que en la media de la población española, mientras que habrá menos personas de edad avanzada que en la media española. Por sexo, la distribución de la población es muy similar a la media española y considerando también la variable edad, se aprecia una menor presencia de mujeres en las edades más avanzadas que en la media española. También se detecta una mayor proporción de personas menores de 30 años en Andalucía que en la media española, siendo mayor la proporción de hombres que de mujeres en esa cohorte de edad.

Gráfico 3.4. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2011



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Cartografía de Andalucía. Proyección de la población de Andalucía 2009-2070
Instituto Nacional de Estadística. Proyecciones de población a largo plazo 2009-2049

3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia entre 2000 y 2010

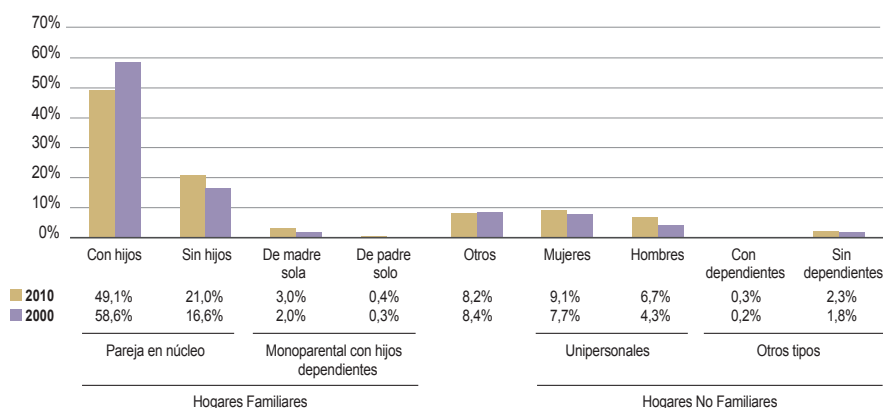
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Según los datos de la encuesta de población activa, en 2010 se contabilizaron en Andalucía un total de 2.897.000 hogares, que con respecto a los datos de 2000, suponen un incremento del 31%. Los hogares pueden clasificarse en dos grandes grupos: los familiares y los no familiares; dentro del primer gran grupo pueden distinguirse los subgrupos de hogares formados por una pareja, hogares monoparentales y un subgrupo de otros. Los hogares familiares en 2010 representan un 81,6% del total de hogares, cifra que supone un descenso con respecto a 2000 (85,9%) de 4,3 puntos porcentuales.

El tipo de hogar más frecuente en 2010 es el formado por una pareja con hijos (49,1%), tipo de hogar que en 2000 representaba el 58,6% del total de hogares. El segundo tipo de hogar más frecuente es el de una pareja sin hijos, que supone un 21% del total, mientras que este mismo tipo de hogar se daba en 2000 en un 16,6% de los casos.

Con respecto a las familias monoparentales con hijos, los datos del año 2010 reflejan que los hogares conformados por una mujer y sus descendientes supone el 3% del total de hogares, proporción que en 2000 era del 2%. El hogar formado por un hombre y sus descendientes también ha aumentado entre 2000 y 2010, pasando de un 0,3% a un 0,4%.

Gráfico 3.5. Tipología de los hogares andaluces en 2010 y 2000



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

Con respecto al grupo de hogares no familiares, es decir, aquellos en los que ninguna de las personas que conviven guardan relación de parentesco con la persona de referencia, el tipo más frecuente es el formado por una mujer sola (9,1%), seguido del formado por un hombre solo (6,7%). Ambos datos suponen un crecimiento sobre la proporción que representaban en 2000 sobre el total de hogares, un 7,7% y un 4,3% respectivamente.

3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España (1997-2010)

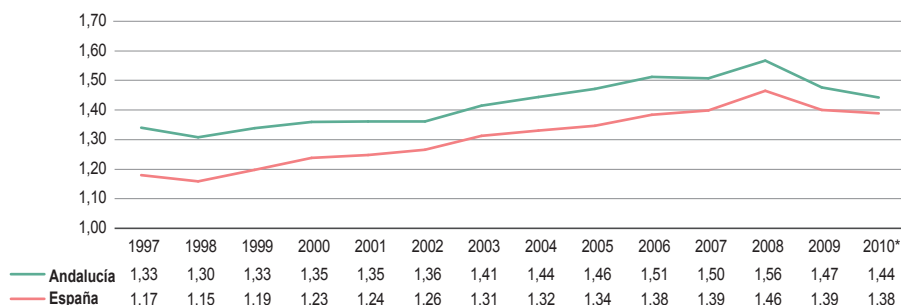
Consejería de Hacienda y Administración Pública

El Indicador Coyuntural de Fecundidad (ICF), definido como la suma de las tasas específicas de fecundidad (número de nacimientos ocurridos entre mujeres de determinada edad, partido por la población de mujeres de esa misma edad a mitad de año) por edades simples para un periodo determinado, refleja la intensidad de la fecundidad en un periodo determinado.

Como se observa en el gráfico 3.6, la tasa del ICF es superior en Andalucía que en el resto de España, lo que ocurre desde hace décadas, si bien desde mediados de los años 70 la fecundidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía y en el Estado han ido aproximándose. Los datos avanzados del Sistema de Información Demográfica de Andalucía muestran que el ICF para 2010 se sitúa en 1,44, seis centésimas por encima del indicador para el conjunto de la población española.

Estos datos confirman el descenso registrado en 2009 con respecto al periodo de subida iniciado en 2005 y que se mantuvo hasta 2008, volviendo a los niveles del año 2004. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, este mismo comportamiento se puede observar en la tasa del indicador en España, con un periodo de crecimiento continuado entre 2005 y 2008 y un descenso en 2009 y de nuevo en 2010, año en el que el indicador vuelve a los niveles de 2004.

Gráfico 3.6. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1997-2010



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía e Instituto Nacional de Estadística
Nota: * Avance de resultados

3.1.6. Población inmigrante

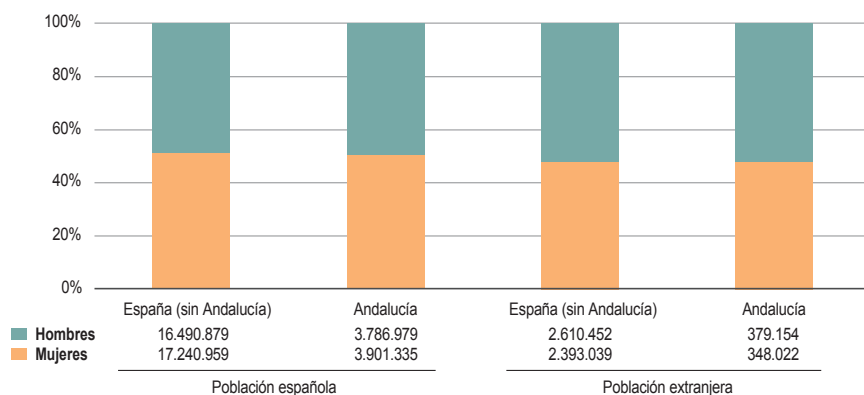
Consejería de Empleo

Según los datos provisionales del Padrón de habitantes a 1 de enero de 2011, en España hay 5.730.667 personas de nacionalidad extranjera empadronadas en España (un 12,2% del total de personas empadronadas) de las cuales, un 52,2% son hombres y un 47,8%, mujeres. De las personas extranjeras empadronadas en España, 727.176 tienen su empadronamiento en Andalucía, es decir, un 12,6% del total de los extranjeros empadronados en España. Estas 727.176 personas suponen un 8,6% del total de la población andaluza y un 52,1% son hombres y el restante 47,9%, mujeres. Es decir, que mientras que en la población de nacionalidad española, predominan ligeramente las mujeres sobre los hombres (un 50,7% en Andalucía y un 51% en España), en la población de nacionalidad extranjera empadronada en Andalucía y también en España, la predominancia corresponde a la población masculina.

La perspectiva temporal de cuatro años refleja un incremento de 1,1 puntos porcentuales en la población extranjera empadronada en Andalucía ya que en 2008 era el 7,5% de la población total empadronada.

También la población extranjera residente en el conjunto de España ha aumentado en estos últimos años, puesto que en 2008 representaba el 11,3% de la población total. La distribución por sexo en 2008 mostraba que un 53,2% de los extranjeros empadronados en España eran hombres y que en Andalucía, el porcentaje de hombres empadronados suponía el 53,1% del total de la población extranjera. En ambos casos esto supone un leve descenso entre 2008 y 2011 en la proporción de hombres.

Gráfico 3.7. Población española y extranjera residente en Andalucía y resto de España según sexo. Año 2011



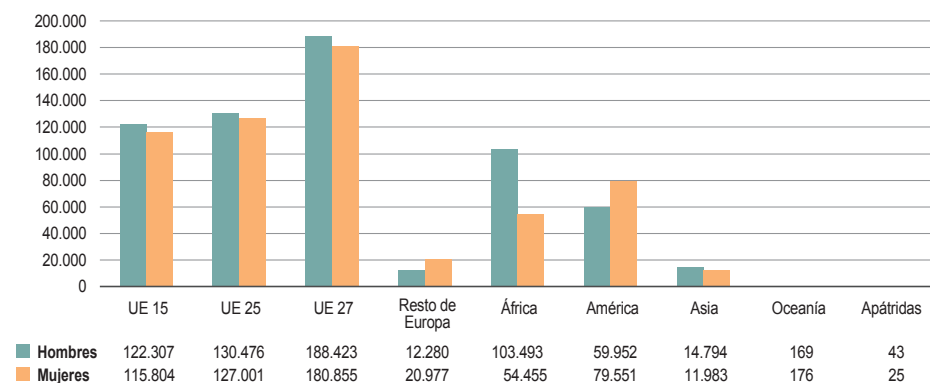
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Padrón Municipal de Habitantes
Nota: Avance a 1 de enero de 2011

Profundizando en el origen de la población extranjera empadronada en Andalucía, podemos observar en el gráfico 3.8. que la distribución por sexo varía de un grupo de nacionalidad a otro. Así, mientras entre los europeos comunitarios, africanos y asiáticos, la población masculina supera en número a la femenina, entre la población procedente de la Europa no comunitaria, América y Oceanía, las mujeres tienen mayor presencia relativa que los hombres.

Son especialmente destacables los casos de los hombres extranjeros de origen africano o asiático, que alcanzan el 63,5% y el 55,2% del total de la población de ese origen, a diferencia de los extranjeros comunitarios que suponen un 51% del total de la población de ese origen. En el lado opuesto, se encuentra la población procedente de la Europa no comunitaria y América, con un porcentaje de mujeres del 63,1% y el 57% respectivamente, mientras que entre los nacionales de Oceanía, las mujeres suponen un 51% del total.

Las comunidades de extranjeros que presentan una mayor diferencia atendiendo a su composición por sexo son Rusia (77% mujeres, 23% hombres), Polonia (62,5% mujeres, 37,5% hombres), Argelia (28,5% mujeres, 71,5% hombres), Senegal (12,9% mujeres, 87,1% hombres).

Gráfico 3.8. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2011



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Padrón Municipal de Habitantes

Nota: Avance a 1 de enero de 2011. Resultados provisionales

Entre 2008 y 2011, en Andalucía se ha producido un crecimiento del número de personas extranjeras en todos los grupos de procedencia, aunque de manera más acusada entre las personas de origen asiático y africano (un 45% y un 31% más),

registrándose, además, un mayor crecimiento entre las mujeres que entre los hombres. Con respecto a 2008, en 2011 las mujeres de origen africano son, en términos absolutos, un 40% más, y los hombres un 27% más, mientras que las mujeres de origen asiático han aumentado un 54%, por un 39% los hombres de ese origen.

Los países que cuentan con un mayor número de hombres empadronados en Andalucía a 1 de enero de 2011, son Marruecos (61%), Italia (58%) y Rumanía (52%). Con respecto a los datos de 2008, estas cifras muestran un leve incremento en la presencia de mujeres de estas nacionalidades en nuestro territorio (3,2 puntos porcentuales más en el caso de Marruecos, 0,9 puntos en el caso de Italia y 1,9 puntos en el caso de Rumanía). Por otra parte, Colombia y Ecuador cuentan entre sus nacionales con empadronamiento en Andalucía con una proporción de mujeres superior a la de los hombres (58% y 51% respectivamente), cifras muy similares a las de 2008.

3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

Desde hace algunos lustros, la presencia de las mujeres en las instituciones políticas, en las administraciones públicas, en las aulas universitarias, en las instituciones financieras o en los medios de comunicación social, ha dejado de ser un fenómeno que ocupe portadas de periódicos. Sin embargo, que este hecho haya dejado de ser noticiable no es reflejo de que las mujeres y los hombres participen en estos ámbitos en términos de igualdad.

Por este motivo, diversas disposiciones legales y planes de los gobiernos centrales, autonómicos locales continúan fijando objetivos para que la diferencia entre la participación de las mujeres y los hombres en las esferas de poder, decisión y representación se reduzcan y alcancen niveles de equilibrio. En nuestra Comunidad Autónoma la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece que existe representación equilibrada cuando la presencia mínima y máxima de cada sexo se mueve en una banda del 40%-60% de participación.

En el ámbito de la Administración Pública Andaluza, la Ley 6/2006, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía obliga a observar la representación equilibrada en la designación de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. Además, la Ley 12/2007, dispone que en el nombramiento de las personas titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía que corresponda al Consejo de Gobierno se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres.

En el ámbito privado, las disposiciones legales y planes existentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres que pretenden promover la participación o composición equilibrada de órganos directivos no tienen carácter vinculante. Sin embargo, este año la Comisión Europea ha decidido intervenir en el ámbito empresarial poniendo en marcha el “Compromiso relativo a la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas europeas”, una iniciativa para lograr que las mujeres alcancen progresivamente un mayor número de puestos en los consejos de administración de las empresas cotizadas. La Comisión ha anunciado que de no lograrse este avance, adoptará medidas legales para asegurar esta presencia en todas las empresas cotizadas de la Unión Europea. Esta iniciativa de la Comisión está generando la adhesión voluntaria y progresiva de empresas a lo largo de este año.

En este apartado se presentan los últimos datos disponibles sobre participación de mujeres y hombres en las instituciones políticas de ámbito autonómico y local, en las instituciones académicas, en el sector financiero y asegurador andaluz y en los medios de comunicación.

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de la Presidencia

Tras el proceso electoral del pasado 22 de mayo celebrado en todos los municipios españoles y en trece comunidades autónomas (todas a excepción de Andalucía, Cataluña, Galicia y País Vasco), los datos muestran que el 43,5% de los escaños de los parlamentos de las comunidades autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla están ocupados por mujeres, y el 56,5% restante por hombres.

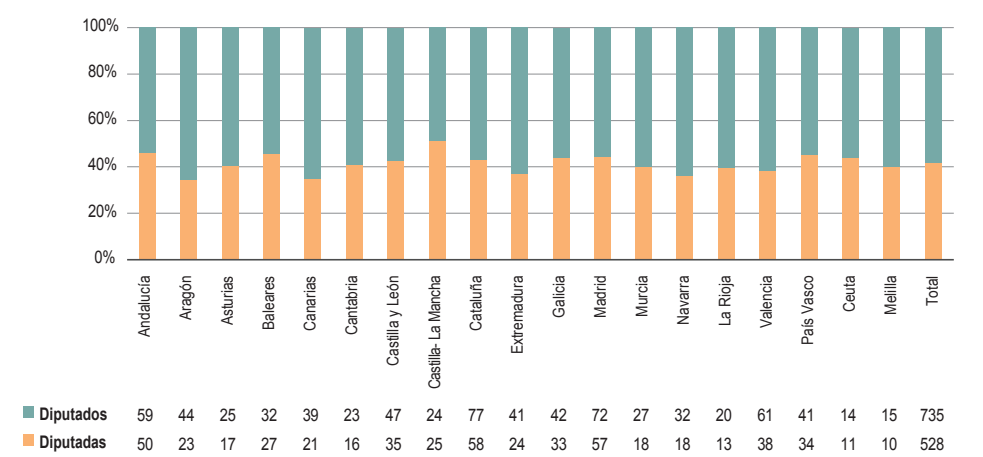
Estos datos, suponen un avance en la participación de las mujeres en las cámaras legislativas autonómicas, culminando una tendencia al alza, puesto que su presencia en 2010 era del 42,6% y en 2009 y 2008 del 42,4%.

Además, puede destacarse que en 2011, por primera vez, un parlamento autonómico cuenta con una presencia mayoritaria de mujeres: el Parlamento de Castilla-La Mancha, cuyos escaños están ocupados en un 51% por mujeres.

No obstante, en algunas Comunidades Autónomas se ha registrado un descenso de la presencia femenina en las cámaras. Así, por ejemplo, la Comunidad de Madrid que cuenta este año con un 44,2% de parlamentarias, continúa con la tendencia a la baja iniciada en 2009 (47,5%). También en la Comunidad Valenciana se ha reducido la presencia de mujeres en los escaños hasta el 38,4%, frente al 47,5% de 2010.

Gráfico 3.9.

Composición de los Parlamentos Autonómicos / Asambleas de las Comunidades Autónomas según sexo. Año 2011



Fuente: Parlamentos Autonómicos

Nota: Actualizado a 2 de agosto de 2011

Andalucía, cuyos comicios autonómicos no se celebrarán hasta 2012, no muestra variación en la presencia de hombres y mujeres en el Parlamento, que continúa compuesto en un 54,1% por diputados y en un 45,9% por diputadas. Por ello se ha convertido, merced al descenso generalizado de las demás comunidades, en la primera región tras Castilla-La Mancha en la que la presencia de las mujeres se mueve en torno al 50%.

Tras Castilla-La Mancha y Andalucía, las asambleas regionales que presentan una situación más equilibrada en cuanto a la presencia de hombres y mujeres son las cámaras de las Islas Baleares (45,8% de parlamentarias), del País Vasco (45,3%), y la Comunidad de Madrid que, pese a perder presencia de mujeres desde 2009, cuenta con un 44,2% de diputadas.

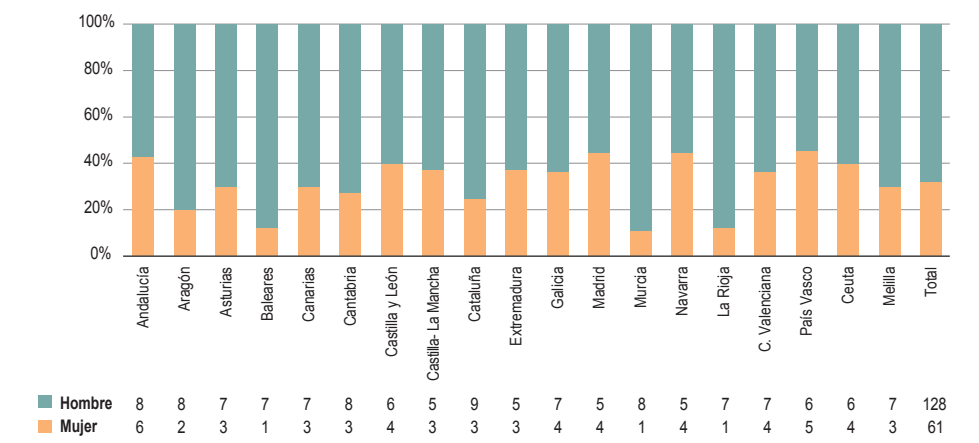
En el caso opuesto, el parlamento autonómico con menor presencia de diputadas (un 34,3%) es Aragón, que pese a contar con un mayor número de diputadas que en 2010 (32%), no alcanza la banda de representación equilibrada. Tras Aragón, pueden citarse las asambleas de Canarias (65% de diputados por un 35% de diputadas), Navarra (64%, 36%) y Extremadura (63,1%, 36,9%).

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia

La formación de los ejecutivos de las comunidades autónomas tras las elecciones locales y autonómicas de la primavera pasada muestra que el 32,3% de los miembros de los gobiernos autonómicos son mujeres y el 67,7% hombres, fuera de los márgenes de representación equilibrada. Este dato supone una disminución de la presencia de mujeres en los ejecutivos regionales ya que en 2010 las mujeres representaban el 36,7%, en 2009 el 39,8% y en 2008 el 37,1%.

El número total de miembros de los ejecutivos regionales ha pasado de 221 en 2010 a 189 en 2011, por lo que puede deducirse que la reducción en el número absoluto de miembros de los gobiernos ha tenido especial incidencia en la presencia de mujeres en los mismos. De hecho, si se consideran exclusivamente los gobiernos que han resultado del proceso electoral, excluyendo aquellas comunidades en las que no ha habido sufragios en 2011, la participación de las mujeres queda reducida al 30,5%.

Gráfico 3.10. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas según sexo. Año 2011

Fuente: Gobiernos Autonómicos

Nota: Actualizado a 2 de agosto de 2011

Sin embargo, con respecto a los puestos de jefaturas de gobiernos, cabe destacar que si antes de las elecciones de mayo de 2011, solo la Comunidad de Madrid estaba presidida por una mujer, en la actualidad son tres más las comunidades que cuentan con una presidenta autonómica: Aragón, Castilla-La Mancha y Navarra, manteniendo la Comunidad de Madrid a una mujer como presidenta.

Por comunidades y ciudades autónomas hay que destacar que mientras en 2010 Ceuta, Extremadura, Madrid y Navarra tenían una presencia femenina del 50% en los puestos de sus respectivos gobiernos, tras el proceso electoral, ninguna de ellas mantiene la paridad, siendo especialmente severa la disminución del número de mujeres registrada en el gobierno de Extremadura (37,5% de mujeres en los puestos de gobierno).

Los ejecutivos autonómicos cuya ratio hombre-mujer está más próxima a la paridad son los del País Vasco (54,6%, hombres, 45,4%, mujeres), Madrid y Navarra (ambos con una ratio similar 55,6% hombres, 44,4% mujeres). La Comunidad Autónoma de Cantabria, que en 2010 contaba con un 18,2% de mujeres en su ejecutivo, muestra un avance significativo al contar en 2011 con un 41% de mujeres. Las comunidades que muestran una menor presencia de mujeres en sus ejecutivos regionales son Murcia (11,1%), Baleares y La Rioja (12,5%, ambas).

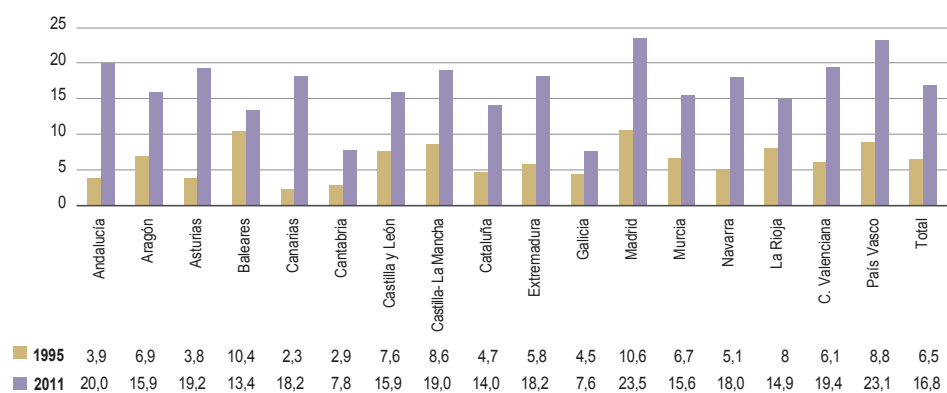
3.2.3. Evolución de la representación de hombres y mujeres en las Alcaldías

Consejería de Gobernación y Justicia

Tras los comicios locales celebrados en mayo de 2011, los datos del Sistema de Información de la Dirección General de Administración Local (SIDGAL), muestran que 154 municipios de Andalucía están gobernados por una alcaldesa (el 20% del total) y 617 consistorios están presididos por un alcalde (el 80% restante).

Según los datos de la legislatura local 2007-2011, en Andalucía había 140 alcaldesas (un 18,2% del total) y 631 alcaldes (un 81,8%), mientras que en la legislatura 2003-2007 las alcaldesas eran un 14% y los alcaldes un 86%. Estos datos supusieron una mejora sobre los de la legislatura 1999-2003, en la que el número de alcaldesas no superaba el 8% mientras los alcaldes eran un 92%. Por tanto, si bien los datos actualizados a julio de 2011, en términos globales, muestran una presencia de mujeres en la presidencia de los municipios que queda por debajo de la representación equilibrada, la participación se ha incrementado cada legislatura. No obstante, se aprecia una ralentización del crecimiento entre legislaturas, siendo para la de 2007-2011 de 4 puntos porcentuales respecto a la anterior, y de 6 puntos porcentuales entre la legislatura 2003-2007 y la de 1999-2003, lo que corrobora un aumento leve pero constante desde esa legislatura.

Gráfico 3.11. Evolución de la presencia de mujeres en las alcaldías en las Comunidades Autónomas. 1995 - 2011

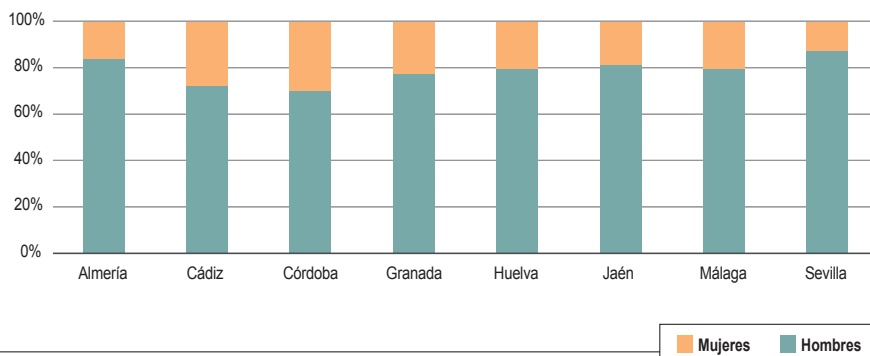


Fuente: Consejería de Gobernación y Justicia. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública
Nota: Actualizado a 22 de julio de 2011

Desde una óptica provincializada, la distribución de alcaldías por sexo es la siguiente:

- Almería cuenta con 102 consistorios, de los cuales 86 (84,3%) están presididos por hombres y 16 (15,7%) por mujeres.
- Cádiz tiene 44 municipios, 32 presididos por hombres (72,7%) y los 12 restantes por mujeres (27,3%).
- Córdoba tiene 75 alcaldías, distribuidas entre 53 hombres (70,7%) y 22 mujeres (29,3%).
- Granada tiene 168 ayuntamientos, con 131 alcaldes (78%) y 37 alcaldesas (22%).
- Las 79 alcaldías de Huelva se reparten entre 63 hombres (79,7%) y 16 mujeres (20,3%).
- Las 97 de Jaén entre 79 alcaldes (81,4%) y 18 alcaldesas (18,6%).
- Málaga tiene 101 municipios, 81 presididos por hombres (80,2%) y los 20 restantes por mujeres (19,8%).
- Los 105 ayuntamientos de Sevilla están presididos por 92 hombres (87,6%) y 13 por mujeres (12,4%).

Gráfico 3.12. Número de alcaldías según sexo por provincia. Año 2011

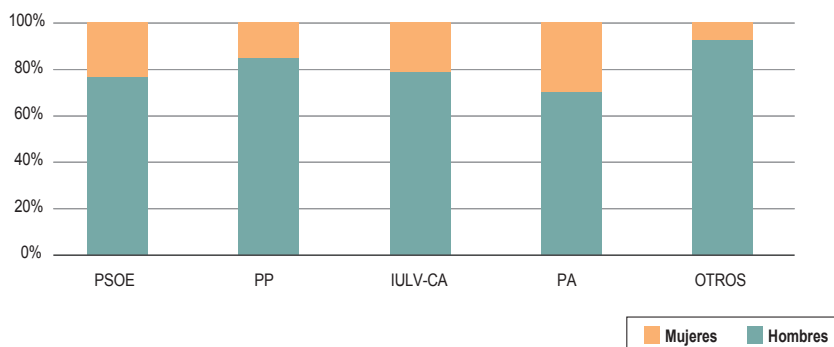


Fuente: Consejería de Gobernación y Justicia
Nota: Datos a 30 de junio de 2011

Si analizamos el número de alcaldías ostentadas por hombres y mujeres en función del partido por el que concurrieron a los comicios, el mapa andaluz presenta los siguientes datos a junio de 2011:

- El Partido Socialista Obrero Español (PSOE) de Andalucía cuenta con 371 alcaldías, de las cuales 284 están dirigidas por hombres, un 76,5%, mientras que 87 están bajo la responsabilidad de mujeres, un 23,5%.
- El Partido Popular (PP) andaluz cuenta con 266 alcaldías, de las cuales 226 están bajo la responsabilidad de alcaldes, un 85%, mientras que 40 tienen al frente mujeres, un 15%.
- Izquierda Unida - Convocatoria por Andalucía (IU-CA) está al frente de 80 alcaldías, contando con 63 alcaldes, un 78,8%, y 17 alcaldesas, un 21,2% del total.
- El Partido Andalucista (PA) cuenta con 27 Alcaldías, 19 de las cuales tienen al frente un alcalde, 70,4% del total, y 8 a alcaldesas, un 29,6% del total.
- Otros partidos cuentan con 27 alcaldías, de las cuales 25 están dirigidas por alcaldes, un 92,6% del total, y el 7,4% restante, es decir 2, por alcaldesas.

Gráfico 3.13. Número de alcaldías según sexo por partido político. Año 2011



Fuente: Consejería de Gobernación y Justicia
Nota: Datos a 30 de junio

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

Consejería de Gobernación y Justicia

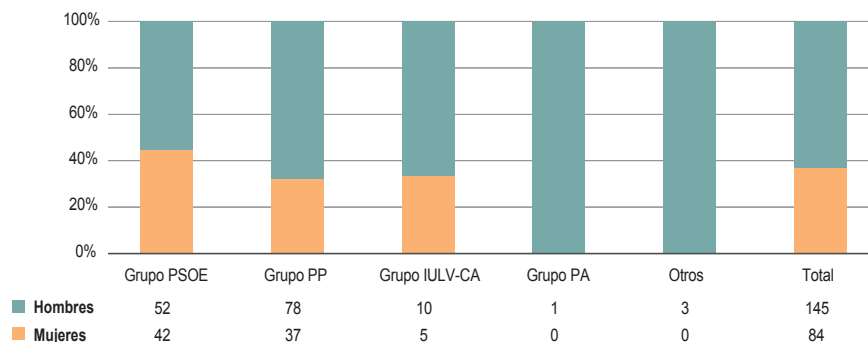
En cuanto a las Diputaciones Provinciales, en 2011 la presencia de diputados en ellas es del 63,6%, con un total de 145, y la de diputadas del 36,8%, con un total de 84. Estos datos reflejan una composición muy semejante a la de la legislatura precedente. No obstante, en la legislatura 2003-2007, eran 70 las diputadas, un

31%, y 156 diputados, un 69%, por lo que en la actual legislatura se ha consolidado la tendencia de leve incremento de la participación de las mujeres en los gobiernos de las diputaciones provinciales andaluzas.

Si al igual que en el caso de los municipios, se analiza el número de diputados y diputadas en función de la adscripción política, los datos son los siguientes:

- El Partido Popular (PP) andaluz cuenta con 115 puestos de gobierno, de los que 37 son mujeres y 78 hombres, lo que supone un 32,2% y un 67,8% del total.
- Al Partido Socialista Obrero Español (PSOE) de Andalucía le corresponden 94 puestos en diputaciones, de los que 52 son mujeres y 42 hombres, lo que supone un 55,3% y un 44,7%, respectivamente, del total.
- Izquierda Unida-Convocatoria por Andalucía (IU-CA) cuenta con 15 puestos, 5 mujeres y 10 hombres, equivalentes al 33,3% y 66,7% respectivamente del total.
- Otros partidos tienen un total de 5 puestos de gobierno, todos hombres.

Gráfico 3.14. Diputaciones Provinciales de Andalucía. Composición según sexo y partido político. Año 2011



Fuente: Consejería de Gobernación y Justicia

Nota: Datos a 3 de agosto de 2011

Por último, con respecto a las presidencias de las diputaciones, seis están ocupadas por hombres, un 75%, y dos de ellas por mujeres que suponen el 25%.

Por tanto, el panorama que presentan las diputaciones apunta a una mejora en el balance de la participación de hombres y mujeres en su gobierno, si bien aún no se ha alcanzado el nivel de representación equilibrada.

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

El epígrafe sobre poder y representación del informe incorpora este año un indicador que muestra la presencia de mujeres y hombres en la composición de los órganos ejecutivos de los partidos políticos y sindicatos mayoritarios en Andalucía y de la Confederación de Empresarios de Andalucía.

En la tabla se aprecia que la presencia de los hombres y las mujeres en la comisión ejecutiva del PSOE de Andalucía e Izquierda Unida-Los Verdes y en el comité ejecutivo del Partido Popular Andaluz se encuentra en la banda de representación equilibrada (40%-60%). La misma circunstancia se aprecia en las comisiones ejecutivas de las dos organizaciones sindicales, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. Sin embargo, en la comisión ejecutiva del Partido Andalucista y en el comité ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía la presencia de las mujeres dista de ocupar una posición equilibrada.

Representación de hombres y mujeres en los cargos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO DIRECTIVO	Hombres	%	Mujeres	%
PSOE-Andalucía	Comisión ejecutiva regional	23	52,3%	21	47,7%
Partido Popular Andaluz	Comité ejecutivo autonómico	12	50,0%	12	50,0%
Izquierda Unida-Los Verdes	Comisión ejecutiva andaluza	34	57,6%	25	42,4%
Partido Andalucista	Comisión ejecutiva nacional	22	84,6%	4	15,4%
Comisiones Obreras	Comisión ejecutiva	5	55,6%	4	44,4%
Unión General de Trabajadores	Comisión ejecutiva regional	7	50,0%	7	50,0%
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité ejecutivo	20	90,9%	2	9,1%

Fuente: Organizaciones políticas, sindicales y empresariales

Nota: Datos actualizados a septiembre de 2011

Si se ponen en relación estos datos con los datos de los apartados anteriores sobre el porcentaje de mujeres que están presentes en las alcaldías y diputaciones atendiendo a su adscripción política, en términos generales, puede decirse que los partidos cuyos órganos ejecutivos presentan una composición equilibrada aún no han trasladado esta situación a los ayuntamientos en los que gobiernan, mientras que en las diputaciones la situación es más similar a la de los órganos ejecutivos.

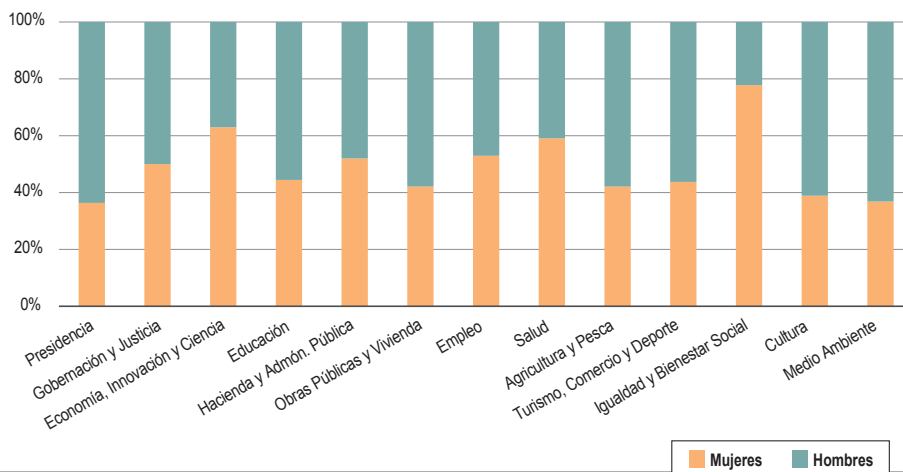
3.2.6. Distribución de los altos cargos de la Junta de Andalucía según sexo y consejería

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Los datos actualizados a julio de 2011 muestran que las mujeres ostentan un 50% de altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía, situándose así en una posición de paridad. Este dato supone un incremento en la participación de las mujeres en los niveles más altos de responsabilidad con respecto a 2010 (49,4%). Es el punto de máximo equilibrio en la participación descrita que también se alcanzó en el año 2009, con un 50%, cuando hubo un incremento de más de 3 puntos porcentuales con respecto a 2008, momento en que las mujeres alto cargo representaban un 46,2% del total.

El análisis por sexo en función de las consejerías muestra que hay una representación paritaria de hombres y mujeres (50% de ambos sexos) en la Consejería de Gobernación y Justicia, y casi paritaria aunque con más presencia de mujeres en las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y Empleo. En dos Consejerías las mujeres tienen una presencia que supera la banda de equilibrio, es el caso de Igualdad y Bienestar Social (77,8%) y Economía, Innovación y Ciencia (63%).

Gráfico 3.15. Altos cargos de la Junta de Andalucía por consejería según sexo. Año 2011



Fuente: Consejería de la Presidencia
Nota: Datos a 27 de julio de 2011

El resto de consejerías se mantiene en el entorno de la horquilla de equilibrio establecida en el artículo 3 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, salvo las Consejerías de Medio Ambiente y Cultura, con una representación de mujeres de un 36,8% y un 37,5% respectivamente.

3.2.7. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

Consejería de Gobernación y Justicia

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla es la máxima expresión del Poder Judicial en la comunidad autónoma. Las tres salas de lo Contencioso-Administrativo y las tres de lo Social del TSJA tienen sede en Sevilla, Málaga y Granada. Las salas con sede en Sevilla tienen jurisdicción limitada a las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, mientras que las salas ubicadas en Granada tienen jurisdicción en las provincias de Almería, Granada y Jaén. Las Salas de lo Contencioso-Administrativo y de los Social del TSJA con sede en Málaga, tienen su jurisdicción limitada a su provincia. Las ciudades de Ceuta y Melilla quedan integradas en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en concreto en las Audiencias Provinciales de Cádiz y Málaga respectivamente.

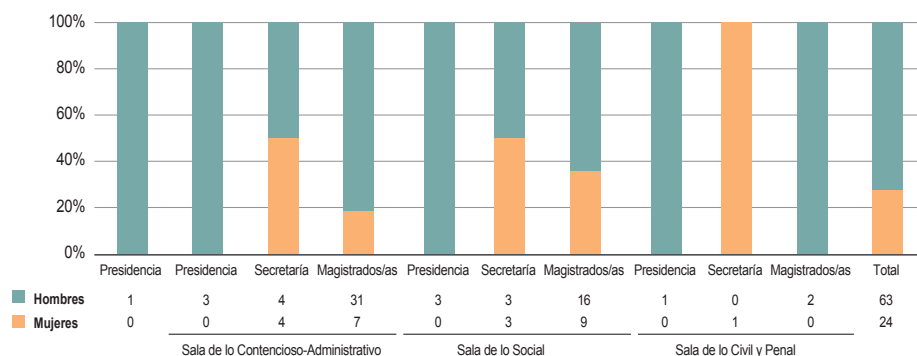
Los puestos en las presidencias, magistraturas y secretarías están ocupados en un 72,4% por hombres y en un 27,6% por mujeres, según datos de septiembre de 2011. Estos datos suponen un avance en la participación de las mujeres con respecto a 2010 cuando era del 26,1% y a 2009 y 2008, que se situaban en el 24,7% en ambos años.

Si se excluyen del cómputo las secretarías, puede establecerse una comparativa con el total de los Tribunales Superiores de Justicia del Estado. Según los datos a 1 de enero de 2011 del Consejo General del Poder Judicial, los datos para el total de Tribunales Superiores de Justicia muestran que un 30,5% de los puestos de judicatura y magistratura recaen bajo la responsabilidad de mujeres y el restante 69,5% lo hace sobre hombres. En Andalucía, la proporción es del 22,2% de mujeres juezas y magistradas por un 77,8% de jueces y magistrados.

Por puesto ocupado, tanto la presidencia del TSJA como las presidencias de las salas están ocupadas por hombres. Las secretarías muestran una participación paritaria (50%) en la sala Civil y Social, y en el caso de la sala Contencioso-

Administrativo el único puesto lo ocupa una mujer, que hace que la participación de los hombres sea en estos puestos del 46,7%. En las magistraturas hay un 24,6% de magistradas y un 75,4% de magistrados.

Gráfico 3.16. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2011



Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

Nota: Datos a 23 de septiembre de 2011. La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal

Los datos anteriores contrastan con las cifras facilitadas por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) en mayo de 2011 con respecto a la última promoción de jueces y juezas. Según el Consejo, 99 de los nuevos miembros fueron mujeres, lo que representa un 74% de la promoción. De este modo, la mayoría de mujeres vuelve a crecer respecto a 2010, cuando las juezas representaron un 64% de su promoción.

No obstante si se consulta la memoria de 2011 del Consejo General del Poder Judicial, pueden casarse estas dos realidades atendiendo a la edad y antigüedad media de los titulares de las magistraturas. La pirámide de edad de personas magistradas en Andalucía que contiene la memoria del CGPJ muestra que en las franjas de 20 a 30 años y de 31 a 40 años el número de mujeres supera al de hombres, mientras que en la franja de 41 a 50 el número de hombres supera ligeramente al de mujeres. En las franjas de 51 a 60, el número de hombres cuadruplica al de mujeres, y en la franja de 61 a 70 la relación es de 51 magistrados por 1 magistrada. El análisis demográfico de la carrera judicial muestra que la edad media de las mujeres titulares de magistraturas en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía es de 47,7 años por 54,3 años los hombres y que la antigüedad media en la carrera judicial es de 19 años para las mujeres y 24,3 años para los hombres.

3.2.8. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas

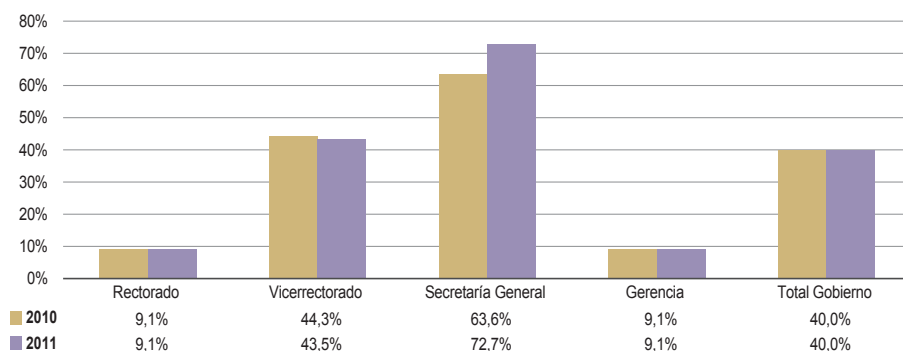
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

La presencia de las mujeres en los órganos unipersonales de gobierno en el Sistema Universitario Público Andaluz en el año 2011 se mantiene en los niveles del año 2010, es decir, un 40%, moviéndose en los márgenes de la representación equilibrada. No obstante, conviene recordar que en 2009 la presencia de mujeres en estos órganos académicos (37,1%) era menor que en 2010 y que el mayor avance se registró entre 2007 (24,4% de mujeres) y 2008 (34,6%).

Para ilustrar esta evolución, cabe señalar que el artículo 20.3 de la Ley 12/2007 dispone que el sistema universitario andaluz impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación. Igualmente es relevante señalar que el Modelo de Financiación de las universidades públicas andaluzas 2007-2011, marco bajo el cual se suscriben anualmente los Contrato-Programas entre las universidades y la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, establece que a la finalización del mismo la participación de las mujeres en los órganos de gestión y dirección de la universidad no debe ser en ningún caso inferior al 40% del total.

Gráfico 3.17.

Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Públicas Andaluzas en 2010 y 2011



Fuente: Universidades Públicas de Andalucía

Nota: Datos a 27 de junio de 2011

Un análisis detallado de los datos cerrados a junio de 2011 muestra diferencias sensibles según los puestos tratados. Así, en los puestos de Rectorado y Gerencia la presencia de mujeres se sitúa, como en 2010, en un 9,1%. En los puestos de

Vicerrectorado, las mujeres ocupan un 43,5% de los puestos, frente al 44,3% en 2010. En los puestos de Secretaría General se ha seguido la tendencia al alza de los últimos años pasando del 63,6% en 2010 al 72,7% en 2011.

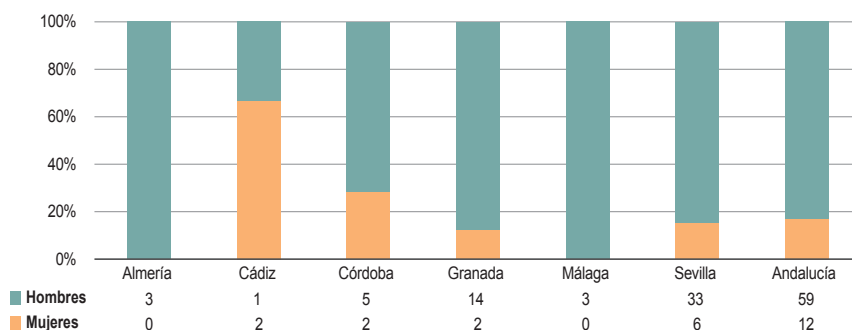
3.2.9. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Andalucía

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

La composición de los equipos directivos de los veintitrés centros de investigación que forman parte del Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) en Andalucía, al igual que en el resto de las comunidades autónomas, sigue siendo mayoritariamente masculina, puesto que un 83% de sus miembros son hombres. Para el conjunto del CSIC en el ámbito nacional, el porcentaje de mujeres en equipos directivos es del 24,3%, por un 75,7% de hombres. No obstante, con respecto a 2010, la participación de las mujeres en los equipos directivos del CSIC en Andalucía se ha incrementado en 2 puntos porcentuales, pasando del 15% al 17% en 2011. Con respecto a los años 2008 y 2009 en los que la presencia de mujeres en los equipos directivos era del 29% y 18,2%, respectivamente, se aprecia un repunte frente al bienio de descenso de 2009 y 2010.

La distribución por sexo de los puestos directivos en las delegaciones provinciales del CSIC no es homogénea. Así, mientras en la delegación de Cádiz la presencia de las mujeres duplica a la de los hombres, situándose en 2011 en torno al 67%, los equipos directivos de las delegaciones de Almería y Málaga no cuentan con ninguna mujer entre sus componentes.

Gráfico 3.18. Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Andalucía 2011



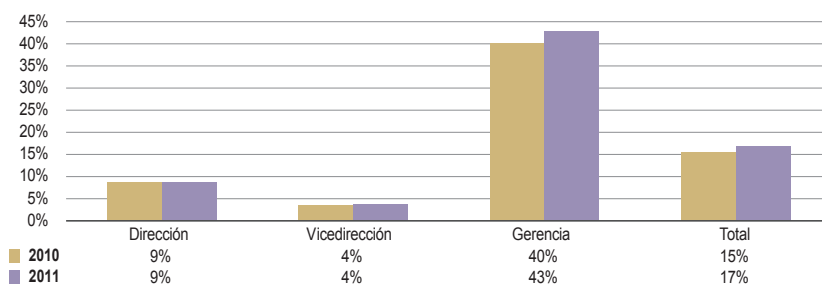
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Nota: Datos a 24 de junio de 2011

El gráfico siguiente muestra la evolución de la representación femenina según el tipo de cargo directivo. En él se observa que la presencia de las mujeres en puestos de Dirección y Vicedirección sigue siendo muy escasa y no ha experimentado cambios con respecto al periodo anterior, manteniéndose en el 9% y el 4% respectivamente. Sin embargo, en puestos de Gerencia su participación ha experimentado un incremento de 3 puntos porcentuales durante el mismo periodo. Es precisamente en este último puesto directivo donde se registra la cota más alta de participación, ya que el 43% de los puestos de Gerencia están ocupados por mujeres.

Gráfico 3.19.

Evolución porcentual 2010-2011 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Andalucía



Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Nota: Datos a 24 de junio de 2011

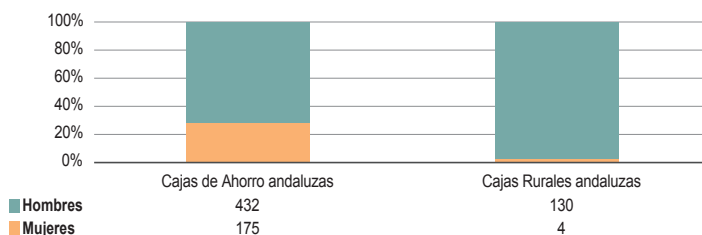
3.2.10. Representación de hombres y mujeres en los equipos directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

Andalucía cuenta en 2011 con tres cajas de ahorro con domicilio social en la comunidad: una caja de ahorro y dos cajas rurales. En el gráfico inferior puede observarse que la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la única caja de ahorros, es del 28,8%, frente al 30% de 2010, y la de los hombres del 71,2%.

Gráfico 3.20.

Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo



Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

Nota: Datos de Cajas de Ahorro andaluzas a 19/07/2011. Datos de Cajas Rurales andaluzas a 31/12/2010

En el caso de las cajas rurales, la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno es del 3%, por un 97% de los hombres, quedando la distribución por sexo en niveles similares a los de 2010.

La evolución entre 2011 y 2008 de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las cajas, considerando cajas de ahorro y rurales, muestra que las mujeres representaban en 2011 el 24,2%, en 2010 el 15,5%, en 2009 el 10,7%, y en 2008 el 9,2%. A la vista de estos datos, no parece que la reducción del sector financiero andaluz entre 2009, cuando había cinco entidades y 2011 haya tenido efectos perjudiciales, sino todo lo contrario, sobre el acceso de las mujeres a las esferas de decisión del sector.

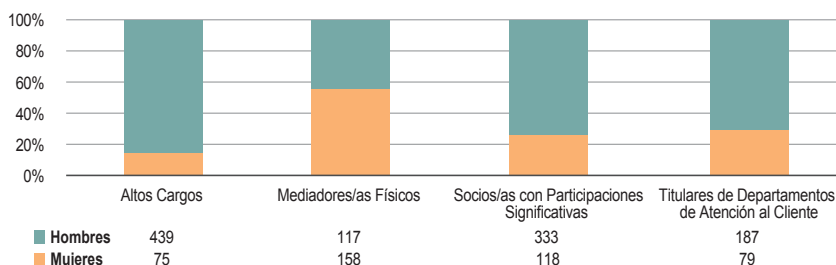
3.2.11. Representación de hombres y mujeres en el registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

El registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos, que gestiona la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, comprende a todos los mediadores de seguros y los corredores de reaseguros residentes o domiciliados en Andalucía y sometidos a la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados y su normativa de desarrollo.

Gráfico 3.21.

Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos Cargos en Andalucía. Año 2011



Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

Nota: Datos a 15/07/2011

Los datos actualizados a julio de 2011 muestran que la participación de las mujeres en este sector es del 27,5%, 0,3 puntos porcentuales más que en 2010 y 0,9 puntos porcentuales menos que en 2008, participación general que queda matizada en función de las actividades desempeñadas. Así, el 47,2% de las personas físicas que trabajan en la mediación de seguros son mujeres (el 46,5% en 2010 y

el 49,9% en 2008). Con respecto a los altos cargos de las entidades de mediación, las mujeres son un 14,6% del total, mientras que eran el 15% en 2010 y el 11,9% en 2008. Con respecto a las participaciones societarias, un 26,2% están en manos de mujeres, siendo un 26,5% en 2010 y el 26,6% en 2008. En el apartado de personas titulares de departamentos de atención al cliente la presencia de mujeres es del 29,7%, 3,2 puntos porcentuales más que en 2010 y 22,2 puntos porcentuales más que en 2008.

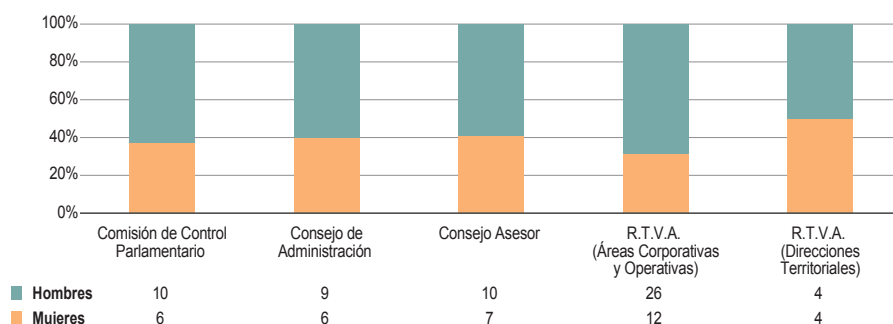
3.2.12. Representación de hombres y mujeres en los equipos directivos de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)

Consejería de la Presidencia

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía cuenta en los equipos directivos de sus órganos de dirección y en los de sus sociedades filiales Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A. y en su órgano de control con un 37,2% de mujeres y un 62,8% de hombres. Esta participación supone una disminución en el porcentaje de mujeres del año 2010, cuando era un 38,5% y del 2009 que era un 41,2%, mientras que mejora los datos de 2008 en los que su participación fue del 35,3%.

Este comportamiento de las cifras se debe al descenso continuado en la participación de las mujeres en los equipos directivos de las áreas corporativas y operativas de RTVA que, después de alcanzar el 35,3% en 2009, bajó al 32,6% en 2010 y al 31,6% en 2011. A esto hay que añadir el descenso de la participación de las mujeres en la Comisión de Control Parlamentario, que tras alcanzar el 43,8% en 2010, mejorando notablemente el 31,3% de 2009, ha disminuido al 37,5% en 2011.

Gráfico 3.22. Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2011



Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA y Parlamento de Andalucía

Nota: Actualizado a 27 de junio de 2011

En el Consejo de Administración del ente público también se observa un leve descenso en la participación de las mujeres, que en 2011 se cifra en el 40%, mientras que en 2010 y 2009 esta participación fue del 43,8%. Por su parte, la presencia de mujeres en el Consejo Asesor, que es un órgano de participación de la RTVA, es del 41,8% en 2011. Dato idéntico al registrado en 2010 e inferior al alcanzado en 2009 de 46,7%.

Frente a estos datos, el avance más pronunciado en la participación de mujeres se puede apreciar en los puestos directivos de las Direcciones Territoriales, que recaen al 50% entre hombres y mujeres, mejorando la participación de las mujeres de 2009 y 2010 cifrada en el 40%.

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

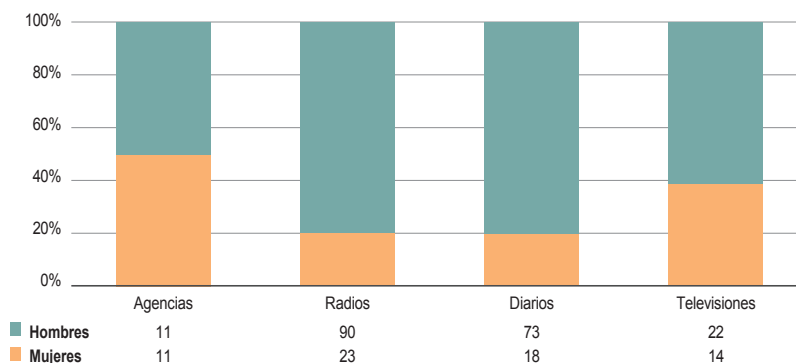
Consejería de la Presidencia

Las agencias de noticias, emisoras de radio, diarios y televisiones con presencia en Andalucía cuentan con un 25,2% de mujeres y un 74,8% de hombres en sus equipos directivos. Este dato supone un avance con respecto al registrado en 2008 que era del 20,9%.

En las dos agencias con presencia en Andalucía (EFE y Europapress), la participación de mujeres y hombres es del 50% para unos y otras. Esta situación de paridad se ha dado desde el año 2008.

Finalmente, los diarios presentan en 2011 un 19,8% de mujeres en sus equipos directivos, lo que confirma la tendencia al alza iniciada en 2009, con un 18,9% de mujeres, continuada en 2010, cuando era de 19,6% y frente al 15,4% de 2008.

Gráfico 3.23. Personal Directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía. Año 2011



Fuente: Agencia de la Comunicación de Andalucía. Consejería de la Presidencia

Nota: Datos a 29 de junio de 2011

La influencia de la participación de las mujeres en los equipos directivos de los medios de comunicación social, puede apreciarse mejor si se tienen en cuenta los datos del informe sobre la distribución por sexo del tiempo de palabra en los informativos de las televisiones públicas andaluzas del Consejo Audiovisual, que ha estimado que la presencia de las mujeres en los informativos de las televisiones públicas de Andalucía se encuentra a gran distancia de la de los hombres, que protagonizaron tres de cada cuatro testimonios en las noticias. El informe refleja que los informativos emitieron más de 630 horas de testimonios a cámara en las noticias, repartidos en un 75,3% de este tiempo para hombres y el 24,7% para mujeres. Además los datos del informe muestran que, las voces a cámara de las mujeres son más frecuentes en noticias relacionadas con la sanidad con el 44,7% del tiempo de voz, la educación (40%) o los conflictos sociales (32%), y es casi testimonial en las noticias que hablan de ciencia y tecnología (19%), economía (18%), deporte (3,5%) o universidad (21%).

3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

La tasa de actividad de la población europea es una de las piedras angulares de “Europa 2020”, la estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la próxima década. Esta estrategia pretende lograr que la Unión Europea obtenga un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Estas tres caras del prisma, que se refuerzan mutuamente, contribuirán a que la Unión Europea y sus estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

Bajo la prioridad denominada economía integradora, la estrategia “Europa 2020” fija como meta para la Unión Europea y para sus Estados miembros alcanzar en el año 2020 un índice de ocupación laboral del 75% para hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años. Objetivo que puede variar atendiendo a las circunstancias de cada estado miembro y que en el caso de España se ha fijado en el 74%.

Considerando las últimas estadísticas de Eurostat, la tasa de ocupación española en 2010 se mantiene casi constante con respecto a 2009, cuando la tasa de ocupación de los hombres fue del 71% y la de las mujeres del 56,3%. En la Unión Europea de 27 miembros, la tasa de los hombres ha pasado del 75,8% al 75,1%, y la de las mujeres del 62,5% al 62,1%, situándose la diferencia en 2010 entre hombres y mujeres en 13 puntos porcentuales.

Son varios los estudios realizados a escala internacional estimando el impacto que sobre el Producto Interior Bruto de un país tendría el incremento de las tasas de ocupación de su población femenina. Los últimos datos en este sentido los ha facilitado el gobierno sueco, que ha estimado que el incremento de la población femenina ocupada en la Eurozona podría suponer un aumento de su PIB del 13%.

Desde este punto de vista, se hace evidente que no es posible apostar por el crecimiento económico sin avanzar en términos de igualdad entre mujeres y hombres, puesto que resulta imprescindible y más eficiente mejorar la participación de las mujeres en la economía y el mercado de trabajo como condición necesaria para lograr la recuperación y el crecimiento económico.

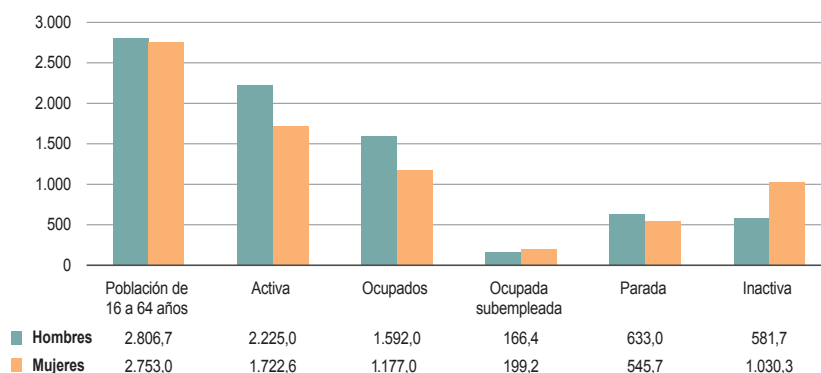
En este apartado se presentan y analizan los últimos datos disponibles sobre el mercado laboral de Andalucía, puestos en el contexto nacional y europeo, así como los datos relativos a salarios y pensiones contributivas y no contributivas de los hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

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

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el segundo trimestre de 2011, las mujeres son el 49,5% de la población de 16 a 64 años en Andalucía. Atendiendo a las dos grandes categorías que distingue la EPA en el mercado de trabajo (la población activa y la población inactiva), los datos muestran que un 43,6% del total de la población activa de Andalucía son mujeres y un 56,4%, hombres. Por su parte, del total de la población inactiva, el 63,9% son mujeres y el 36,1% son hombres. Estos datos muestran que, junto con los esfuerzos que se vienen realizando para favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, existen importantes retos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.

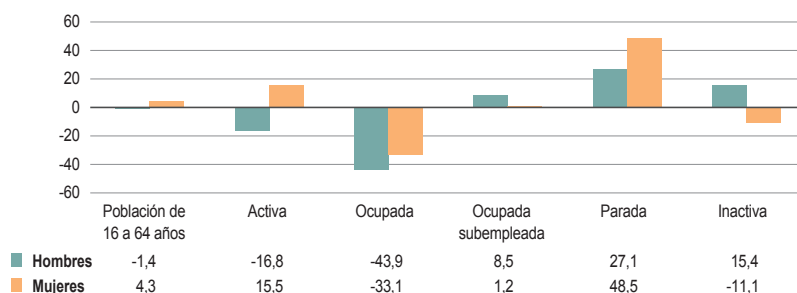
Gráfico 3.24. Población de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral en Andalucía. 2T/2011



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Nota: Miles de personas

En el segundo trimestre de 2011, en Andalucía el 42,5% de la población ocupada eran mujeres y un 57,5% eran hombres, lo que significa que en términos absolutos había 415.000 mujeres ocupadas menos que hombres. De la población ocupada, aquella que está subempleada (la que desea trabajar más horas), un 54,5% son mujeres y un 45,5% hombres.

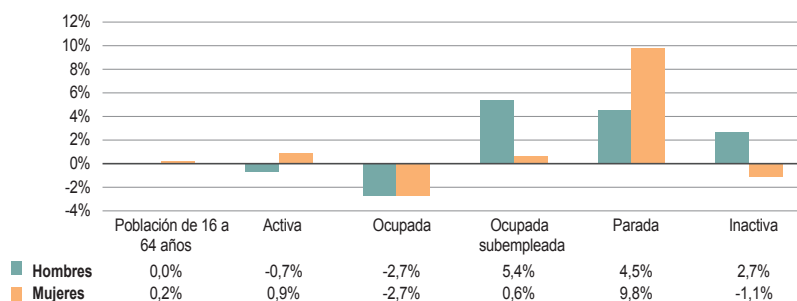
Gráfico 3.25. Variación absoluta de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2011

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Nota: Miles de personas

El análisis de la evolución de la población andaluza entre el segundo trimestre de 2010 y el mismo periodo de 2011, muestra que la población de 16 a 64 años ha aumentado en 2.900 personas. Este aumento general tiene su causa en el incremento de la población femenina en 4.300 personas, mitigado por el descenso de 1.400 hombres en esta franja de edad.

Con respecto a la población activa, la evolución interanual también muestra variaciones en función del sexo. Así, en el segundo trimestre de 2011 hay 15.500 mujeres activas más, mientras que hay 16.800 hombres activos menos. El saldo, por tanto, es de 1.300 personas activas menos que en el segundo trimestre de 2010.

Gráfico 3.26. Evolución de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2011

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Nota: Variación interanual en porcentaje

A pesar de esta mayor demanda de empleo por parte de las mujeres, el mercado laboral en Andalucía, inmerso en la crisis económico-financiera global, no ha podido absorber esta demanda. Esto, acompañado de la pérdida de unos 33.000

puestos de trabajo ocupados por mujeres ha provocado que el número de mujeres paradas en Andalucía aumente en unas 48.500 personas entre el segundo trimestre de 2010 y el mismo periodo de 2011. El número de hombres desempleados se incrementó en 27.100. El resultado es que en el segundo trimestre de 2011, un 46,3% de las personas desempleadas son mujeres y el restante 53,7%, hombres, con un incremento respecto a 2010 de 4,5 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 9,8 en el de las mujeres.

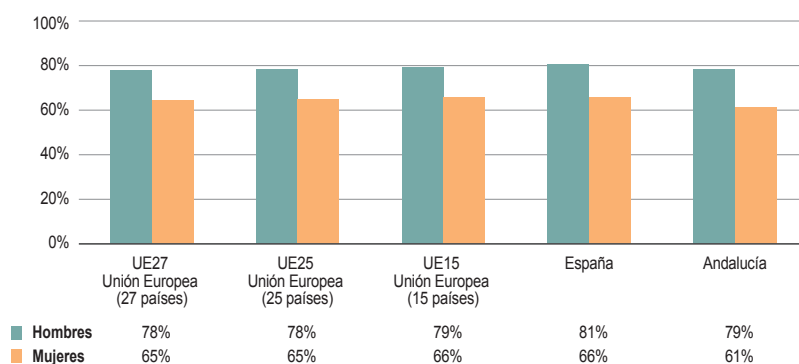
3.3.2. Comparación de las tasas de actividad de Andalucía, España y UE-15, UE-25 y UE-27

Consejería de Empleo

Los datos de 2010, último ejercicio cerrado, muestran que en España la tasa de actividad de los hombres fue del 81% y del 66% para mujeres. En la Unión Europea de 27 miembros (UE-27) la tasa de actividad masculina fue del 78% y del 65% para las mujeres. Por tanto, la diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres fue en España de 15 puntos porcentuales y de 13 puntos porcentuales para la UE-27.

En Andalucía, la tasa de actividad de los hombres en 2010 fue del 79% y la de las mujeres del 61%. La tasa de actividad masculina en Andalucía es 1 punto porcentual superior a la media registrada en países de la UE-27 y 2 puntos porcentuales inferior a la de España, mientras que la femenina fue 4 puntos porcentuales inferior a la media europea y 5 inferior a la media española. La diferencia en la tasa de actividad en Andalucía entre ambos sexos fue de 3 puntos porcentuales por encima de la diferencia nacional y de 5 puntos porcentuales por encima de la europea.

Gráfico 3.27. Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2010



Fuente: Andalucía IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Resto: Eurostat
Nota: Media anual

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

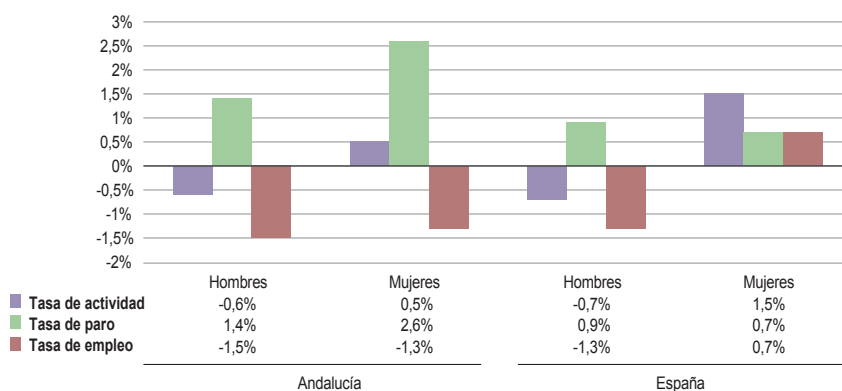
Consejería de Empleo

La comparación entre las tasas de actividad, empleo y paro del segundo trimestre de 2011 y 2010 muestra que, aunque la pérdida de empleos ha sido más cuantiosa entre los hombres que entre las mujeres, la importante incorporación de mujeres al mundo laboral ha provocado que el paro aumente de forma más importante entre las mismas: del incremento de 75.700 personas en el desempleo, el 64% fueron mujeres y el restante 36%, hombres.

Estas circunstancias han provocado en Andalucía un descenso de la tasa de actividad masculina del 0,6% y un aumento de la tasa de actividad femenina del 0,5%. Comparando la evolución en nuestra Comunidad con el conjunto de España, el descenso de la tasa de actividad masculina ha sido similar en Andalucía (-0,6%) y en España (-0,7%), si bien, el aumento de la tasa de actividad femenina entre el segundo trimestre de 2011 y 2010 ha sido 1 punto menor en Andalucía que en España.

Con respecto al desempleo, su crecimiento en Andalucía ha sido mayor entre las mujeres (2,6%) que entre los hombres (1,4%). En ambos casos los incrementos han sido superiores que los acaecidos en el ámbito nacional.

Gráfico 3.28. Variación en Tasas de Actividad, Paro y Empleo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2011



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE
Nota: Porcentaje de personas activas, paradas y empleadas sobre el total

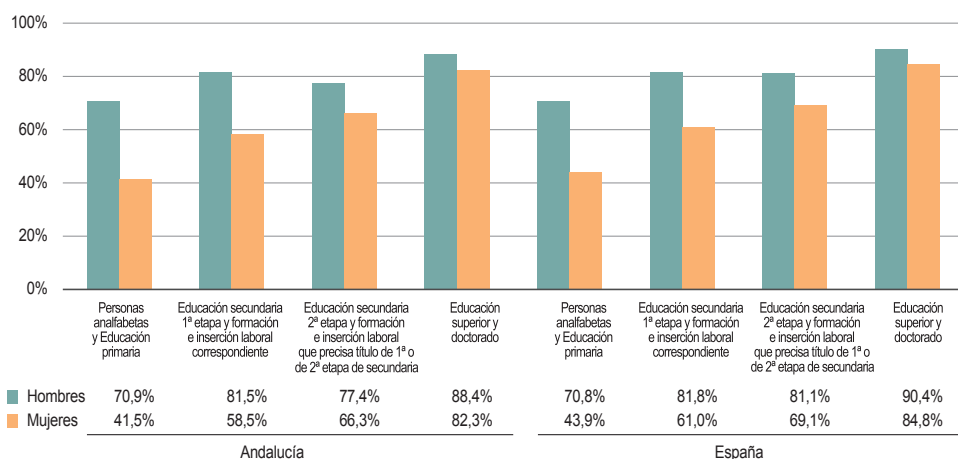
Por su parte, la tasa de empleo en Andalucía, descendió con más intensidad entre los hombres (-1,5%) que entre las mujeres (-1,3%). En el contexto nacional, la tasa de empleo masculina en España desciende un 1,3%, prácticamente con la misma intensidad que en Andalucía. Con respecto a la tasa de empleo de las mujeres, su descenso en Andalucía contrasta con el aumento del 0,7% experimentado en el ámbito nacional.

3.3.4. Tasas de actividad según nivel de formación alcanzado

Consejería de Empleo

Los datos de la Encuesta de Población Activa de 2010 muestran que cuanto mayor es la formación de las mujeres, mejor es su participación en el mercado laboral. La diferencia de 40,8 puntos porcentuales en la tasa de actividad entre las mujeres andaluzas sin estudios o con estudios primarios, el 41,5% y las mujeres con educación superior o doctorado, el 82,3%, es el más claro ejemplo de lo anterior. En el caso de los hombres, la diferencia en la tasa de actividad en función de su formación es menor. Así para aquellos con estudios primarios o sin estudios, la tasa de actividad es del 70,9%, mientras que la de los hombres con estudios superiores o doctorado alcanza el 88,4%, 17,5 puntos porcentuales de diferencia.

Gráfico 3.29. Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2010



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

Nota: Media anual

Asimismo, las diferencias en la tasa de actividad entre un sexo y otro se reducen a medida que aumenta el nivel formativo: de los 29,4 puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres con estudios básicos a los 6 puntos porcentuales de los hombres y mujeres con estudios universitarios.

Si se comparan estas variables con la situación en el conjunto del Estado, se aprecia la misma tendencia en las diferencias de tasa de actividad entre un sexo y otro según el nivel formativo: a escala nacional hay 26,9 puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres con estudios básicos y 5,6 puntos porcentuales cuando tienen estudios universitarios.

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

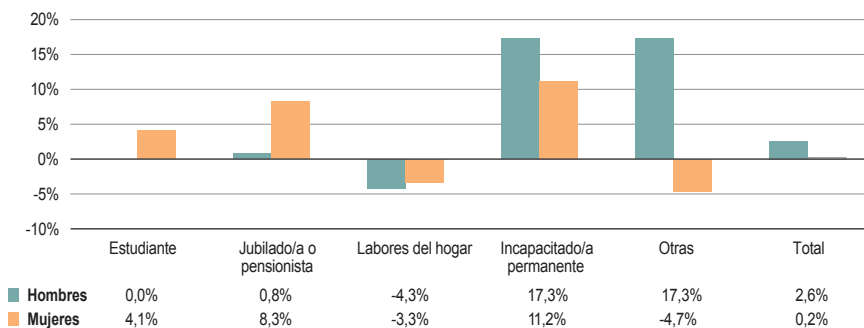
Consejería de Empleo

Una de las aportaciones que hace la Encuesta de Población Activa para el mejor conocimiento del mercado de trabajo, es determinar las causas por las que las personas no participan en el mercado de trabajo, es decir, son inactivas. En el segundo trimestre de 2011 el motivo esgrimido por las mujeres andaluzas para no incorporarse al mercado de trabajo es, en un 81,7% de los casos, la dedicación a las tareas del hogar y en el caso de los hombres, la razón de más peso para su inactividad es la percepción de una pensión de jubilación o prejubilación, en el 52,8% de los casos.

En el gráfico siguiente puede observarse la evolución de las principales causas de inactividad laboral de las mujeres entre el segundo trimestre de 2010 y el mismo periodo de 2011. En él se aprecia que aumenta el número de mujeres que abandonan el mercado laboral para ampliar sus estudios, para cobrar una pensión o por haber alcanzado la jubilación y por hallarse incapacitadas para trabajar. En cambio, disminuye el número de mujeres que citan la dedicación a las labores del hogar como causa de su inactividad.

Entre los hombres, en el mismo periodo, aumenta el número que abandona la vida activa por encontrarse incapacitado para trabajar, disminuyendo el número de hombres inactivos que salen del mercado laboral para dedicarse a las tareas del hogar.

Gráfico 3.30. Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2011



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

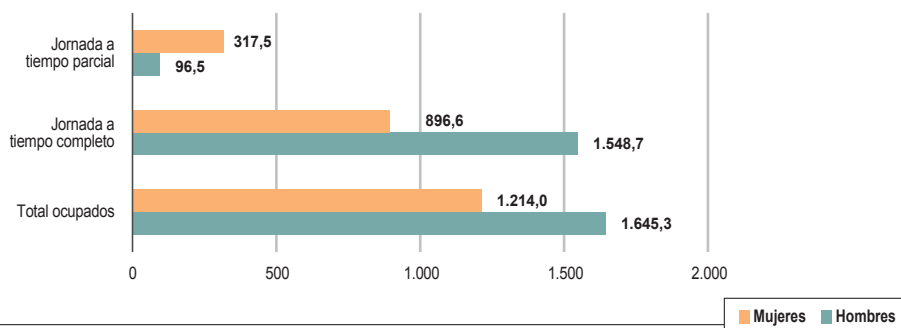
3.3.6. Tasa de ocupación en Andalucía según el tipo de jornada de trabajo

Consejería de Empleo

Se entiende por jornada completa, la jornada laboral ordinaria de la organización en la que se trabaja, y por jornada parcial, aquella de duración inferior a la jornada completa.

Del total de personas que trabajaron a tiempo parcial en Andalucía en 2010, el 23,3% eran hombres y el 76,7% mujeres. Las 317.500 mujeres que trabajaron a tiempo parcial representan un 26,1% del total de mujeres trabajadoras, mientras que los 96.500 hombres que trabajaron del mismo modo suponen un 5,9% del total de hombres trabajadores.

Gráfico 3.31. Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2010



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

Con respecto a 2009 y 2008 estos datos suponen una disminución del porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial en relación con el porcentaje de hombres que realizan este mismo tipo de jornada. En 2009 las mujeres eran el 78,7% del total de personas trabajadoras a tiempo parcial, y en 2008 el 79,6%. Al estudiar la evolución del peso que tiene el trabajo a tiempo parcial de las mujeres sobre el número total de mujeres trabajadoras, se observa que es bastante estable, habiendo representado un 26,4% en 2009 y un 25,6% en 2008. En el caso de los hombres, la evolución ha sido alcista, puesto que en 2008 era del 4,3%, en 2009 del 5,1% y en 2010, como se ha mencionado antes, del 5,9%.

Con respecto a los motivos por los que trabajadores y trabajadoras tienen empleos a tiempo parcial, la EPA muestra que la razón principal expresada por ambos es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (un 66,5% en el caso de los hombres y un 56,8% en el caso de las mujeres). Las siguientes causas por frecuencia son diversas en función del sexo. En el caso de los hombres no lo saben o no tiene una causa concreta, en un 15% de los casos. En el caso de las mujeres es el cuidado de niños o adultos enfermos, en un 12,5% de los casos y en un 11% de los casos no tienen causas concretas. Siguen en el caso de las mujeres tener otras dedicaciones familiares o personales (8,7%), mientras que en el caso de los hombres la tercera y cuarta razón en frecuencia para trabajar a tiempo parcial es seguir cursos de formación (9,1%) y no querer un trabajo a jornada completa (4,8%).

Estos datos pueden completarse si se ponen en relación la jornada laboral con la edad y sexo de las personas trabajadoras. En el caso de los hombres el periodo de edad en el que se concentra el mayor número de trabajadores a tiempo parcial es de 16 a 24 años (un 33,5%), seguido del grupo de más de 55 años (28,6%). En el caso de las mujeres, la franja que concita mayor número de trabajadoras a tiempo parcial es la de 45 a 54 años (84,1%), seguida de la de 35 a 44 años (81,3%).

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

Cuando se ponen en relación los datos sobre empleo y sector (público o privado), los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que en el sector público el número de hombres y mujeres es muy similar, mientras que en el sector privado la proporción de hombres es ligeramente superior (56,9%).

Respecto a la estabilidad del empleo, en términos generales, la tasa de temporalidad en Andalucía es del 34,8%, si bien entre las mujeres es ligeramente superior que en los hombres (un 35,8% por un 33,9%). Atendiendo a la tasa de temporalidad en función del sector, la tasa es más alta en el sector privado, donde alcanza al 38,2% del total de personas trabajadoras, con escasa diferencia según el sexo, 1,2 puntos

porcentuales entre hombres (37,7%) y mujeres (38,9%). En el sector público la tasa es del 23,9%, sin embargo la diferencia entre hombres (20,3%) y mujeres (27,5%) es de 7,2 puntos porcentuales.

3.3.8. Tasa de empleo en Andalucía según el número de hijos/as

Consejería de Empleo

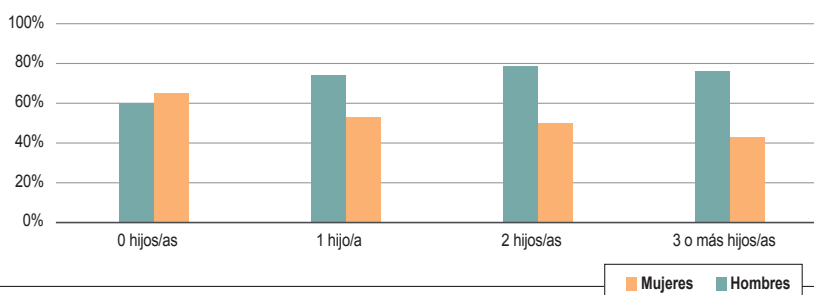
El análisis de la tasa de empleo para las personas en edad reproductiva (de 25 a 49 años) según el número de hijos e hijas evidencia que en 2010, la tasa de empleo de las mujeres sin descendencia es del 65,2%, superior a la de los hombres que era de 59,9%. Sin embargo, a medida que aumenta el número de hijos/as de las mujeres, su tasa de empleo disminuye, mientras que en el caso de la tasa de empleo masculina, ésta aumenta de manera directamente proporcional al número de hijos e hijas del trabajador.

En el caso de los hombres la mayor tasa de empleo se da en aquellos que tienen dos o más descendientes, siendo del 78,7% cuando para las mujeres es del 49,8%, mientras que la tasa más baja en ellos se da cuando no tiene hijos o hijas. En el caso de las mujeres la tasa de empleo más baja se da en aquellas mujeres que tienen 3 o más descendientes con una tasa del 43,2%, mientras que en el caso de los hombres en esta situación familiar resulta una tasa de empleo del 76,4%. En el caso de tener un descendiente, la tasa de empleo es de 74,4% para los hombres y 52,8% para las mujeres.

En conjunto, la diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres en edad reproductiva va ampliándose con el número de descendientes desde -5,3 puntos porcentuales cuando no hay descendencia, pasando a 21,5 puntos con 1 descendiente, 28,8 puntos con 2 hijos o hijas hasta 33,2 puntos porcentuales de diferencia a los 3 o más descendientes.

Gráfico 3.32.

Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según el número de hijos/as, en Andalucía. Año 2010



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE
Nota: Media anual

Con respecto a los datos de 2008, se observan algunos cambios significativos. Hace tres años, la tasa de empleo de los hombres era superior a la de las mujeres en cualquiera de las situaciones de descendencia y la diferencia entre las tasas de empleo de unos y otras se han reducido en la mayor parte de las situaciones, hasta 9 puntos porcentuales cuando se tienen 2 hijos o hijas.

En general, puede concluirse que el efecto que tienen la paternidad y la maternidad sobre la tasa de empleo de las personas trabajadoras afecta de manera opuesta a mujeres y hombres, y que en los últimos tres años esta diferencia se ha reducido, debiéndose más al descenso en la tasa de empleo de los hombres en cualquiera de las situaciones de descendencia que al aumento en las tasas de empleo de las mujeres con hijos e hijas a su cargo.

Otro de los aspectos relevantes en materia de maternidad y paternidad de las personas trabajadoras es el análisis de la evolución de los procesos de maternidad y paternidad registrados por la Seguridad Social, que en estos momentos y para la generalidad de los supuestos es de 16 semanas para la madre y de 13 días para el otro progenitor, aunque la madre puede ceder hasta 10 semanas de su permiso al otro progenitor.

Según los datos de la Seguridad Social, en Andalucía se produjeron en 2010 un total de 59.330 procesos de maternidad de los que 58.664 fueron utilizados por las madres y 666 por los otros progenitores, y un total de 43.577 permisos de paternidad. Los procesos de maternidad entre 2009 y 2010 se redujeron un 3%¹, al igual que los utilizados por las madres, mientras que los procesos de maternidad utilizados por los otros progenitores descendieron un 5,5%. No obstante, en 2010 los permisos de paternidad se incrementaron un 0,59% con respecto a 2009.

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

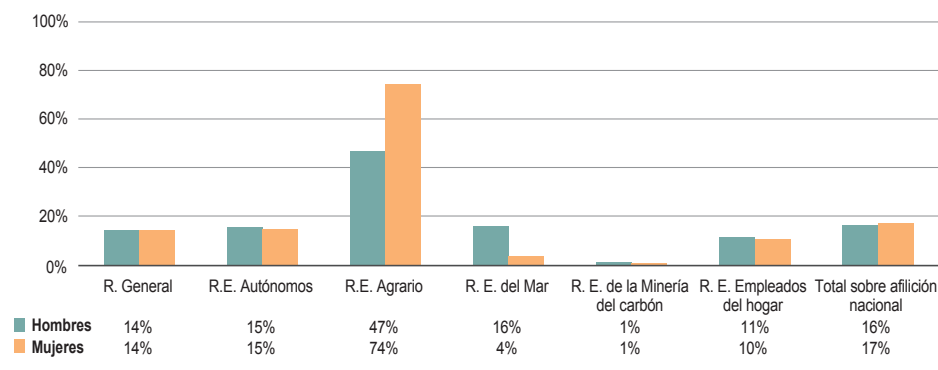
Consejería de Empleo

Según la información disponible a fecha 31 de mayo de 2011, del total de trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, un 17% lo están en Andalucía. Por su parte, los hombres afiliados a la Seguridad Social en Andalucía son un 16% del total nacional. En el Régimen General, el número de mujeres y hombres afiliados representan el mismo porcentaje sobre el total de personas afiliadas a escala nacional, el 14%.

¹ Misma proporción en la que se redujeron los números de nacimientos para el mismo periodo.

En el análisis del resto de regímenes de la Seguridad Social destaca la importancia de las mujeres afiliadas en Andalucía al régimen especial agrario (un 74% del total) y también, aunque en menor medida, la de los hombres (un 47%).

Gráfico 3.33. Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional. Año 2011



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Nota: Datos a 31 de Mayo de 2011

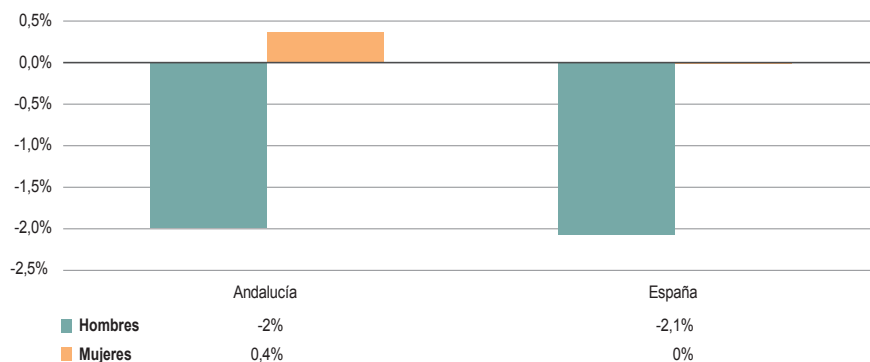
En sentido contrario, destaca la subrepresentación de las mujeres andaluzas en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar que contabiliza cuatro andaluzas por cada cien mujeres afiliadas a este régimen, mientras que en el caso de los hombres la proporción de Andalucía es idéntica a la afiliación media de España (16%).

En el resto de regímenes no se aprecian grandes diferencias por sexo. En el sector del empleo autónomo andaluz, los hombres y las mujeres son un 15% de los afiliados al Régimen Especial Trabajadores Autónomos (RETA) a escala nacional. Los hombres y mujeres afiliados en Andalucía son un 14% del total nacional en el Régimen General, un 1% en la Minería del Carbón y en torno al 10% en el Régimen Especial de Empleados del Hogar.

Analizando la evolución interanual de la afiliación total según el sexo, en Andalucía la afiliación de trabajadoras entre mayo de 2010 y mayo de 2011 ha tenido un mejor comportamiento que la de los hombres. El número de mujeres afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social ha crecido un 0,4% y el de los hombres ha descendido un 2%.

La comparación de la afiliación en Andalucía con los datos de España muestra que las afiliadas en Andalucía han tenido una mejor evolución entre mayo de 2010 y mayo de 2011 (con un incremento del 0,4%) que la afiliación de mujeres a nivel nacional que no ha variado en un año. En el caso de los hombres, la variación interanual en la afiliación en Andalucía (-2%) ha sido ligeramente positiva en comparación con la experimentada a nivel nacional (-2,1%).

Gráfico 3.34. Evolución porcentual en 2011 sobre el mismo mes de 2010 del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

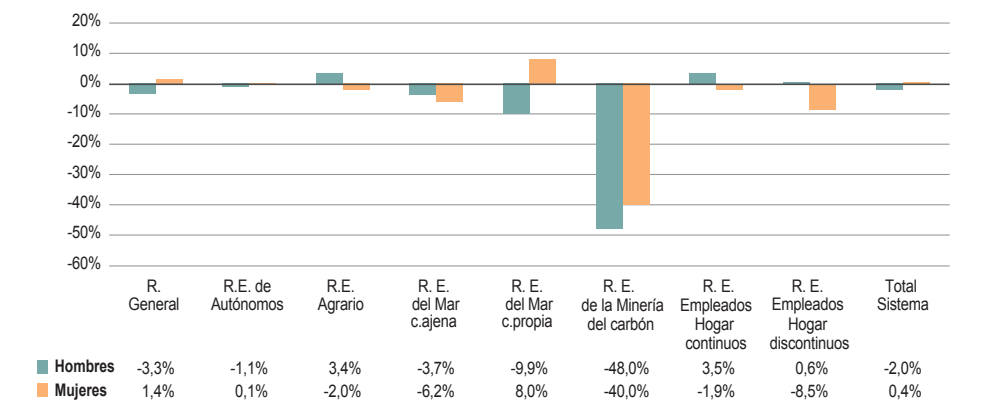
Nota: Datos a 31 de Mayo de 2011

3.3.10. Evolución interanual del número de afiliaciones a la Seguridad Social según régimen en Andalucía

Consejería de Empleo

Por regímenes, la evolución entre mayo de 2010 y mayo de 2011 ha sido heterogénea en el caso de las trabajadoras. Así, la afiliación de mujeres ha crecido en Andalucía en el Régimen General (1,4%), en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (0,1%) y en el Régimen del Mar por cuenta propia (8%). En el Régimen especial agrario, el Régimen especial del mar por cuenta ajena y el Régimen especial de trabajadores del hogar, tanto propia como por cuenta ajena, se han producido descensos.

Gráfico 3.35. Tasa de variación entre mayo 2010 y mayo 2011 de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Nota: Datos a 31 de Mayo de 2011

En el caso de los hombres afiliados a la Seguridad Social, la evolución interanual presenta descensos en todos los casos con la excepción del Régimen especial agrario en el que crecen las afiliaciones un 3,4% y entre los empleados del hogar, que registra un crecimiento del 3,5% para los continuos y del 0,6% para los discontinuos.

Comparando los datos de afiliación, según el régimen de la Seguridad Social en Andalucía, entre 2011 y 2008, se aprecian valores similares. En 2008, las mujeres y los hombres afiliados a la Seguridad Social en Andalucía representaban un 16% del total nacional, sin diferencias entre unas y otros. En el Régimen General la afiliación en 2008 de los hombres era del 15%, 1 punto porcentual más que en 2011, mientras que la afiliación de las mujeres era del 13%, un punto porcentual menos que la de 2011. En el Régimen especial agrario, las mujeres afiliadas en Andalucía representaban el 76% del total nacional y los hombres el 49%, dos puntos porcentuales más que en 2011 tanto en mujeres como en hombres. En el Régimen especial del mar, los datos de 2008 y 2011 son idénticos para las mujeres (4%) y ligeramente inferiores en 2011 para los hombres (15% en 2008, frente al 16% de 2011). En el Régimen especial de la minería del carbón, se han producido descensos entre 2008 y 2011 tanto en los afiliados como en las afiliadas, de 2 puntos porcentuales en ambos casos.

Por último en el Régimen especial de las personas empleadas del hogar en Andalucía, los datos de 2011 muestran un descenso en la afiliación de mujeres con respecto a los de 2008, 2009 y 2010, en los que era del 11% sobre el total nacional. En el caso de los hombres, la afiliación se mantiene en el 11% del total nacional.

3.3.11. Salario Bruto Anual

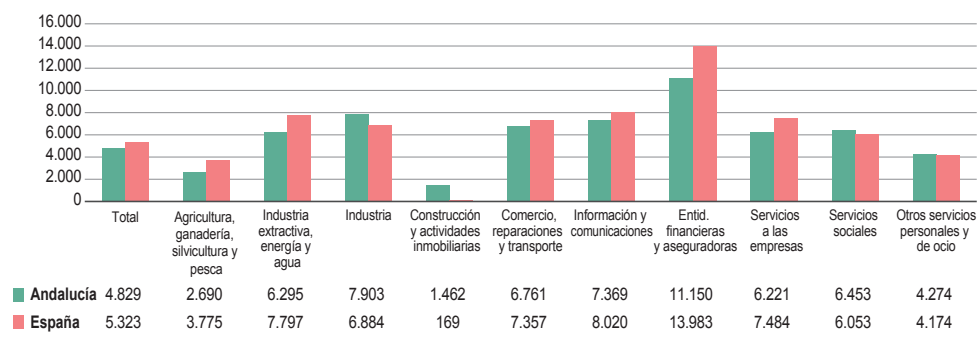
Consejería de Empleo

Los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria para 2009 sobre las rentas percibidas por el trabajo muestran que la diferencia entre el salario bruto anual percibido por los hombres y las mujeres es de 4.829 euros en Andalucía, diferencia menor a la registrada en el ámbito nacional que se sitúa en 5.323 euros anuales.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres varían considerablemente en función del sector laboral. La mayor diferencia en Andalucía se registra en el sector de las entidades financieras y aseguradoras (11.150 euros), que a nivel nacional es también la más amplia (13.983 euros). La menor diferencia retributiva se da en la construcción y las actividades inmobiliarias, con 1.462 euros anuales en Andalucía, que a nivel nacional es incluso menor (169 euros). En el sector de la agricultura la diferencia de salario bruto anual entre hombres y mujeres es más amplia a nivel nacional, donde es de 3.775 euros, que en Andalucía donde supone 2.690 euros.

Estos datos representan una disminución de la diferencia salarial registrada en 2008, tanto en el ámbito de nuestra comunidad como nacional. En dicho ejercicio, la diferencia en el salario bruto anual percibido por las mujeres con respecto al de los hombres fue de 5.456 euros en Andalucía, siendo 627 euros más que en 2009, y de 5.976 euros en España, que eran 653 más que en 2009. El sector en el que más se ha reducido la diferencia salarial es aquel en el que era más amplia, el de las entidades financieras y aseguradoras, con una reducción de 2.173 euros en Andalucía y de 2.703 euros en España.

Gráfico 3.36. Diferencias retributivas netas entre hombres y mujeres sobre el salario bruto anual en Andalucía y España. Año 2009



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

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

3.3.12. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

Consejería de Hacienda y Administración Pública

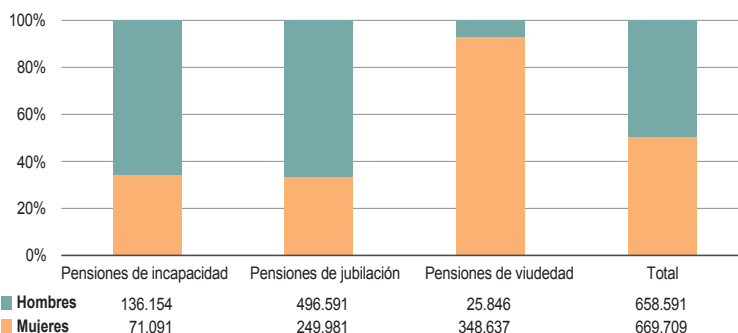
Las pensiones de naturaleza contributiva están supeditadas a una relación jurídica previa con la Seguridad Social, que en la mayor parte de las circunstancias exige acreditar un período mínimo de cotización. La cuantía de estas pensiones está determinada en función de las aportaciones que hacen quienes trabajan, y en el caso de quienes trabajan por cuenta ajena, también por la de su empleador/a.

Estas dos circunstancias tienen una influencia decisiva en la proporción de hombres y mujeres que perciben este tipo de pensiones en sus diversas modalidades (incapacidad, jubilación, viudedad), así como en sus importes medios.

Las pensiones de naturaleza contributiva percibidas en Andalucía en 2010 fueron 1.328.300, de las que un 50,4% correspondieron a mujeres y un 49,6% a hombres. Comparando esta relación con los datos de 2008, obtenemos que de 1.286.432 pensiones abonadas en Andalucía (un 3,2% menos que en 2010) un 50,3% fueron percibidas por las mujeres y un 49,7% por los hombres, proporción similar a 2009.

La proporción varía dependiendo del tipo de pensión, como puede observarse en el gráfico. En las pensiones por incapacidad permanente y de jubilación, derivadas del historial laboral de la persona perceptora, el número de hombres que las perciben duplica al de mujeres, aunque hay que destacar que ha variado respecto a 2008, por la progresiva incorporación al mercado laboral de las mujeres, que en 2009 percibieron un 33,4% de las pensiones y un 33,7% en 2010 respectivamente.

Gráfico 3.37 Número de pensiones de naturaleza contributiva en Andalucía. Año 2010

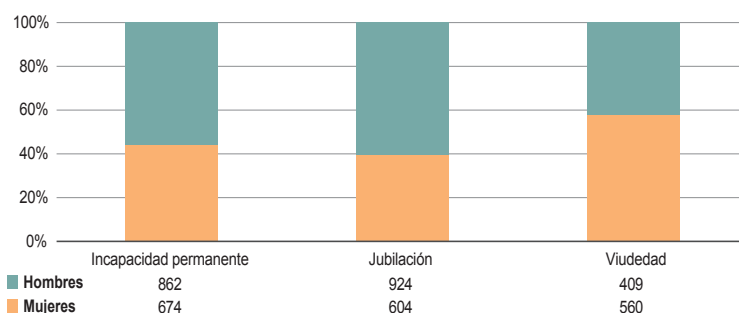


Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2010

Las pensiones por viudedad, que derivan de la historia laboral del cónyuge de la persona perceptora, corresponden en un 93,1% de los casos a las mujeres, cifra casi idéntica a la de 2008, cuando eran un 93,3%.

Gráfico 3.38. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo en Andalucía. Año 2010



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2010. En Euros/mes

El análisis de la distribución de los importes medios de las pensiones de carácter contributivo muestra que la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente que perciben los hombres supera un 27,9% a las que perciben las mujeres y en un 53% en el caso de las pensiones de jubilación. Aunque esta diferencia se ha suavizado respecto a 2008 en las pensiones por incapacidad (29%), ha aumentado en la cuantía de la pensión media de jubilación (51,6% en 2008). Por otra parte, el importe de la pensión media de viudedad, derivada de la historia laboral del cónyuge, sigue siendo más elevada en el caso de las mujeres (un 36,9%) que las percibidas por los hombres, frente a una diferencia menor en 2008 (del 32,6%).

3.3.13. Pensiones Asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

Consejería de Hacienda y Administración Pública

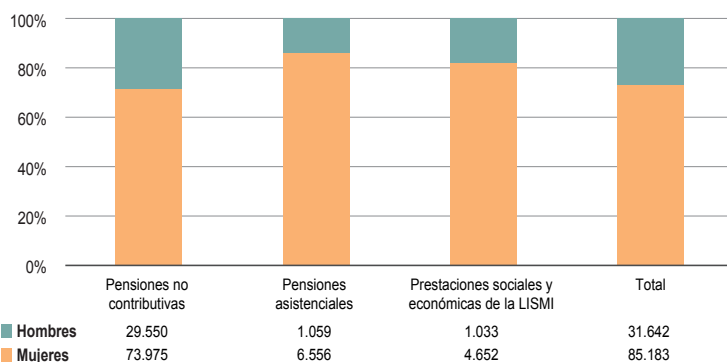
Las pensiones de naturaleza no contributiva son aquellas que se reconocen a las personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aún cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.

Estas pensiones que están desvinculadas del historial laboral del perceptor y que son un recurso para aquellas personas que no han accedido al mercado laboral o lo han hecho de manera tardía o que padecen una discapacidad, recaen de manera mayoritaria sobre las mujeres (un 72,9% por un 27,1% para los hombres).

Los datos según el tipo de pensión muestran que en 2010 las pensiones asistenciales fueron percibidas en un 86,1% por mujeres, y en un 13,9% por hombres, y las prestaciones sociales y económicas LISMI, relacionadas con la discapacidad, las percibieron un 81,8% de mujeres y un 18,2% de hombres.

Estas pensiones, que siguen pagándose, si bien están ya derogadas, son ayudas económicas individualizadas de carácter periódico en favor de mayores de 65 años y de enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.

Gráfico 3.39. Población beneficiaria de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación en Andalucía. Año 2010



Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Nota: Datos a 1 de diciembre de 2010

Con respecto a ejercicios anteriores, el porcentaje de mujeres y hombres que reciben las pensiones asistenciales se mantiene en niveles similares, alcanzando en 2010 el 85,7% para las mujeres y el 14,3% restante para los hombres. Las prestaciones derivadas de la Ley de integración social de las personas con discapacidad también presentan una participación por sexo muy similar en 2010 y 2008, recibidas en un 81,8% y un 82,1%, respectivamente, por las mujeres y en un 18,2% y un 17,9% de hombres.

3.4. TRIBUTOS

3.4.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

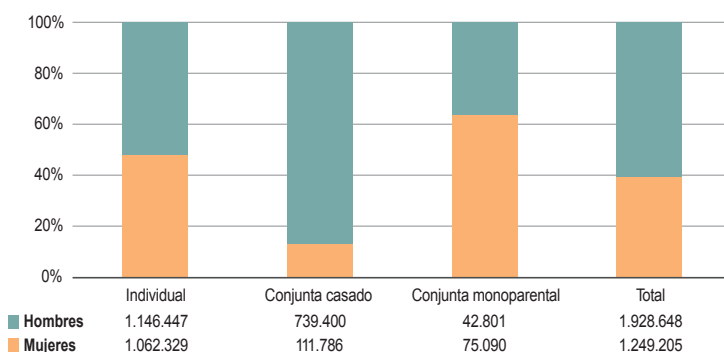
Las declaraciones presentadas en el ejercicio 2010 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña de IRPF 2009 ascendieron a un total de 3.177.853, de ellas el 60,7% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.928.648 declaraciones), y el 39,3% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.249.205 declaraciones). Del total de las declaraciones de la campaña 2008, 3.199.048, el 61,6% correspondieron a declarantes hombres con 1.969.107 de declaraciones y el 38,4% declarantes sujetos pasivos mujeres con 1.229.941 de declaraciones presentadas.

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2009 con las declaradas en las campañas de IRPF 2008, la primera conclusión que se obtiene es que en campaña de Renta 2009 han descendido el número de declaraciones en un 0,7% respecto a la campaña 2008 (-21.195 declaraciones). En particular, las declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres han descendido un 2,1% (-40.459 declaraciones), mientras que las de sujetos pasivos mujeres se han incrementado un 1,6% (19.264 declaraciones). La representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña IRPF 2008 y 2009 es inferior a los márgenes considerados equilibrados entre hombres y mujeres (40%-60%). Así del total de las declaraciones presentadas solo el 38,5% y 39,3%, respectivamente son sujetos pasivos mujeres.

Atendiendo a las formas de presentación según la situación familiar podemos observar que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2009 el 69,5% correspondieron a declaraciones individuales (2.208.776 declaraciones), mientras que las presentadas en la campaña 2008 de forma individual representaron el 69,3% (2.217.803 declaraciones), con un descenso del 0,4% respecto a 2008 (-9.027 declaraciones). De las declaraciones de renta de la campaña de IRPF 2009 presentadas mediante declaración individual el 51,9% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.146.447 declaraciones), y el 48,1% por sujetos pasivos mujeres (1.062.329 declaraciones). Por su parte, las declaraciones

de rentas presentadas de forma individual en campaña de IRPF 2008 por hombres representaron el 52,5% (1.163.578 declaraciones) frente al 47,5% presentadas por mujeres (1.054.225 declaraciones).

Gráfico 3.40. Número de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Andalucía (Renta 2009)



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria

Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al sexo de la persona perceptora principal de la Renta

Del análisis comparativo del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF de 2009 con las declaradas en las campañas de IRPF 2008 se deduce que las declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres han disminuido un 1,5% (-17.131 declaraciones), mientras que las de sujetos pasivos mujeres han crecido un 0,8% (8.104 declaraciones). Esto significa que la representación de las mujeres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados (40%-60%), e incluso ha aumentando el intervalo de equilibrio respecto a la campaña anterior, aunque levemente.

Las declaraciones de renta de la campaña 2009 de forma conjunta casado y conjunta monoparental, representaron el 30,5% del total (969.077 declaraciones), y las de la campaña 2008 el 30,7% (981.245 declaraciones) con un descenso de 12.168 declaraciones. Las declaraciones de renta de la campaña de IRPF 2009 conjunta casado representaron el 26,8% del total (851.186 declaraciones), mientras que las de la campaña IRPF 2008 alcanzaron un 26,9% (861.296 declaraciones). De la campaña de IRPF 2009 declaradas de forma conjunta casado, haciendo referencia la persona declarante al sexo de la persona perceptora de la renta principal, el número de sujetos pasivos hombres fue del 86,9% (739.400 declaraciones) frente al 13,1% de mujeres (111.786 declaraciones). En la campaña de IRPF 2008 las declaraciones de forma conjunta casado en las que el número de sujetos pasivos cuyos perceptores principal de la renta fueron hombres representaron el

88,3% (760.247 declaraciones) frente al 11,7% de mujeres (101.049 declaraciones), concluyéndose comparando ambos ejercicios que ha disminuido el número de declaraciones conjunta casado en un 1% (-10.140 declaraciones), descendiendo en un 2,7% las de hombres (-20.847 declaraciones), y aumentando las declaraciones conjunta casado en las que la persona perceptora principal de la renta es una mujer en un 10,6% (10.737 declaraciones).

En el caso de las declaraciones conjuntas casado la diferencia entre hombres y mujeres se hace más evidente pues los porcentajes representativos del 11,7% y 13,1%, respectivamente, de la campaña IRPF 2008 y 2009, están muy lejos de alcanzar los márgenes de equilibrio (40%-60%). En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2009 presentadas de forma conjunta monoparental alcanzaron el 3,7% del total (117.891 declaraciones) frente al 3,8% (119.949 declaraciones) en la campaña de renta 2008, con un descenso del 1,7% (-2.058 declaraciones). Del total de declaraciones conjunta monoparental de la campaña IRPF 2009 corresponden a declaraciones sujetos pasivos hombres el 36,3% (42.801 declaraciones), mientras que el 63,7% (75.090 declaraciones) han sido realizadas por mujeres. Mientras que en la campaña de IRPF 2008 el 37,8% (45.282 declaraciones) corresponden a declaraciones sujetos pasivos hombres por un 62,3% (74.667 declaraciones) fueron realizadas por mujeres.

Se concluye, por tanto, que aunque en conjunto la presentación de esta forma de declaración ha disminuido en proporción respecto a la campaña IRPF 2008, ha decrecido el número de declaraciones conjunta monoparentales en las que el sujeto pasivo es hombre en un 5,5% (2.481 declaraciones), y se ha incrementado el número de declaraciones monoparentales presentadas por mujeres en un 0,6% (423 declaraciones).

Por tanto, en las declaraciones conjuntas, casados y monoparental, las desigualdades de género son manifiestas. En la campaña 2008 la representación de las mujeres en las declaraciones conjuntas monoparentales alcanzó el 62,3% ascendiendo en la de 2009 al 63,7%, alejándose de los márgenes considerados equilibrados (40%-60%), y en las declaraciones conjunta casado el incremento alcanzado desde el 11,7% de 2008 al 13,1% de la campaña 2009 dista mucho de lograr los márgenes equilibrados. Este resultado pone de manifiesto la importancia que tiene la declaración conjunta casado en la que el declarante de la renta principal es un hombre.

De otro lado, para la elaboración del presupuesto de ingresos tributarios para 2012, el objetivo principal de la Dirección General de Financiación y Tributos ha

sido evaluar el impacto de género en las deducciones autonómicas del IRPF aprobadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía, con objeto de revisar el enfoque de género en el marco de la capacidad normativa tributaria ejercida por nuestra Comunidad Autónoma, conforme a 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 y se modifican determinadas normas tributarias, y la Ley 18/2010, de 16 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión.

Así mismo, aplicando los datos de ejecución una vez identificado el efecto de la política impositiva en términos cuantitativos desagregados hombre-mujer, se ha determinado quienes se han beneficiado de las deducciones fiscales.

1. Deducción para determinadas ayudas familiares

En la campaña 2009 el número total de declaraciones que aplicaron esta deducción ascendió a 4.880, el 57,5% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (2.574 declaraciones) con una participación en el importe total (192.758 euros) del beneficio fiscal del 57,7% (111.308 euros), y el 42,5% de mujeres (1.906 declaraciones), con una participación en el importe total del beneficio fiscal del 42,3% (81.450 euros). El beneficio medio por declarante hombre fue de 43,2 euros y el de las mujeres de 42,7 euros.

2. Deducción para personas beneficiarias de ayudas a viviendas protegidas

En el ejercicio fiscal 2009 el número de declaraciones que aplicaron esta deducción ascendieron a 3.518, de las cuales el 66,4% (2.337 declaraciones) fueron presentadas por declarantes hombres con una participación del 66,4% (70.095 euros) en el importe total del beneficio fiscal, (105.510 euros), y el 33,6% por mujeres (1.181 declaraciones), con una participación sobre el importe total del beneficio fiscal del 33,6% (35.415 euros).

3. Deducción por inversión en vivienda habitual con la consideración de protegida y por las personas jóvenes

En la campaña 2009 el número total de declarantes menores de 35 años que aplicaron esta deducción ascendió a 45.411 personas (el 99,2% respecto a 2008), de ellas el 61,8% fueron declarantes hombres (28.061 declaraciones), y el 38,2% mujeres (17.350 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el

importe total del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 62,6% (3.652.920 euros), y la de mujeres el 37,4% (2.179.856 euros), con un beneficio medio sobre el total de 130,2 euros y 125,6 euros, respectivamente.

4. Deducción por cantidades invertidas en el alquiler de vivienda habitual

En la campaña 2009 el número total de declarantes menores de 35 años que aplicaron esta deducción ascendió a 12.641 personas (1,2% más respecto a 2008), de ellas el 54,2% fueron declarantes hombres (6.849 declaraciones), y el 45,8% mujeres (5.782 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total del beneficio fiscal (5.225.829 euros) del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 54,1% (2.825.430 euros), y la de mujeres el 45,9% (2.400.499 euros), con un beneficio medio sobre el total de 412,5 euros y 414,5 euros, respectivamente.

5. Deducción para el fomento del autoempleo de las personas jóvenes emprendedores

En la campaña 2009 el número total de declarantes menores de 35 años que aplicaron esta deducción ascendió a 423 personas (17,2% menos respecto a 2008), de ellas el 94,1% fueron declarantes hombres (398 declaraciones), y el 5,9% mujeres (25 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total del beneficio fiscal (63.600 euros) del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 94,1% (59.850 euros), y la de mujeres el 5,9% (3.750 euros), con un beneficio medio sobre el total de 150,4 euros y 150 euros, respectivamente.

6. Deducción para el Fomento del Autoempleo de mujeres emprendedoras

En la campaña 2009 el número total de declaraciones que aplicaron esta deducción ascendió a 619 (13,4% menos respecto a 2008), de ellas el 25,5% fueron declaraciones cuyos perceptores de la renta principal fueron hombres (158 declaraciones), y el 74,5% declaraciones de mujeres (461 declaraciones, de las cuales 397 fueron declaraciones individuales).

La participación sobre el importe total del beneficio fiscal (185.481 euros) de los declarantes hombres como perceptores principales de la renta por la deducción de las mujeres emprendedoras alcanzó el 25,4% (47.181 euros), y la de mujeres el 74,6% (138.300 euros), con un beneficio medio sobre el total de 298,6 euros y 300 euros, respectivamente.

La representación de las declaraciones conjuntas casado perceptor principal de la renta hombre sobre el total de declaraciones conjunta (222 declaraciones) supuso el 71,2% (158 declaraciones) y el 28,8% declaraciones conjunta monoparentales o conjuntas casado con declarantes principales de la renta mujer (64 declaraciones conjunta casado).

7. Deducción por adopción de descendientes en el ámbito internacional

En la campaña 2009 el número total de declarantes que aplicaron esta deducción ascendió a 200 personas (8,7% menos respecto a 2008), de ellas el 49,5% fueron declarantes hombres (99 declaraciones), y el 50,5% mujeres (101 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total del beneficio fiscal (90.200 euros) del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 47,2% (42.550 euros), y la de mujeres el 52,8% (47.650 euros), con un beneficio medio sobre el total de 429,8 euros y 471,8 euros, respectivamente.

8. Deducción para contribuyentes con discapacidad

En la campaña 2009 el número total de declarantes que aplicaron esta deducción ascendió a 39.680 personas discapacitadas (2,3% más respecto al 2008), de ellas el 72,6% fueron declarantes hombres (28.792 declaraciones), y el 27,4% mujeres (10.888 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total (4.056.383 euros) del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 72,9% (2.956.700 euros), y la de mujeres el 27,1% (1.099.683 euros), con un beneficio medio sobre el total de 102,7 euros y 101 euros, respectivamente.

9. Deducción para madre o padre de familia monoparental y, en su caso, con ascendientes mayores de 75 años

En la campaña 2009 el número total de declarantes que aplicaron esta deducción ascendió a 7.311 (11,3% más respecto a 2008), de ellas el 28,9% fueron declarantes hombres (2.111 declaraciones), y el 71,1% mujeres (5.200 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total del beneficio fiscal (740.850 euros) por este concepto alcanzó el 28,9% (214.000 euros), y la de mujeres el 71,1% (526.450 euros), con un beneficio medio sobre el total de 101,6 euros y 101,2 euros, respectivamente.

10. Deducción por asistencia a personas con discapacidad

Deducción de carácter general. En la campaña 2009 el número total de contribuyentes que aplicaron esta deducción ascendió a 25.304 (1% más respecto a 2008), de ellas el 66,1% fueron declarantes hombres (16.732 declaraciones), y el 33,9% mujeres (8.572 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total del beneficio fiscal (2.100.358 euros) por este concepto alcanzó el 68,4% (1.435.869 euros), y la de mujeres el 31,6% (664.489 euros), con un beneficio medio sobre el total de 85,8 euros y 77,5 euros, respectivamente.

Se desconoce la distribución concreta por sexo según el tipo de declaración. No obstante en la campaña de 2009 la representación de las declaraciones conjunta monoparental sobre el total con esta deducción alcanzaron el 86,5% (6.326 declaraciones) y las individuales 13,5% (985 declaraciones), mientras que en 2008 las conjuntas representaron el 89,2% (5.863 declaraciones) y las individuales el 10,8% (708 declaraciones) respectivamente.

Deducción por asistencia a personas con discapacidad si precisan ayudas de terceras personas. En la campaña 2009 el número total de contribuyentes que aplicaron esta deducción ascendió a 83 (72,9% más respecto a 2008), de ellas el 49,4% fueron declarantes hombres (41 declaraciones), y el 50,6% mujeres (42 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total (15.076 euros) del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 45,8% (6.902 euros), y la de mujeres el 54,2% (8.174 euros), con un beneficio medio sobre el total de 168,3 euros y 194,6 euros, respectivamente.

11. Deducción por ayuda doméstica

En la campaña 2009 el número total de declarantes que aplicaron esta deducción ascendió a 2.578 (38,6% más respecto a 2008), de ellos el 47,1% fueron declarantes hombres (1.188 declaraciones), y el 53,9% mujeres (1.390 declaraciones). La participación de los declarantes hombres en el importe total (489.412 euros) del beneficio fiscal por este concepto alcanzó el 45,4% (222.028 euros), y la de mujeres el 54,6% (267.384 euros), con un beneficio medio sobre el total de 186,9 euros y 192,4 euros, respectivamente.

3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

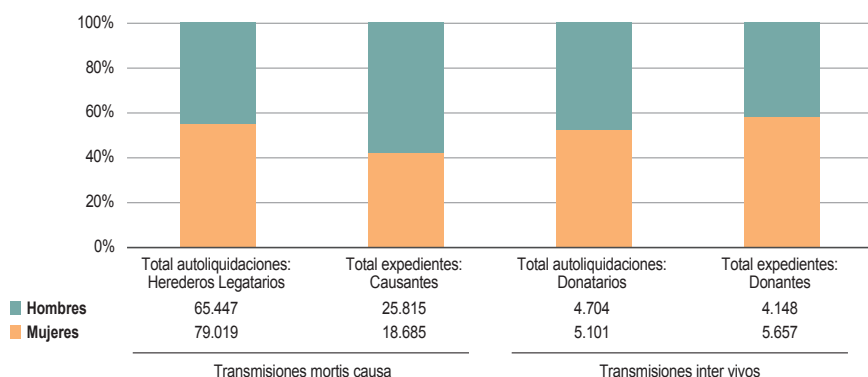
Las adquisiciones “mortis causa” gravan las adquisiciones de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio. Así mismo grava la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros sobre la vida, cuando el contratante sea persona distinta del beneficiario. Las adquisiciones “inter vivos” gravan la adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico gratuito “inter vivos”.

En el ejercicio fiscal 2010 el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, herederos y legatarios, ascendió a 144.466 autoliquidaciones, de las cuales el 54,7% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (79.019 autoliquidaciones) y el 45,3% por sujetos pasivos hombres (65.447 autoliquidaciones).

Durante el ejercicio fiscal de 2009 el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, herederos y legatarios, ascendió a 134.749 autoliquidaciones. De éstas el 54,6% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (73.618 autoliquidaciones) y el 45,4% a sujetos pasivos hombres (61.131 autoliquidaciones).

Comparando los datos de ambos ejercicios se desprende que en 2010 hay un incremento del número de autoliquidaciones del 7,2% respecto a 2009 (9.717 autoliquidaciones), con una distribución del 3,2% las representadas por sujetos pasivos mujeres (5.401 autoliquidaciones), y del 4% las presentadas por sujetos pasivos hombres (4.316 autoliquidaciones).

Gráfico 3.41. Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía. Ejercicio 2010



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

Podemos concluir que el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, herederos y legatarios, es soportada por sujetos pasivos mujeres, y que dicha pauta persiste en el tiempo. Por otro lado, el mayor número de causantes se registra en hombres. Esto supone que la representación de las mujeres en las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se encuentra dentro de los márgenes considerados equilibrados entre hombres y mujeres (40%-60%), y además que supera a la representación de los hombres.

Si analizamos la transmisión “mortis causa” desde el punto de vista del causante se puede observar que en el ejercicio de 2010 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total, 45.350, el 56,9% han correspondido a causantes hombres (25.815 expedientes) y el 43,1% a causantes mujeres (19.535 expedientes).

Comparando los mismos datos respecto al ejercicio 2009, del total de expedientes 43.525, el 57,1% se correspondieron a causantes hombres (24.840 expedientes) y el 42,9% a causantes mujeres (18.685 expedientes).

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 2010 a un total de 9.805 autoliquidaciones frente a 9.736 autoliquidaciones en 2009.

En el ejercicio fiscal 2010, el 48% se corresponden a sujetos pasivos hombres (4.704 autoliquidaciones) frente al 52% de sujetos pasivos mujeres (5.101 autoliquidaciones). En el ejercicio fiscal 2009, el 49,2% corresponden a sujetos pasivos hombres (4.792 autoliquidaciones) y el 50,8% a sujetos pasivos mujeres (4.944 autoliquidaciones). Si analizamos los datos de ambos ejercicios resulta que en 2010 aumentan el número de las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” respecto a 2009 en un 0,7% (69 autoliquidaciones). Dicho resultado proviene de un incremento del 1,6% en las autoliquidaciones sujetos pasivos mujeres (157 autoliquidaciones), y un descenso del 0,9% en las presentadas por sujetos pasivos hombres (88 autoliquidaciones), por lo que la representación de las mujeres en el total de las autoliquidaciones “inter vivos” también se encontraría dentro del margen considerado equilibrado entre hombre y mujer (40%-60%).

Desde el punto de vista del donante en el año 2010 se han registrado un total de 9.805 expedientes, de los cuales el 42,3% pertenecen a donantes hombres (4.148) y el 57,7% a donantes mujeres (5.657), frente a 9.736 expedientes en el 2009, de los cuales el 46,1% pertenecen a donantes hombres (4.483) y el 53,9% a donantes mujeres (5.253).

3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

En el ejercicio 2010 el número total de autoliquidaciones, en sus tres modalidades de hechos imponibles, tanto de sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, por ITPyAJD ascendió a 622.732. De dichas autoliquidaciones el 33,2% (206.532) correspondieron a hechos imponibles por operaciones societarias de las personas jurídicas, y el 66,8% (416.200) por hechos imponibles de personas físicas. De las 416.200 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 68,8% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (286.304), y el 31,2% fueron presentadas por sujetos pasivos mujeres (129.896).

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2010.

	TOTAL	Personas Jurídicas		Personas Físicas			
		Jurídicas	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total mod. 600 2010	622.732	206.532	33,2%	286.304	68,8%	129.896	31,2%

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

Durante el ejercicio 2009, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades ascendieron a 690.151 autoliquidaciones; del total

el 33,2% de personas jurídicas, mientras que el 66,8% restante correspondieron a personas físicas. De las 461.374 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 70,3% fueron autoliquidaciones de sujetos pasivos hombres (324.374), mientras que el 29,7% restante por sujetos pasivos mujeres (137.000).

Las autoliquidaciones presentadas en 2010 han disminuido respecto a 2009 en 67.419 autoliquidaciones, o sea un 9,8%: el 5,5% corresponde a sujetos pasivos hombres (-38.070 autoliquidaciones), el 1,1% a sujetos pasivos mujeres (-7.104 autoliquidaciones), y el 3,2% a sujetos pasivos personas jurídicas (-22.245 autoliquidaciones).

Podemos concluir que por este impuesto han autoliquidado en el ejercicio 2010 más personas físicas que jurídicas, y que el mayor número de las autoliquidaciones presentadas por las personas físicas se encuentra representado por sujetos pasivos hombres, en tal proporción que las mujeres no se encuentran dentro de los márgenes considerados equilibrados entre hombres y mujeres (40%-60%).

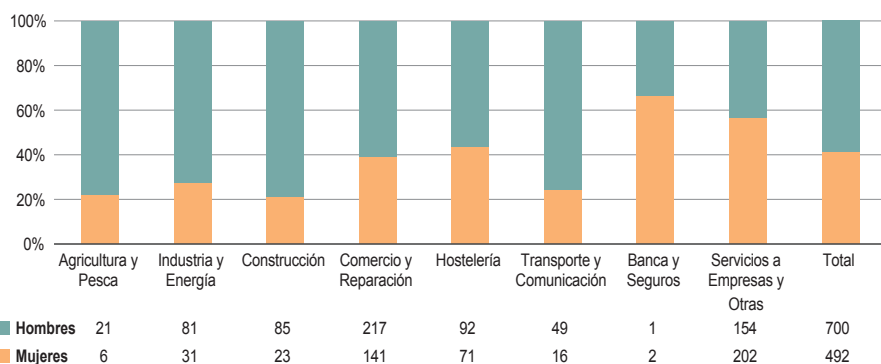
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

La reducción de la actividad empresarial causada por la actual coyuntura económica se ha trasladado también a las sociedades laborales, cuya creación ha disminuido entre 2008 y 2010 un 21,2%. Esta reducción ha sido más acusada entre las sociedades creadas por los hombres (un 26,5% menos) que entre las creadas por mujeres (un 12,1% menos). En 2010, de las 1.195 sociedades laborales constituidas en Andalucía, un 58,7% fueron creadas por hombres y un 41,3% por mujeres, por tanto, dentro de los márgenes de participación equilibrada. Esta participación supone un avance con respecto a 2008, cuando los hombres crearon el 63% de las sociedades laborales y las mujeres el 37% restante.

Gráfico 3.42. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2010 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

A pesar del relativo equilibrio en el número de hombres y mujeres implicados en la creación de estas sociedades, existen amplias diferencias de género muy marcadas según la actividad económica en la que se encuadra el objeto social de la empresa. Las sociedades dedicadas a la industria y energía, a la agricultura y la pesca y al transporte y comunicación están creadas en más del 70% de los casos por hombres. Mientras, en las empresas dedicadas a banca y seguros, y servicios a empresas, las mujeres emprendedoras rondan el 60%. En los sectores de la hostelería, y del comercio y reparación la presencia de mujeres y hombres se mueve en la banda de representación equilibrada, aunque en ambos casos con presencia mayoritaria por parte de los hombres.

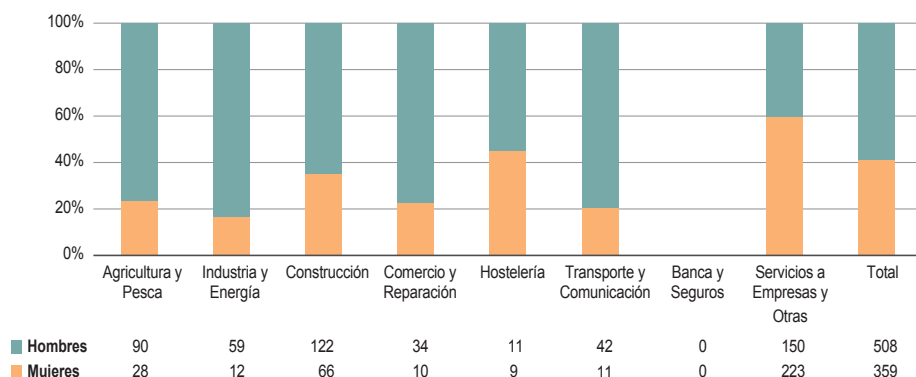
3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

La situación económica también se ha dejado sentir en la creación de empresas cooperativas durante 2010. El número total de personas que participaron en la creación de cooperativas se ha reducido en un 25,4% con respecto a 2009 y en un 54,8% con respecto a 2008. Atendiendo a una distribución por sexo, el número de hombres que constituyeron cooperativas en 2010 en Andalucía se ha reducido un 47,4% con respecto a 2009 y un 45,6% sobre 2008, mientras que el descenso ha sido menos acusado entre las mujeres, con un 29,8% de emprendedoras menos que en 2009 y un 44,6% sobre 2008.

En 2010 la participación de mujeres y hombres en la creación de nuevas cooperativas en términos porcentuales ha sido similar a ejercicios anteriores, representando las mujeres el 41,4% del total de cooperativistas y los hombres el 58,6% restante. Según los diferentes sectores productivos, la participación de mujeres se mueve en niveles de equilibrio en el sector de los servicios a empresas y en el de la hostelería. Mientras, las cooperativas del sector de la agricultura y la pesca, el comercio y la reparación, el transporte y la comunicación, y la industria y la energía están constituidas entre un 80% y un 75% por hombres. En el caso de la agricultura y la pesca puede observarse una tendencia a la mayor presencia de hombres, puesto que la participación de las mujeres ha pasado del 47,1% en 2008 al 21,8% en 2009, situándose en el 23,7% en 2010.

Gráfico 3.43. Personas físicas que constituyen Cooperativas creadas en Andalucía en 2010 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

La actividad que ha concitado una mayor actividad emprendedora por parte de las mujeres y los hombres cooperativistas en 2010 ha sido la que aglutina los servicios a empresas y otras actividades económicas, con un 59,8% de mujeres y un 40,2% de hombres.

3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadores autónomos en Andalucía

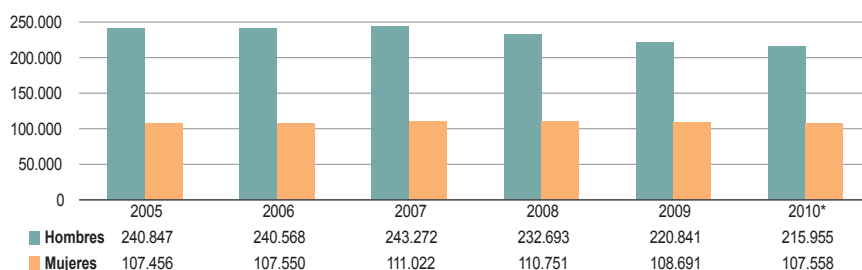
Consejería de Empleo

A pesar de que, según los datos de 2010, el emprendimiento sea una práctica más arraigada entre los hombres que entre las mujeres, puesto que en 2010 un 66,8% de quienes trabajan de manera autónoma son hombres, la evolución del número de personas dadas de alta como trabajadores autónomos entre 2005 y 2010 muestra una mayor perseverancia de las mujeres en esta modalidad de trabajo. De hecho, obviando el pico producido en 2007 tanto para hombres como para mujeres, el número de hombres dados de alta como autónomos ha caído un 11,5% entre 2005 y 2010 y el número de mujeres autónomas se ha mantenido estable en el citado periodo.

Así, la participación de las mujeres entre 2005 y 2010 en el sector del trabajo autónomo ha pasado del 30,9% al 33,2%, significando el porcentaje más alto de todo el periodo de referencia, y la de los hombres pasó del 69,1% al 66,8%.

En términos generales, el número de personas afiliadas al régimen de trabajadores autónomos ha descendido en un 7,1% entre 2005 y 2010, con la diferente incidencia entre hombres y mujeres que se ha descrito antes.

Gráfico 3.44. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Años 2005-2010



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración

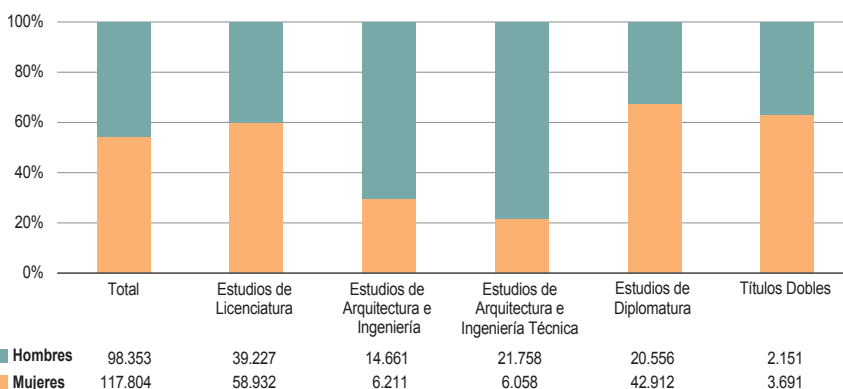
(*) Nota: Datos a 1 de diciembre de 2010

3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

En el curso académico 2009-2010 se matricularon 216.157 alumnos y alumnas para cursar estudios en el Sistema Universitario Público Andaluz, de los cuales un 54,5% eran mujeres y un 45,5% hombres. Esto supone un leve descenso (4,4%) en el total de matrículas con respecto al curso 2008-2009, con una incidencia mayor entre las mujeres (5,3% menos) que entre los hombres (3,3% menos), y un 4,6% con respecto al curso 2007-2008, descenso que entre las mujeres fue del 5,6% y entre los hombres del 3,5%.

Gráfico 3.45. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza y sexo en Andalucía. Curso 2009-2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Las variaciones en las preferencias de los estudios cursados han sido poco significativas; las enseñanzas más demandadas, con un 45,4% del total del alumnado matriculado siguen siendo las licenciaturas, aunque experimentan un ligero descenso en favor de las titulaciones dobles (aumentan un 4,9% en términos absolutos). A continuación siguen los estudios de diplomatura con un 29,4%, arquitectura e ingenierías técnicas con un 12,9%, arquitectura e ingeniería superior con un 9,7% (aumentan un 0,4%) y las titulaciones dobles con un 2,7% sobre el total de matrículas.

La presencia de las mujeres, según el tipo de estudio, al igual que en periodos anteriores, sigue siendo superior a la de los hombres en licenciaturas (60%), diplomaturas (67,6%) y titulaciones dobles (63,2%), mientras que en las titulaciones de

arquitectura e ingenierías, tanto técnicas como superiores, el número de mujeres matriculadas está por debajo del 30% y se reduce con respecto a los niveles de 2007-2008 (un 1,9% y un 11,1% menos de mujeres cursan estudios de arquitectura e ingeniería y de arquitectura e ingeniería técnica, respectivamente).

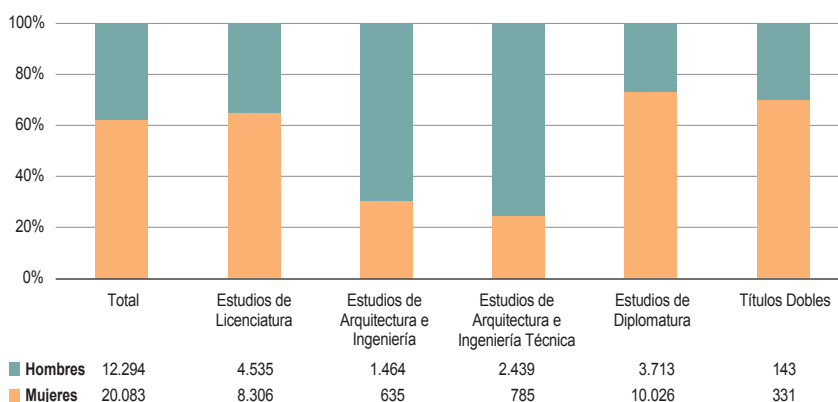
3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2010 en Andalucía según tipo de estudios

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

Durante el curso académico 2009-2010, 32.377 estudiantes terminaron sus estudios en las universidades públicas andaluzas, un 2,9% más que en el curso 2008-2009 y un 8,9% más que en 2007-2008. Los nuevos titulados fueron en un 62% de los casos mujeres y en un 38% hombres. Esta relación de hombres y mujeres es idéntica a la registrada en los cursos 2008-2009 y 2007-2008.

Por preferencia en tipo de estudios, como en cursos precedentes, terminan más mujeres que hombres en las diplomaturas, titulaciones dobles y licenciaturas con un 73%, 69,8% y 64,7% respectivamente, mientras que en los estudios de arquitectura e ingenierías, tanto técnicas como superiores, es mayoritario el número de titulados hombres, que suponen un 75,7% y un 69,7% respectivamente.

Gráfico 3.46. Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2010 en Andalucía por tipo de estudios



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

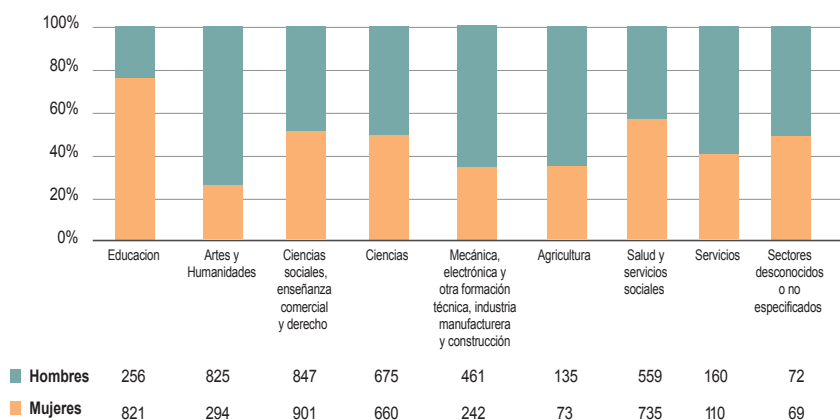
3.5.6. Alumnado matriculado en los cursos de Doctorado según área de conocimiento y sexo en el curso 2009-2010

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

El alumnado matriculado en cursos de doctorado en el curso 2009-2010 muestra una participación de las mujeres del 49,5% y del 50,5% de hombres. No obstante, la distribución por sexo en las distintas áreas de conocimiento muestra diferencias de género significativas. Así, por ejemplo, la presencia de las mujeres es mayoritaria en las áreas de Educación (55,1%), de la Salud y Servicios Sociales (56,5%), de Arte y Humanidades (51,4%), así como en la de Ciencias Sociales, Enseñanza Comercial y Derecho (51%) mientras que los hombres son mayoría en las áreas de Ciencias (50,6%), Agricultura (65,9%) así como en las Técnicas e Ingenierías (65,6%).

Con respecto a la evolución entre los cursos 2008-2009 y 2009-2010, la proporción de mujeres y hombres con matrícula en cursos de doctorado se mantiene en niveles muy similares, así como las opciones de hombres y mujeres entre las diferentes ramas de los estudios de doctorado.

Gráfico 3.47. Alumnado matriculado en cursos de doctorado según sector de enseñanza en Andalucía. Curso 2009-2010



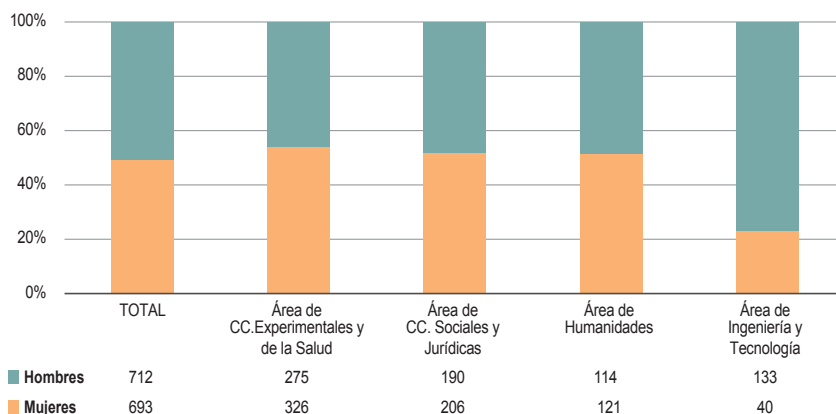
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento y sexo en el curso 2009-2010

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

El número de tesis doctorales aprobadas en Andalucía en el curso 2009-2010 ha experimentado un incremento del 13,4% sobre el curso 2008-2009. De las 1.405 tesis aprobadas, un 49% fueron presentadas por doctorandas y un 51% por doctores, proporciones idénticas a las del curso 2008-2009 y 2007-2008.

Gráfico 3.48. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2009-2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En la distribución por sexo según el área de conocimiento, se aprecia como en cursos académicos previos, que la presencia de las mujeres supera a la de los hombres en las áreas de Humanidades, Ciencias Experimentales y de la Salud, y Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 51%, 54% y 52%, respectivamente, sobre el total de tesis aprobadas. En el área de Ingeniería y Tecnología las tesis doctorales defendidas por los hombres representan un 76,9% del total, ampliándose la diferencia registrada en el curso 2008-2009 cuando la proporción de doctorandas en esta área alcanzó el 25% del total, y con el curso 2007-2008 en el que supusieron el 33% del total.

3.5.8. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela Universitaria en Andalucía y España en 2009-2010

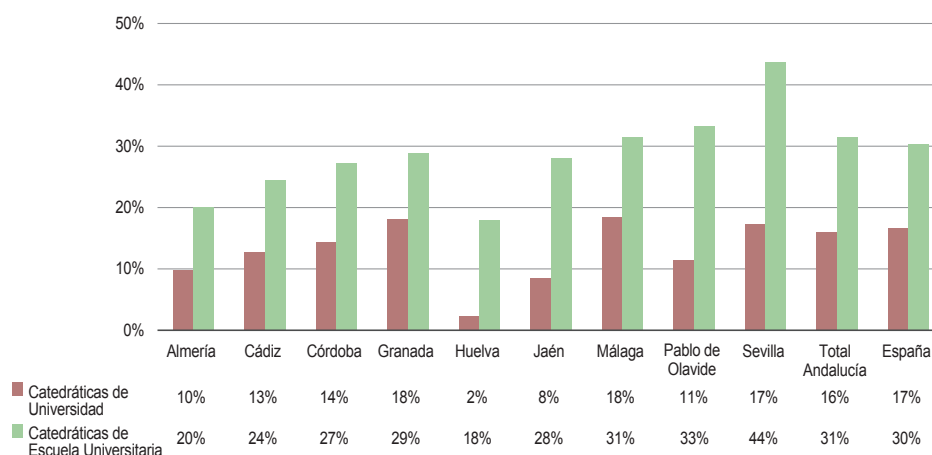
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

En el curso 2009-2010 las mujeres catedráticas en las Universidades y Escuelas Universitarias de Andalucía ocuparon un 16% y un 31% de las cátedras respectivamente. Esta participación supone un avance con respecto al curso 2008-2009 en el que las mujeres titulares de cátedras de Universidades fueron un 13% del total, y también sobre el curso 2007-2008 en el que ocuparon el 12% de los puestos. Por el contrario, en las cátedras de Escuelas Universitarias se observa un leve retroceso, puesto que tanto en el curso 2008-2009 como en el curso 2007-2008 su presencia fue del 32% sobre el total de cátedras.

Las Universidades que presentan una mayor presencia relativa de catedráticas son las de Málaga, Granada y Sevilla, mientras aquéllas donde la presencia de catedráticas es más escasa son Almería y Huelva.

Al comparar los datos de Andalucía con los del conjunto de España, se observa que la situación andaluza es muy similar a la del resto país: un punto porcentual más en las catedráticas de Escuelas Universitarias andaluzas y un punto menos en las de Universidad.

Gráfico 3.49. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2009-2010



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.5.9. Estudiantes con becas Erasmus

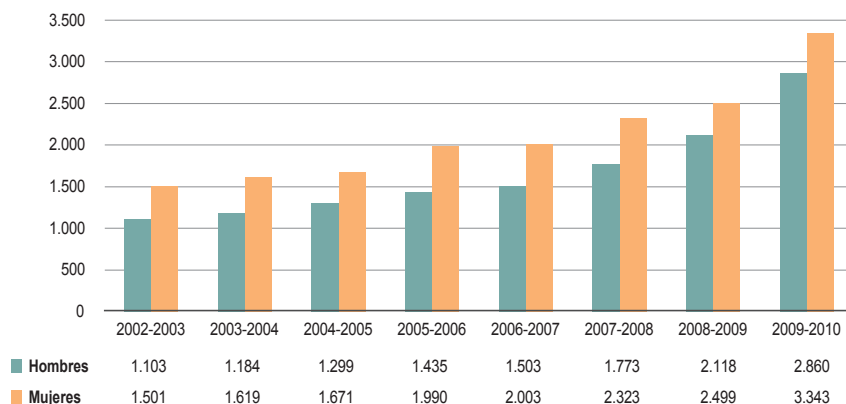
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

El programa Erasmus potencia la movilidad de los estudiantes de la Unión Europea entre unos países y otros, otorgando una ayuda económica para financiar estancias de 3 a 12 meses. Las ayudas están convocadas por las universidades y están financiadas por la Unión Europea, el Ministerio de Educación y la Junta de Andalucía siendo la aportación de esta última la más importante.

Los datos del curso 2009-2010 muestran un incremento del 34% en el alumnado que ha participado en el programa, que ha sido similar tanto entre los alumnos (35%) como entre las alumnas (33,8%). No obstante, sigue habiendo un mayor número de becarias Erasmus (53,9%) que de becarios (46,1%).

En un marco temporal más amplio, entre los cursos 2009-2010 y 2002-2003 se observa que el número total de estudiantes con becas Erasmus se ha incrementado en un 138%, siendo más acentuado en el caso de los hombres (159%) que entre las mujeres (122%).

Gráfico 3.50. Estudiantes con Becas ERASMUS en Instituciones de Andalucía por sexo. Curso 2009-2010



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

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

3.5.10.1. Evolución de la proporción de personas que han usado el ordenador según sexo y edad en Andalucía y España

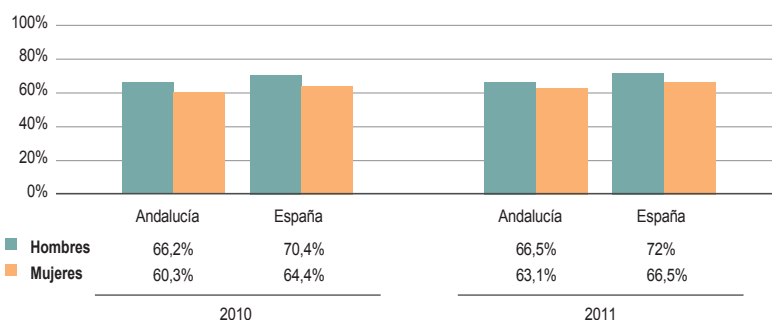
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

La encuesta de equipamiento y uso de tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC) en los hogares en 2011 muestra que, en Andalucía, un 66,5% de los hombres y un 63,1% de las mujeres han usado el ordenador en los últimos tres meses. Estos datos suponen una diferencia en el uso que hacen los hombres y las mujeres de 3,4 puntos porcentuales. Los datos en el ámbito nacional muestran que en 2011 un 72% de los hombres y un 66,5% de las mujeres usaron el ordenador en los últimos tres meses, lo que supone una diferencia de 5,5 puntos porcentuales entre unos y otras.

Con respecto a los datos de 2010, el análisis de la evolución del uso del ordenador en Andalucía muestra en 2011 un avance de 0,3 puntos porcentuales en el caso de los hombres y de 2,8 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. La evolución registrada a escala nacional, refleja que el uso del ordenador por parte de los hombres españoles ha crecido 1,6 puntos porcentuales y el de las españolas 2,1 puntos porcentuales.

Con respecto a la evolución de la diferencia de uso a nivel nacional y andaluz, los datos muestran que entre 2010 y 2011 se ha ampliado de 4,2 a 5,5 puntos porcentuales la brecha entre los hombres españoles y los andaluces. En el caso de las mujeres, la diferencia de uso entre las españolas y las andaluzas ha disminuido ligeramente de los 4,1 puntos porcentuales de 2010 a los 3,4 registrados en 2011.

Gráfico 3.51. Porcentaje de personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Andalucía y España. Años 2010-2011



Fuente: INE. Encuesta de equipamiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares 2010 y 2011

Analizando los datos de uso del ordenador con una perspectiva temporal más amplia, puede apreciarse que entre 2008 y 2011 se ha producido un avance de 12,2 puntos porcentuales en el uso que hacen las mujeres y de 5,4 puntos en el caso de los hombres. Esta evolución ha producido una reducción de 7,4 puntos porcentuales en la brecha digital entre hombres y mujeres, de manera que de 10,8 puntos porcentuales en 2008 se ha pasado a 3,4 en 2011. En el ámbito nacional también se ha reducido la brecha en el uso que hacen los hombres y las mujeres, pasando de 6,8 puntos porcentuales en 2008 a 5,5 en 2011, una reducción de 1,3 puntos porcentuales.

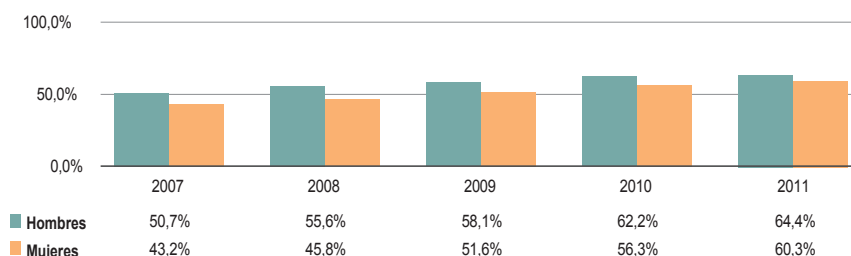
3.5.10.2. Evolución de la proporción de personas que han usado Internet en Andalucía según sexo, nivel de estudios y situación laboral

Consejería de Economía, Innovación y Ciencia

Los datos de 2011 muestran que un 60,3% de las mujeres andaluzas ha usado Internet en los últimos tres meses, cifra que supone un incremento de 4 puntos porcentuales con respecto al año anterior. En el caso de los hombres, el porcentaje de uso de Internet se sitúa en el 60,4%, es decir, 2,2 puntos porcentuales más que en 2010. Esta variación anual muestra que un mayor número de mujeres que de hombres se ha incorporado en 2011 al conjunto de personas usuarias de Internet. Estos datos han hecho que la brecha de uso entre hombres y mujeres haya pasado de 5,9 puntos porcentuales en 2010 a 4,1 puntos en 2011, lo que supone una reducción de 1,8 puntos porcentuales.

Como se muestra en el gráfico, la reducción de la brecha es aún mayor si se comparan los datos de 2011 con los de 2008, año en el que la diferencia de uso entre hombres y mujeres era de 9,8 puntos porcentuales. Esto supone que entre 2008 y 2011 la brecha se ha reducido en 5,7 puntos porcentuales.

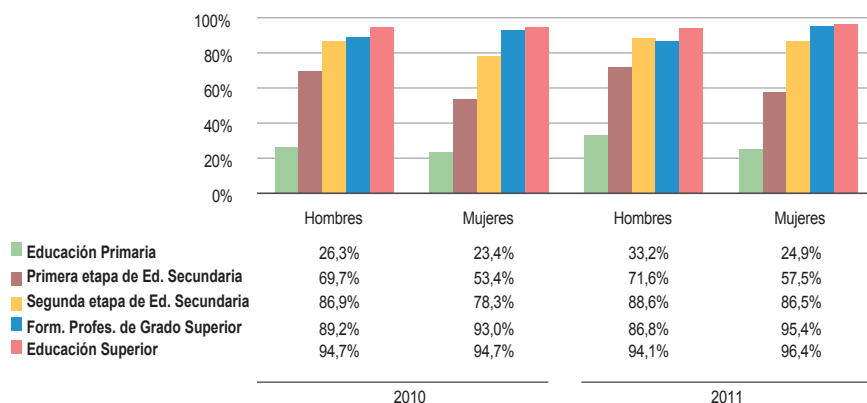
Gráfico 3.52. Evolución del porcentaje de personas que han usado Internet en los últimos 3 meses en Andalucía según sexo. Periodo 2007-2011



Fuente: INE. Encuesta de equipamiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares 2010 y 2011

Los datos correspondientes a 2010 y 2011 sobre el uso del ordenador según el nivel educativo de hombres y mujeres, muestran un mayor número de usuarios que de usuarias en todos los niveles educativos, con la excepción de la formación profesional de grado superior y la educación superior. En estos dos niveles existe un mayor número de usuarias que de usuarios, y esta diferencia, además, se ha incrementado entre 2010 y 2011. La brecha más amplia en 2011 entre hombres y mujeres (14,1 puntos porcentuales) se registra en la primera etapa de educación secundaria, si bien se ha reducido con respecto a 2010 ya que entonces era de 16,3 puntos porcentuales.

Gráfico 3.53. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según sexo y nivel de estudios. Años 2010-2011



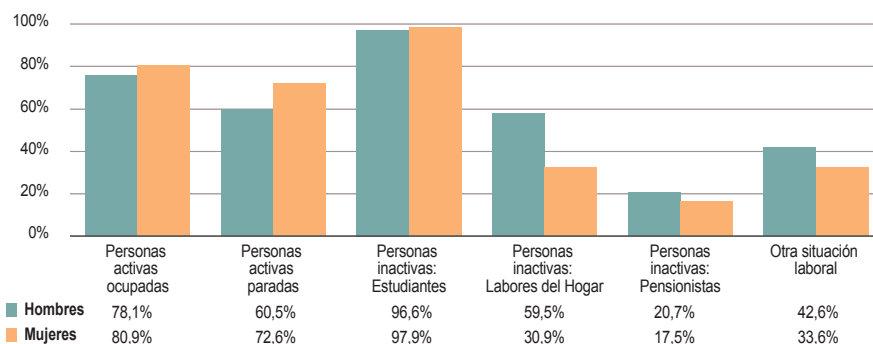
Fuente: INE. Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los hogares 2010 y 2011

Con respecto al manejo de las TIC en relación con la situación laboral de las personas, tal y como puede observarse en el gráfico siguiente, el porcentaje de usuarios y usuarias del ordenador es muy similar entre los hombres y las mujeres empleados, entre las personas inactivas que están estudiando y entre las personas pensionistas. No obstante, se registran diferencias significativas entre las personas desempleadas y las personas inactivas que desarrollan labores domésticas.

En los segmentos con pocas diferencias según el sexo, hay una ligera mayoría de usuarias entre las personas empleadas y las personas que estudian, mientras que son más los hombres que las mujeres pensionistas los que hacen uso del ordenador. Entre los segmentos donde las diferencias son significativas, hay un mayor número de mujeres desempleadas usuarias del ordenador que de hombres

desempleados, mientras que entre las personas inactivas que desarrollan labores domésticas el número de usuarios supera al de usuarias.

Gráfico 3.54. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según la situación laboral por sexo en Andalucía. Año 2011



Fuente: INE. Encuesta de equipamiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares 2010 y 2011

Estos datos no arrojan diferencias significativas con respecto a los de 2010, ni, en un espectro más amplio, con los de 2008, salvo por lo que se refiere a las personas inactivas que desarrollan labores del hogar. En este grupo, en 2008 había una mayor proporción de mujeres que de hombres usuarios, pero el crecimiento en el número de hombres inactivos ha incrementado también el de usuarios hombres inactivos en labores del hogar que usan el ordenador, generando una diferencia entre 2008 y 2011 de casi 19 puntos porcentuales entre los hombres y las mujeres de este grupo.

Esta diferencia porcentual entre 2008 y 2011, es mayor que la que existía entre 2010 y 2011, pero menor con respecto a 2009 cuando el uso del ordenador entre mujeres y hombres en situación inactiva que desarrollan labores del hogar alcanzó casi 40 puntos porcentuales.

3.6. EDUCACIÓN

Tal y como expresa el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación, el avance conseguido en las últimas décadas en materia de igualdad entre hombres y mujeres ha producido en la sociedad de Andalucía una mayor incorporación y participación de las mujeres en todas las esferas de la vida política, social y cultural. Sin embargo, estos cambios no siempre han venido acompañados de nuevos modelos de relaciones de género. Si bien se han dado cambios importantes en los modelos de familia, los hombres no se han incorporado a los ámbitos de la vida privada y al espacio doméstico en la misma medida que las mujeres se han incorporado al mercado laboral, a las instituciones y a otras esferas sociales. Además, las relaciones de poder dominantes en nuestra sociedad se siguen manifestando en discriminaciones laborales, y en la violencia contra las mujeres como la forma más arcaica de dominación y sometimiento.

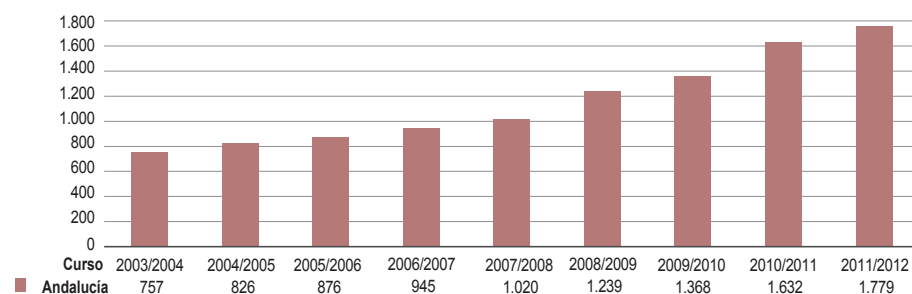
Por estos motivos, el sistema educativo andaluz contempla, como uno de sus ejes fundamentales, la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo. También considera, como uno de sus objetivos generales, promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no-violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.

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

Consejería de Educación

Dentro del sistema educativo de Andalucía, los centros de primer ciclo de educación infantil atienden a los niños y niñas de 0 a 3 años, y lo hacen con el doble objetivo de favorecer su desarrollo integral y armónico y ayudar a sus familias a conciliar la vida familiar y laboral.

Gráfico 3.55. Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2003-2012

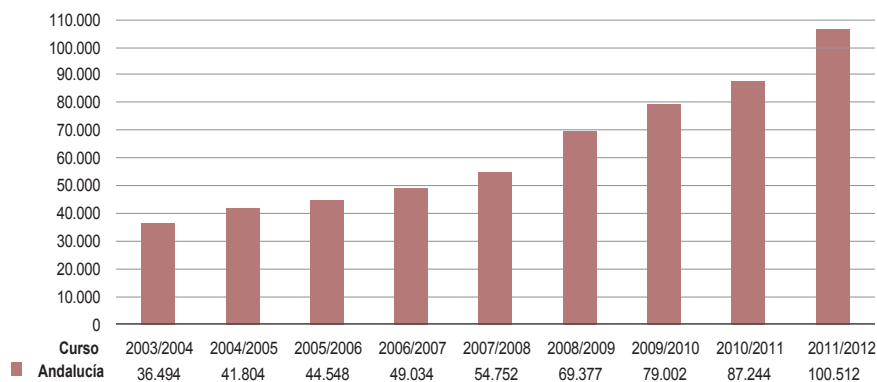


Fuentes: Cursos 2003-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. A partir del curso 2008/2009: Consejería de Educación

El número de centros de primer ciclo de educación infantil ha aumentado progresivamente entre 2003 y 2011, desde los 757 centros en el curso 2003-2004 a los 1.779 centros para el curso 2011-2012. Esto supone un incremento del 135% entre ambos cursos y un incremento del 8,7% entre el curso 2010-2011 y el curso 2011-2012.

Lógicamente también ha crecido el número de plazas que ofertan los centros de primer ciclo de educación infantil, tal y como preveía el Decreto 428/2008, de 29 de julio. El número de plazas se ha incrementado un 15,1% entre el curso 2010-2011 y 2011-2012 y un 275% desde el curso 2003-2004.

Gráfico 3.56. Evolución del número de plazas ofertadas en Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2003-2012



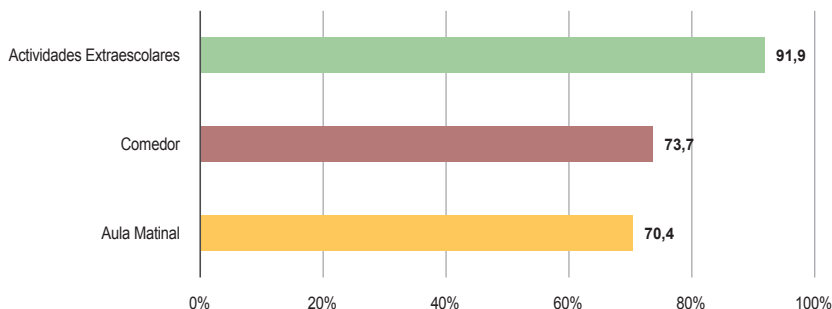
Fuentes: Cursos 2003-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. A partir del curso 2008/2009: Consejería de Educación

Nota: Datos estimados para el curso 2011/2012

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

Consejería de Educación

El sistema educativo de Andalucía, al margen de satisfacer el derecho a la educación, presta también servicios auxiliares destinados a favorecer la incorporación al mercado laboral de padres y madres. Para ello, el sistema cuenta con un Plan de Apertura de Centros que comprende los servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.

Gráfico 3.57. Centros educativos que ofertan servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2011-2012

Fuente: Consejería de Educación

Nota: Porcentajes sobre el total de centros acogidos al plan de apertura

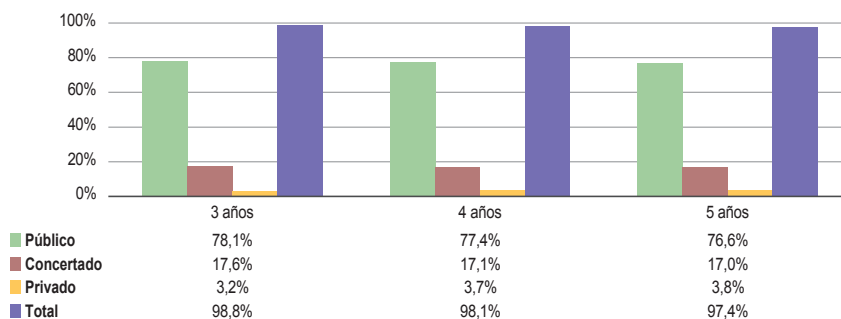
La prestación de estos servicios por parte de los centros educativos acogidos al Plan continúa incrementándose de un curso a otro. El gráfico muestra el porcentaje de centros que proporcionan los servicios mencionados sobre el total de centros acogidos al Plan. En el caso de las actividades extraescolares se supera el 90% de cobertura, mientras que los servicios de aula matinal y comedor superan el 70%. Entre el curso 2008-2009 y el curso 2011-2012 los centros que ofertan servicios de aula matinal se han incrementado 2 puntos porcentuales, los de comedor 1,6 puntos porcentuales y los de actividades extraescolares 1 décima de punto porcentual.

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

Consejería de Educación

El segundo ciclo de educación infantil comprende la enseñanza de los 3 a los 5 años. A pesar de no formar parte de la etapa obligatoria de la enseñanza, que va de los 6 a los 16 años, la tasa de escolarización en Andalucía se aproxima al 100%. Como se aprecia en el gráfico, en el curso 2009-2010 casi un 97% de los alumnos escolarizados en este ciclo lo estaban en centros sostenidos con fondos públicos, es decir, centros públicos o concertados.

El número de alumnos y alumnas escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos se ha incrementado progresivamente entre un curso y otro, y esto es consecuencia de la política iniciada para incrementar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles. Entre el curso 2008-2009 y el curso 2009-2010 se ha incrementado en 1 punto porcentual la escolarización del alumnado de 3 años. Para esta edad, la escolarización en centros públicos y concertados ha crecido, mientras que se ha reducido ligeramente en los centros privados.

Gráfico 3.58. Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2009-2010

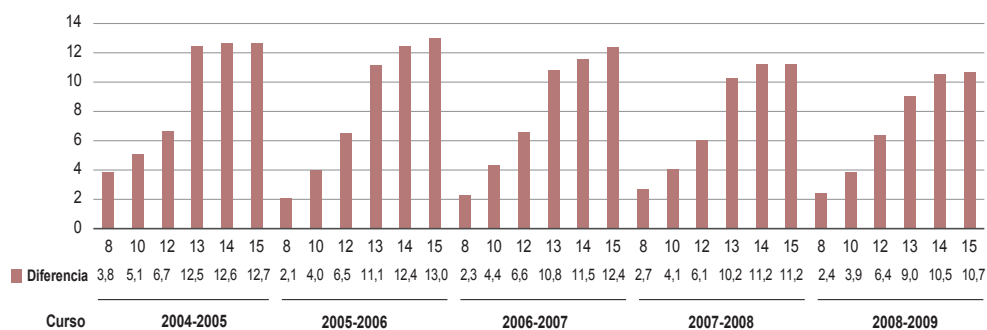
Fuente: Consejería de Educación

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

Consejería de Educación

Las tasas de idoneidad del alumnado expresan el porcentaje de alumnos y alumnas matriculados en un curso cuya edad coincide con la de ese curso. Esta tasa se emplea habitualmente para medir los resultados del sistema educativo ya que muestran los porcentajes de alumnos y alumnas que avanzan durante la escolaridad obligatoria realizando los cursos que corresponden a su edad.

El gráfico muestra la diferencia entre la tasa de idoneidad de las alumnas y la de los alumnos.

Gráfico 3.59. Evolución de las diferencias en la tasa de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía

Fuente: Consejería de Educación

Nota: Puntos porcentuales de alumnas sobre alumnos

Es un rasgo común de los sistemas educativos que la tasa de idoneidad sea mejor en las alumnas que en los alumnos, y además esta diferencia se acentúa a medida que la edad aumenta y se acentúa también en el alumnado que cursa la educación secundaria obligatoria (12 a 16 años). La evolución entre los cursos 2004-2005 y 2008-2009 muestra que la diferencia en la tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos se está reduciendo en todas las edades excepto para el alumnado de 12 años donde se observa un ligero incremento entre el curso 2007-2008 y 2008-2009.

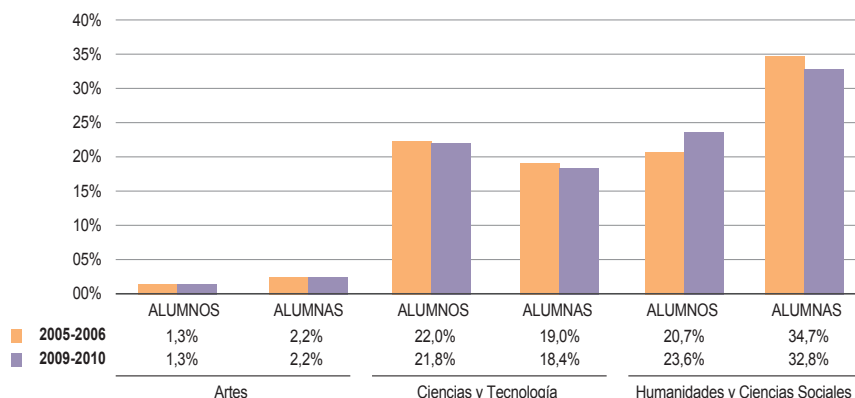
3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato en Andalucía según rama de conocimiento

Consejería de Educación

La etapa de bachillerato comprende dos cursos y precede a los estudios universitarios. El alumnado de esta etapa en Andalucía se ha incrementado un 8% entre los cursos 2005-2006 y 2009-2010. El porcentaje de alumnos que cursaron bachillerato en el curso 2009-2010 supone un 46,7% del total del alumnado, por un 53,3% de alumnas. Este dato refleja un incremento en la proporción de alumnos con respecto al curso 2005-2006, que era del 44,1%.

Gráfico 3.60.

Evolución porcentual del alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía



Fuente: Consejería de Educación

Nota: Porcentajes de alumnos y alumnas en cada rama sobre el total de su sexo

El Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales es el que congrega un mayor número de alumnos y de alumnas sobre el total de su mismo sexo (un 23,6% y un 32,8% respectivamente). El alumnado que cursa este bachillerato se ha incrementado un 9,7% del curso 2005-2006 al curso 2009-2010, y en cuanto a su distribución por sexo, se aprecia un crecimiento en el número de alumnos de casi 3 puntos porcentuales, mientras que el número de alumnas desciende en casi 2 puntos porcentuales. En el curso 2009-2010 el alumnado del Bachillerato de Ciencias y Tecnología es un 5,8% más que en el curso 2005-2006. Un 21,8% de los alumnos y un 18,4% de las alumnas optan por esta rama en el curso 2009-2010. A pesar del incremento del alumnado en esta rama, al ser éste menor al aumento general del alumnado de Bachillerato, la importancia relativa del alumnado de ciencias y tecnología disminuye. En el Bachillerato de Artes, el alumnado se ha incrementado en un 7%, aunque la distribución por sexo no muestra variaciones entre los cursos objeto de análisis.

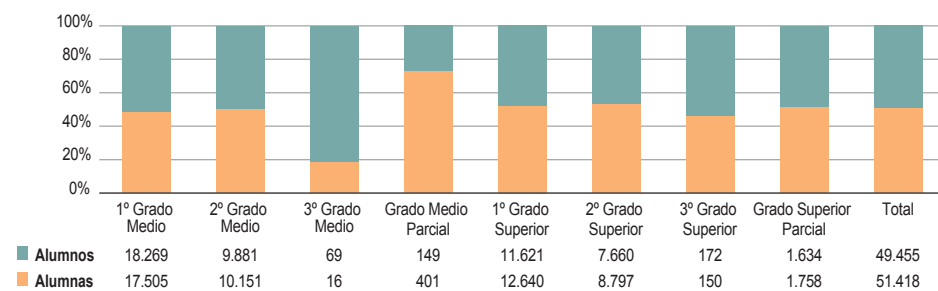
3.6.6. Alumnado de ciclos formativos según curso y nivel en Andalucía

Consejería de Educación

La composición por sexo del alumnado de ciclos formativos en Andalucía roza la paridad, con un 49% de alumnos y un 51% de alumnas. En términos absolutos el alumnado se ha incrementado un 6,5% entre los cursos 2008-2009 y 2009-2010 y un 13% si se compara entre el curso 2007-2008 y el curso 2009-2010. No obstante, la composición por sexo muestra poca variación en tres cursos, ya que en el curso 2007-2008 la relación era de 48 alumnos por cada 100.

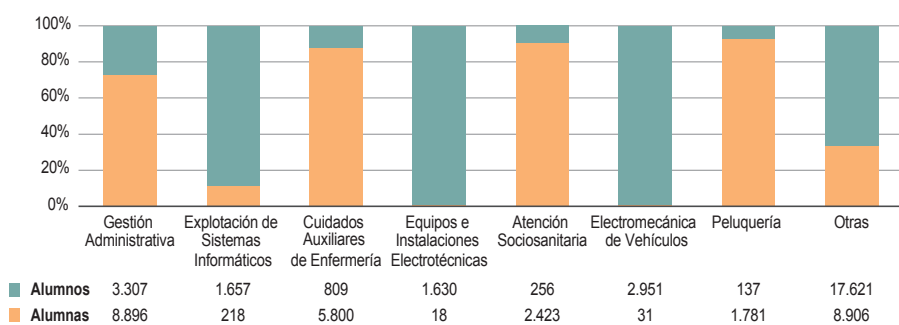
La composición por sexo varía según el ciclo formativo analizado y en algunos casos, como por ejemplo en el grado medio parcial, se observa una presencia mayoritaria de alumnas, el 72,9% sobre el total. Este grado está dirigido a mayores de 18 años que posean la titulación necesaria para ciclos formativos (grado en educación secundaria para ciclos formativos de grado medio o bachillerato para ciclos formativos de grado superior) o que hayan superado la correspondiente prueba de acceso a ciclos formativos.

En el tercer curso de grado medio se aprecia que el 18,8% del alumnado son hombres, y el restante 81,2%, mujeres, si bien es un grado con un alumnado que no alcanza la centena.

Gráfico 3.61. Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2009-2010

Fuente: Consejería de Educación

El segundo gráfico de este apartado sobre la composición del alumnado de los grados medios por sexo y familia profesional, muestra una distribución de género tradicional de alumnas y alumnos. Así, las familias de Electromecánica de Vehículos, Equipos e Instalaciones Electrotécnicas y Explotación de Sistemas Informáticos están cursadas principalmente por alumnos, mientras que Peluquería, Gestión Administrativa, Atención Sociosanitaria y Cuidados Auxiliares de Enfermería cuentan con un alumnado mayoritariamente femenino. Esta situación no presenta variaciones significativas con respecto a los datos de cursos anteriores.

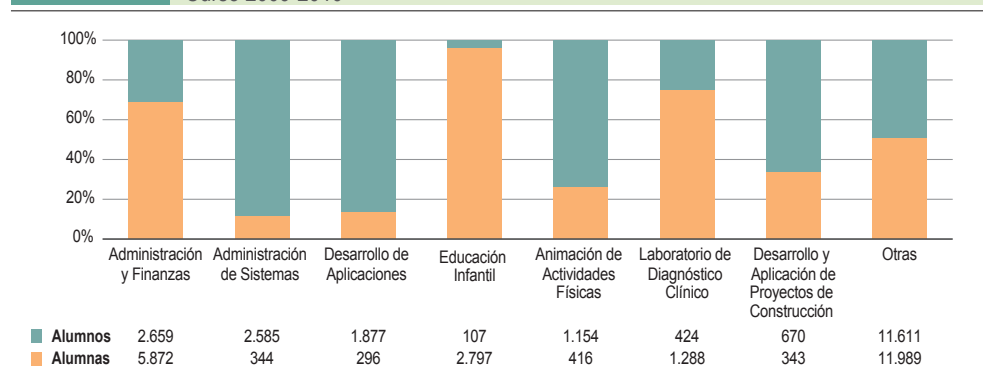
Gráfico 3.62. Alumnado de ciclos formativos de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2009-2010

Fuente: Consejería de Educación

El tercer gráfico, referido al grado superior, también presenta rasgos de género que agrupan al alumnado mayoritariamente por sexo. Así, las mujeres cuentan con mayor presencia relativa en las familias profesionales de Administración y Finanzas, y Laboratorio de Diagnóstico Clínico, alcanzando hasta un 96,3% en Educación Infantil.

Sin embargo, las familias profesionales de Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y Animación de Actividades Físicas y Deportivas cuentan con una mayoría de alumnos, alcanzándose un 88,3% en la familia Administración de Sistemas Informáticos. Como en los grados medios, estas circunstancias no presentan variaciones significativas con respecto a los datos de cursos anteriores.

Gráfico 3.63. Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2009-2010



Fuente: Consejería de Educación

3.6.7. Alumnado de Educación de Personas Adultas

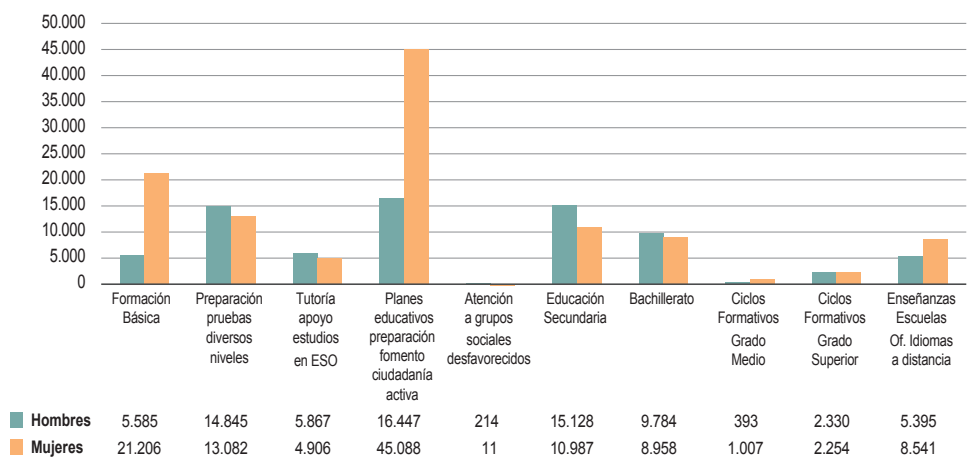
Consejería de Educación

La educación de personas adultas comprende hasta diez enseñanzas diferentes, si bien las que agrupan un alumnado más amplio son las enseñanzas de formación básica y los planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, que comprende, por ejemplo, el uso básico de las TICs, el fomento de la cultura y el espíritu empresarial, el conocimiento del patrimonio cultural andaluz o la adquisición de hábitos saludables. Entre una y otra totalizan un 46% del alumnado de personas adultas.

El análisis por sexo del alumnado de educación de personas adultas en el curso 2009-2010 muestra que 60 de cada 100 personas son mujeres y 40 hombres, aunque la presencia de hombres no ha dejado de crecer con respecto al curso 2008-2009 (35,7%) y 2007-2008 (32,2%). Esta composición, mayoritariamente femenina, está determinada por la presencia masiva de mujeres en las dos enseñanzas que cuentan con un alumnado más amplio; en las enseñanzas de formación básica las mujeres suponen un 79,2% del total y en los planes para el fomento de la ciudadanía activa, un 73,3%.

Con respecto al curso 2008-2009, el alumnado de la Formación Básica en el curso 2009-2010 se ha reducido en términos absolutos, y también ha disminuido la participación de las mujeres en esta modalidad de la educación de personas adultas, que en ese curso alcanzó el 82,2% del total. El alumnado de planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa también ha disminuido en términos absolutos pero la composición por sexo se mantiene invariable. Las enseñanzas que registran un mayor incremento de alumnos de sexo masculino entre el curso 2008-2009 y el curso 2009-2010 son la preparación de pruebas de diversos niveles (que comprenden la obtención del título de graduado en ESO, las pruebas de acceso a los ciclos de grado medio o superior, o pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años), así como la educación secundaria y el bachillerato.

Gráfico 3.64. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2009-2010



Fuente: Consejería de Educación

3.7. VIVIENDA

La Ley Reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía, aprobada en febrero de 2010 desarrolla en nuestra Comunidad el derecho constitucional y estatutario a una vivienda digna y adecuada de la ciudadanía andaluza. Según establece esta norma, son titulares del derecho a una vivienda digna y adecuada las personas físicas con vecindad administrativa en cualquiera de los municipios de Andalucía, debiendo favorecerse este ejercicio en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el mismo sentido, el artículo 50 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece que los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

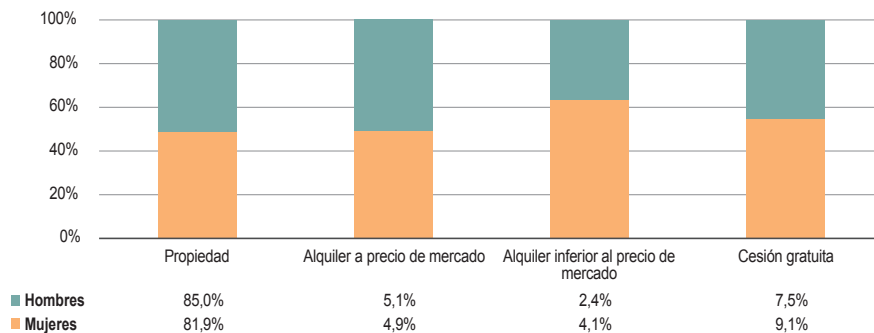
Para la incorporación de la perspectiva de género en esta política, resulta imprescindible contar con datos objetivos que permitan hacer un diagnóstico de la situación sobre la que los poderes públicos deben actuar. En este sentido, es pertinente hacer un análisis del régimen de tenencia de la vivienda de hombres y mujeres residentes en Andalucía merced a la explotación que realiza el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida 2009 del Instituto Nacional de Estadística.

3.7.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal en Andalucía

Consejería de Obras Públicas y Vivienda

Según la metodología de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), los regímenes de tenencia de la vivienda principal pueden ser propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado, y cesión gratuita.

Los últimos datos disponibles, correspondientes a 2009, muestran que un 85% de los hombres y un 81,9% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 5,1% de los hombres y un 4,9% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 2,4% de los hombres y un 4,1% de las mujeres vivían en alquiler a precio inferior de mercado. El último tipo de tenencia, la cesión gratuita, es el régimen para un 7,5% de los hombres y un 9,1% de las mujeres.

Gráfico 3.65. Régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2009

Fuente: IECA. Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE

Nota: Datos porcentuales y distribución por sexo en cada régimen

Observando la evolución de los datos de la ECV entre 2006 y 2009, se puede apreciar una evolución al alza en los porcentajes de personas que tienen su vivienda principal en propiedad, tanto para hombres como para mujeres. Con respecto a los hombres, se aprecia un incremento de 2,5 puntos entre 2006 y 2009, mientras que en las mujeres el aumento es de 0,5 puntos. En el caso de los hombres el incremento más alto dentro del periodo 2006-2009 se registró entre el año 2008 y 2009, con 2,3 puntos porcentuales, mientras que en el caso de las mujeres, el mayor incremento, de 0,5 puntos porcentuales se dio entre los años 2007 a 2008.

El aumento en el régimen de propiedad en el año 2009 respecto al 2008 incide en disminuciones generalizadas en el resto de tenencias, excepto en el régimen de alquiler, tanto a precio de mercado como inferior, por parte de las mujeres, con incrementos de 0,1 y 0,3 puntos porcentuales respectivamente.

En el régimen de alquiler a precio de mercado, se observa una tendencia a la equiparación de los porcentajes de hombres (5,1%) y mujeres (4,9%). Entre los hombres la evolución en este régimen entre 2006 y 2009 muestra un incremento de 3,3 puntos porcentuales, mientras que entre 2006 y 2009 el porcentaje de mujeres con un alquiler a precio de mercado ha bajado 0,2 puntos porcentuales. Con respecto a 2008 la variación en los hombres ha sido de -0,7 puntos porcentuales y en las mujeres de -0,1 puntos porcentuales.

Respecto al alquiler a precio inferior al de mercado, se registra un descenso continuo en el caso de los hombres, con un 2,4% en 2009 comparado con el 4,9% de 2006. Aun así, parece haberse estabilizado dicho descenso, ya que entre 2007 y 2009 la variación ha sido solo de -0,3 puntos porcentuales, mientras que entre

2006 y 2007 fue de -2,2 puntos porcentuales. Por otra parte, en el caso de las mujeres ha existido un pequeño repunte entre 2008 (3,8%) y 2009 (4,1%), aunque, sin embargo, el valor de 2009 es inferior al 4,9% de 2006 y al 4,7% de 2007.

Por último, en el régimen de la cesión gratuita, desciende el porcentaje de hombres y mujeres con esta tenencia entre 2008 y 2009. Cuando se analiza un plazo más amplio se aprecia que el descenso ha sido continuo entre los hombres (eran el 10,8% en 2006 y el 7,5% en 2009), mientras que en el caso de las mujeres la evolución fue al alza entre 2006 (8,6%) y 2008 (10,3%), descendiendo en 2009 (9,1%). Aun así, las líneas de tendencia han sido inversas para hombres y mujeres a lo largo del período en estudio, siendo alcista en el caso de las mujeres y a la baja en el de los hombres.

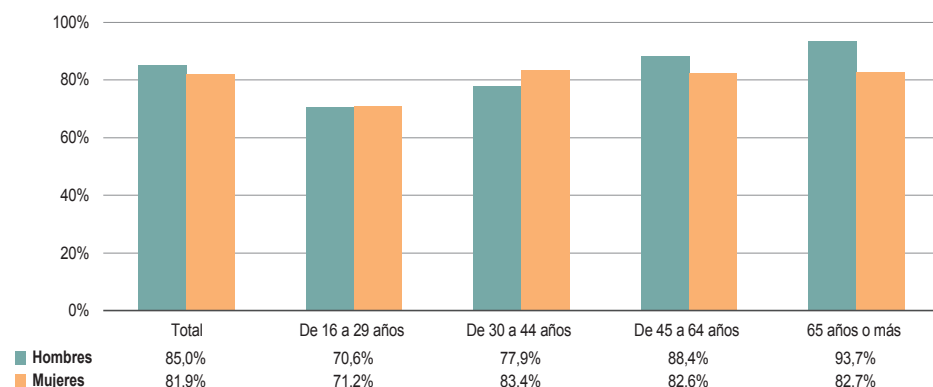
3.7.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Obras Públicas y Vivienda

Puesto que la propiedad es el régimen de tenencia más frecuente entre los hombres y mujeres andaluces, un 85% y un 81,9% respectivamente, nos detendremos en el mismo para profundizar cómo se relaciona la titularidad de la vivienda en propiedad con la variable de edad. En el gráfico se aprecia que a mayor edad, más frecuente es la propiedad, con la excepción del segmento de mujeres en la franja de edad de 45 a 64 años, que es el más bajo de todas las cohortes con la excepción del grupo de 16 a 29 años.

Gráfico 3.66.

Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad de la persona de referencia en Andalucía. Año 2009



Fuente: IECA. Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE

Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal

En el caso de los hombres el porcentaje de propietarios aumenta conforme a la edad, siendo superior al de las mujeres en las franjas de edad de 45 a 64 años y de 65 y más años. En la franja de 16 a 29 años se registra una variación importante con respecto a los datos de 2008, puesto que los propietarios han pasado de ser el 81,5% al 70,6%, descendiendo 10,9 puntos porcentuales, mientras que las propietarias han pasado del 63,6% al 71,2% en 2009, incrementándose en 7,6 puntos porcentuales, produciendo en la práctica la equiparación de ambos sexos.

En la franja de 65 y más años el número de propietarios en 2009 (93,7%) crece con respecto a 2008 (90,8%) y 2006 (88,6%), mientras que en el caso de las propietarias, entre 2009 (82,7%) y 2006 (84,9%) se registra un descenso de 2,2 puntos porcentuales, si bien entre 2008 y 2009 se produce una recuperación de 1,6 puntos porcentuales, puesto que en ese año el porcentaje descendió hasta el 81,1%.

En la franja inmediatamente anterior, de 45 a 64 años, en 2009 la diferencia en puntos porcentuales entre los hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 5,8 puntos porcentuales frente a la mejor diferencia de 2,5 puntos porcentuales de 2008. Con respecto a 2006, la diferencia en 2009 también es más amplia, puesto que en ese año se situó en 3,8 puntos porcentuales.

Por último, en la franja de 30 a 44 años, se registra tradicionalmente un mayor porcentaje de propietarias que de propietarios, aunque la distancia se ha acortado entre 2009 y 2008 pasando de 8,8 puntos porcentuales en 2008 a 5,5 puntos porcentuales en 2009, no obstante, la menor diferencia entre mujeres y hombres entre 2009 y 2006 se registró en 2006, con 1,1 puntos porcentuales. La variación de esta diferencia está determinada por el aumento en el número de propietarias de este grupo de edad del 77,8% al 83,4% y el menor incremento en el número de propietarios entre 2009 (77,9%) y 2006 (76,9%).

3.8. TRANSPORTES

En los últimos años los patrones de movilidad de la población que más han cambiado han sido los de las mujeres, circunstancia que las administraciones públicas han comenzado a detectar con la desagregación por sexo de las encuestas sobre movilidad. Los datos de la última edición de Movilia, la encuesta de Movilidad del Ministerio de Fomento, muestran que en la movilidad cotidiana, el coche es el medio de transporte más empleado por los hombres, mientras que las mujeres emplean mayoritariamente, como primer medio de transporte, el desplazamiento a pie o bicicleta, que es, a su vez, el segundo medio más empleado por los hombres. Las mujeres también emplean con más frecuencia el autobús urbano o interurbano que los hombres. La utilización de los medios de transporte por parte de hombres y mujeres también es diferente en los viajes, según la edición de Movilia para viajes de más de 50 km, pues aunque el coche es el medio más empleado por hombres y mujeres, es más frecuente su uso en el caso de los hombres, que utilizan en menor medida que las mujeres el autobús y el tren.

Según datos de la literatura especializada en materia de movilidad y género, entre 1988 y 2004, el porcentaje de hombres y mujeres que se desplazan a pie ha disminuido, aunque en el caso de las mujeres la reducción ha sido mucho más acusada. Esta variación en las preferencias ha hecho que en ese mismo periodo el uso del transporte público creciese entre las mujeres y disminuyese entre los hombres. El uso del transporte privado creció también tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque más ampliamente entre ellas. Con respecto al uso del transporte privado debe notarse que la proporción de mujeres sobre el total de conductores se ha incrementado en Andalucía 3 puntos porcentuales entre 2004 y 2009.

Los últimos datos disponibles en materia de movilidad de hombres y mujeres referidos a Andalucía se encuentran ampliamente recogidos en la edición anterior de este informe, no habiéndose producido una nueva edición de Movilia.

Otro de los aspectos del transporte sobre los que resulta muy relevante aplicar un enfoque de género es la conducta de riesgo en la conducción de vehículos por parte de hombres y mujeres, así como sus diferentes percepciones en materia de medidas sobre seguridad vial. A continuación se presentan los indicadores más relevantes en materia de tráfico y siniestralidad de nuestra Comunidad Autónoma.

3.8.1. Personas heridas y muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía

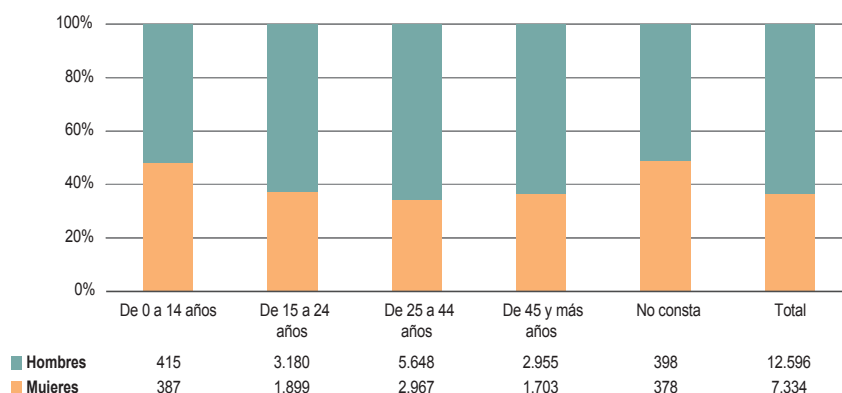
Consejería de Obras Públicas y Vivienda

Según los datos del Censo de conductores por comunidades autónomas del Instituto Nacional de Estadística, el total de personas conductoras en Andalucía en 2009 ascendía a 4.616.008, un 1,1% más que en 2008. Del total, el 61,5% eran hombres y el 38,5% mujeres. En 2008 esta proporción era de un 61,9% por un 38,1%, respectivamente.

Según los Datos de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en 2009 los accidentes de tráfico produjeron en Andalucía un total de 19.930 personas heridas, un 63,2% hombres y un 36,8% mujeres, frente al 63,9% y 36,1%, respectivamente, de 2008. El aumento en la proporción de mujeres heridas en accidente de tráfico (0,9 puntos porcentuales) refleja la evolución al alza en el número de conductoras (0,4 puntos porcentuales).

Cuando se analiza el número de personas heridas por edad, resulta que la franja que concita un mayor número de víctimas es la de 25 a 44 años, 8.615, de las que un 65,6% fueron hombres. Las personas heridas en este grupo de edad representan un 43,2% del total, que en el caso de los hombres supone el 44,8% del total de víctimas de sexo masculino y en el caso de las mujeres, el 40,5%.

Gráfico 3.67. Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2009



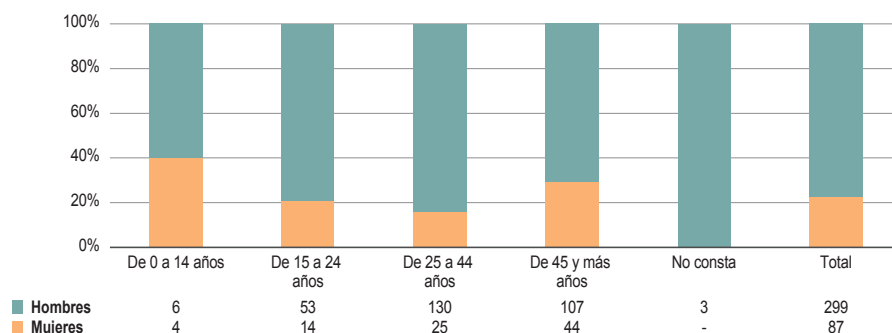
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

El siguiente grupo de edad que presenta un mayor número de personas heridas es el de 15 a 24 años, 5.079 personas, de las que un 62,6% son hombres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 25,5% del total de personas heridas en accidentes de tráfico, con porcentajes horizontales muy similares para mujeres y hombres, del 25,2% y del 25,9% respectivamente. El tercer grupo de edad en importancia por el número de víctimas heridas es el de 45 y más años, que con 4.658 heridos supone el 23,4% del total de víctimas. De ellas, el 63,4% son hombres, que a su vez suponen el 23,2% del total de hombres heridos, mientras que las mujeres heridas en esta franja de edad representan el 23,5% del total de mujeres heridas en accidentes.

El segundo gráfico de este apartado muestra las personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico. El balance para 2009 fue de 386 personas, un 63,2% hombres y un 36,8% mujeres, proporciones en sintonía con las del censo de conductores.

El análisis de los datos sobre víctimas mortales según el grupo de edad muestra que el mayor número de fallecidos se registra en la cohorte de 25 a 44 años, con un total de 155, un 40,2% del total de las víctimas, de las cuales el 83,9% son hombres y el 16,1% son mujeres. El siguiente segmento con mayor siniestralidad es el de las personas de 45 años y más, con un 39,1% del total de las víctimas, de las cuales, un 70,9% son hombres y un 29,1% son mujeres. No obstante esta franja es la que registra un mayor número de mujeres fallecidas sobre el total de mujeres, con un 50,6%, mientras que en el caso de los hombres la franja de 25 a 44 años supone el 43,5% de los fallecidos y la de 45 y más años el 35,8%.

Gráfico 3.68. Número de personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2009



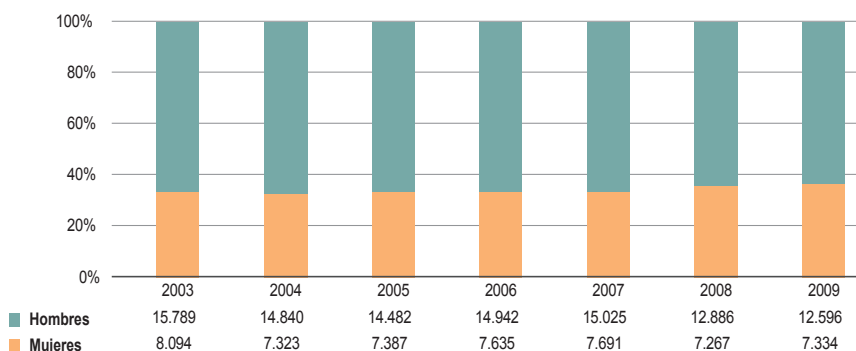
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

3.8.2. Evolución del número de personas heridas y muertas en accidente de tráfico en Andalucía

Consejería de Obras Públicas y Vivienda

Entre 2003 y 2009 el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico se ha reducido un 16,6% en Andalucía, reducción que en el caso de los hombres ha sido del 20,2% y en el caso de las mujeres del 9,4%. Cuando se calcula la evolución de los porcentajes de hombres y mujeres heridos sobre el total, vemos que de una proporción del 66,1% de hombres heridos y del 33,9% de mujeres heridas de 2003 se ha pasado a una composición por sexo del 63,2% y 36,8%, respectivamente, de 2009. La evolución de los datos muestra un acompasamiento con la de los datos del censo de conductores ya mencionada.

Gráfico 3.69. Evolución del número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía

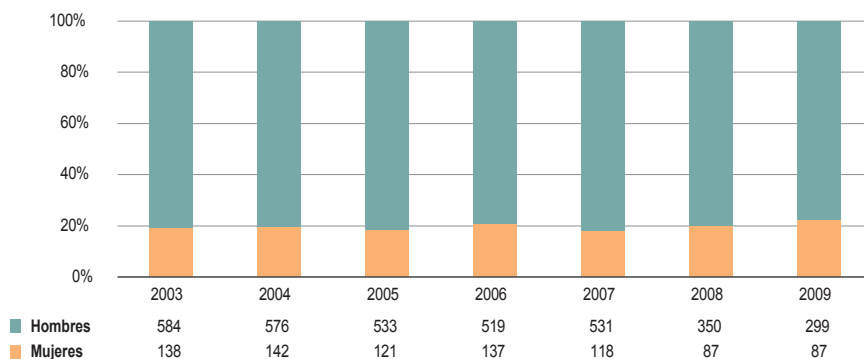


Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

No obstante, como puede apreciarse en el gráfico, la reducción más importante en el número de personas heridas se produjo entre los años 2007 y 2008, un 10,4%, mientras que entre 2008 y 2009 la reducción ha sido del 1%. En este periodo 2007-2008, el análisis de la siniestralidad por grupo de edad muestra que el grupo de 15 a 24 años experimentó la mayor reducción en el número de víctimas en ambos sexos, del 17% en el caso de los hombres y del 7% en el de las mujeres. En 2008, la mayor reducción se vuelve a dar en este grupo de edad, un 8,1%, que vuelve a ser más intenso en los hombres, un 10,7%, que en las mujeres, entre las que se reducen las víctimas en un 3,3%.

En el segundo gráfico se muestra la evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico, cuyo número ha pasado de 722 en 2003 a 386 en 2009, datos que suponen una reducción del 46,5%. La desagregación por sexo de los datos del periodo 2003-2009 muestra que se ha producido una reducción del 48,8% en el número de hombres fallecidos y del 37% en el número de mujeres. Esta evolución ha variado las proporciones de hombres y mujeres fallecidos sobre el total de víctimas. Así, de las personas fallecidas en 2003, un 80,9% eran hombres y un 19,1% mujeres, mientras que esta proporción en 2009 fue del 77,5% y del 22,5% respectivamente.

Gráfico 3.70. Evolución del número de personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Observando el gráfico se aprecia también que la reducción de 51 víctimas entre 2008 y 2009 se debe exclusivamente a la reducción en el número de hombres fallecidos, puesto que el número de mujeres fallecidas no varía entre un año y otro. El análisis por sexo y grupo de edad muestra que entre los hombres el grupo en el que más se reduce el número de fallecidos entre 2008 y 2009 es el de 15 a 24 años, un 36,1% menos, mientras que entre las mujeres la reducción en este tramo fue del 17,6%. En la franja de 25 a 44 años, los hombres fallecidos en 2009 fueron un 9,5% menos que en 2008, mientras que fallecieron un 8,7% más de mujeres. En la franja de 44 y más años, hubo un 7% menos de hombres fallecidos y un 2,3% más de mujeres fallecidas que en 2008.

Por otra parte, y tal como ocurría con las víctimas heridas, 2007-2008 es el periodo de mayor reducción en el número de personas fallecidas, un 32,7%, que en el caso de los hombres fue del 34,1% y en el de las mujeres del 26,3%.

3.9. SALUD

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el concepto de «equidad en salud» como la distribución equitativa de los recursos necesarios para la salud, el acceso equitativo a las oportunidades disponibles y la prestación equitativa de apoyo a las personas enfermas, superando las diferencias que puedan existir entre las personas en función de su clase social, género, territorio o etnia. Esta formulación alude, por tanto, a diferencias en materia de salud que son innecesarias, evitables e injustas.

En materia de salud e igualdad de género, la Organización Mundial de la Salud (OMS) entiende que integrar la perspectiva de género en la salud pública significa tener en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres en todas las fases de las políticas y programas de salud. La incorporación de la perspectiva de género a la salud pública implica abordar la influencia de los factores sociales, culturales y biológicos de hombres y mujeres separadamente en los resultados sanitarios, para mejorar así la eficiencia, cobertura y equidad de los programas. La meta fundamental de esta estrategia es desterrar las desigualdades de género en el ámbito de la salud.

En este apartado se incluyen algunos de los indicadores socio-sanitarios que mejor reflejan en qué modo y medida disfrutaban los hombres y las mujeres de Andalucía de su salud y cuáles son los retos pendientes para la planificación de las políticas públicas desde el punto de vista de género. La información sobre el consumo de drogas por parte de mujeres y hombres en Andalucía cuya última edición fue elaborada en 2009 se incluye en el Informe de Evaluación de Impacto de Género de 2011, por lo que en la presente edición del informe se ofrece el indicador de admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas. Este indicador incluye el número de admisiones a tratamiento realizadas en los centros ambulatorios 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).

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

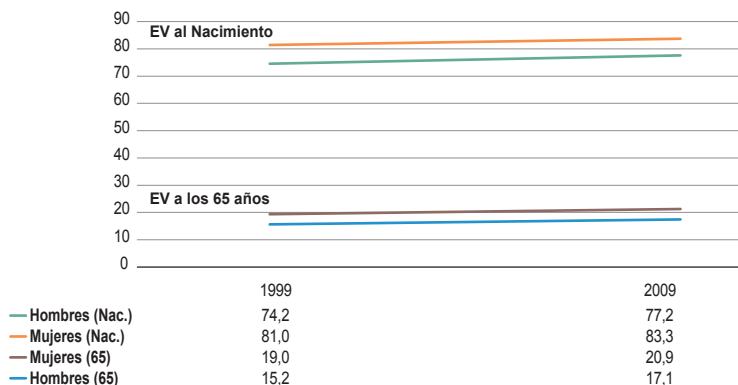
Consejería de Salud

La esperanza de vida es un indicador que nos muestra el número de años que espera vivir una persona sometida a los riesgos de mortalidad observados en un periodo dado. En Andalucía, la esperanza de vida al nacimiento se situó en 2009 en 77,2 años para los hombres y 83,3 años en las mujeres. Si tomamos como referencia el periodo desde 1999 hasta 2009, veremos que la esperanza de vida ha aumentado tanto para los hombres (1,8 años) como para las mujeres (0,8 años), con una diferencia de un año de vida entre unos y otras.

La mejora continua en la asistencia sanitaria integral y personalizada, acompañada de la disminución de la natalidad, está contribuyendo a lo que, en términos demográficos, se denomina “envejecimiento de la población”. Baste para entender este fenómeno que la edad media de la población en Andalucía en 1975 era de 31,3 años y en 2009 de 39 años.

Gráfico 3.71.

Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Periodo 1999-2009



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
Nota: Años de vida

En este sentido, la esperanza de vida que tienen los andaluces y las andaluzas a los 65 años ha crecido entre 1999 y 2009 de 19 a 20,9 años en el caso de las mujeres y de 15,2 a 17,1 años en el de los hombres, manteniéndose una diferencia de 3 años entre mujeres y hombres en los dos años comparados.

Este aumento de la esperanza de vida de la población repercute en las características y organización de las sociedades modernas y directamente en la planificación de servicios sociales sanitarios, y en este caso en lo que respecta a la atención de hombres y mujeres de avanzada edad.

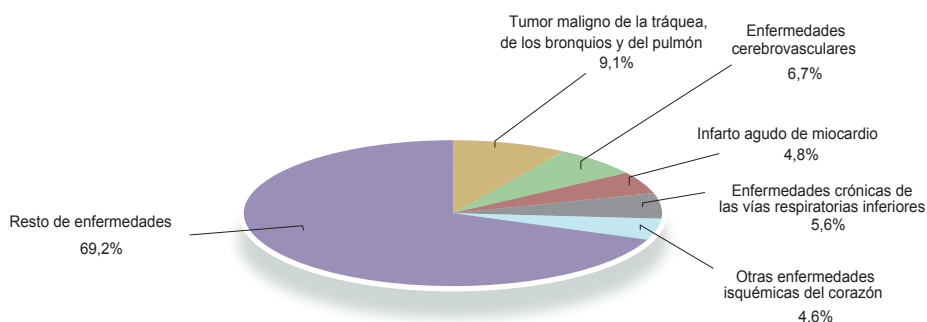
3.9.2. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

Consejería de Salud

El análisis de las causas de muerte con una perspectiva de género pone de manifiesto de manera inmediata que las patologías que producen la muerte de los hombres y las mujeres son diferentes, en unos casos debido a cuestiones biológicas y en otros a hábitos de vida.

Los dos gráficos de este apartado muestran que en Andalucía según los últimos datos disponibles, correspondientes al tercer trimestre de 2010, la primera causa de muerte de las mujeres son las enfermedades cerebrovasculares (9,8%), seguida de la insuficiencia cardiaca (5,9%) y de otras enfermedades del corazón (5,1%). En el caso de los hombres, la primera causa de muerte es el tumor maligno de la tráquea, de los bronquios y del pulmón (9,1%), seguido de las enfermedades cerebrovasculares (6,7%) y de las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (5,6%).

Gráfico 3.72. Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10^a). 3T/2010

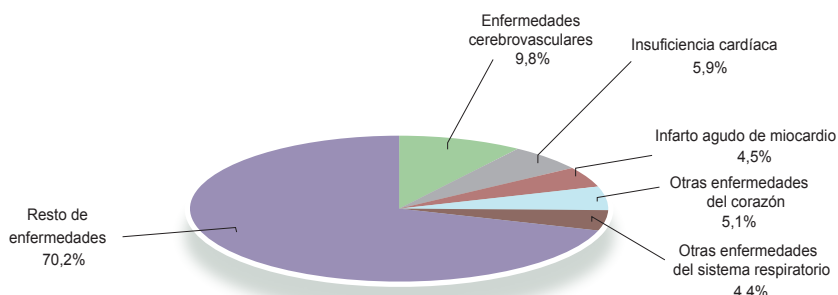


Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Como en años anteriores, se aprecia como principal diferencia entre las causas de muerte entre hombres y mujeres, una mayor presencia de enfermedades

relacionadas con el sistema respiratorio en el caso de los hombres, siendo el resto de causas de muerte muy similares entre ambos sexos y centradas en patologías del sistema cardio-circulatorio.

Gráfico 3.73. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 3T/2010



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Con respecto a datos de años anteriores, se aprecia que en las causas de muerte registradas en el segundo trimestre de 2008 en los hombres se mantiene la incidencia de los tumores malignos de tráquea, bronquios y pulmón, mientras que en 2010 baja en 1,3 puntos porcentuales la incidencia de las enfermedades cerebrovasculares, baja también el infarto de miocardio en 1,2 puntos porcentuales como causa de muerte, descienden 0,6 puntos porcentuales las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores y aumentan 0,6 puntos porcentuales las muertes debidas a otras enfermedades isquémicas del corazón.

En el caso de las mujeres, la evolución de las causas de muerte entre 2008 y 2010 muestra que la preponderancia de las enfermedades cerebrovasculares desciende 1,2 puntos porcentuales, la insuficiencia cardíaca lo hace en 2,1 puntos porcentuales, el infarto agudo de miocardio en 1,5 puntos porcentuales, otras enfermedades del corazón aumentan su frecuencia en 0,1 puntos porcentuales y otras enfermedades del sistema respiratorio crecen 0,4 puntos.

Como resultado de esta evolución se aprecia que en 2008 las cinco causas principales de muerte eran responsables de los fallecimientos del 33% de los hombres y del 34% de las mujeres, mientras que en 2010, estas mismas cinco causas son responsables del fallecimiento de un 30,8% de los hombres y de un 29,8% de las mujeres.

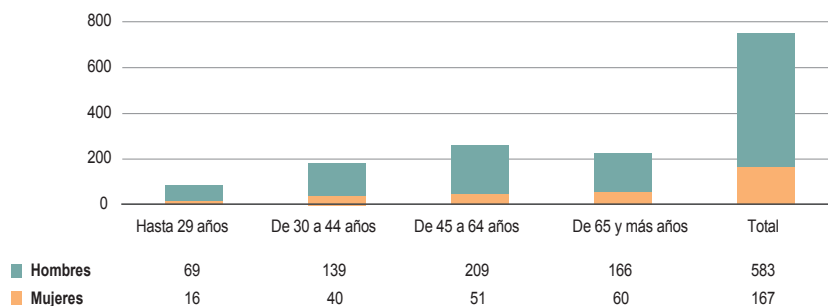
3.9.3. Defunciones registradas en Andalucía por causa de suicidio

Consejería de Salud

En 2009 el suicidio fue la causa de muerte de un total de 750 personas en Andalucía, 583 hombres (77,7%) y 167 mujeres (23,3%), porcentajes idénticos a los registrados en el ámbito nacional. Con respecto a 2008, las muertes producidas como consecuencia del suicidio han descendido un 9,7%. Esta reducción es resultado de un descenso del 11,4% en el número de hombres fallecidos, y de un incremento del 1,2% en el número de mujeres fallecidas.

Por franjas de edad, la mayor diferencia en la proporción de hombres y mujeres fallecidas como consecuencia de la causa de muerte descrita en este apartado se da en el grupo de hasta 29 años (81,2% hombres por un 18,8% de mujeres), mientras que la menor diferencia se da entre las personas de 65 y más años (73,5% de hombres y 26,5% de mujeres).

Gráfico 3.74. Número de muertes por suicidio, sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Defunciones según causa de muerte (2009)

Los datos que publica el Instituto Nacional de Estadística sobre las defunciones según causa de muerte también permiten apreciar diferencias en el modo elegido para cometer suicidio por parte de los hombres y mujeres. Así, mientras que un 45,3% del total de personas que optan por variantes del envenenamiento son mujeres, en el caso de los suicidios cometidos con armas de fuego, el porcentaje de mujeres representa el 15,6% del total. En el caso de ahorcamientos las mujeres representan el 11,9% del total de personas fallecidas y en los casos en los que la muerte se inflige mediante un objeto cortante el porcentaje se sitúa en el 14,3%. Sin embargo, del total de personas fallecidas como consecuencia de haber saltado de un lugar elevado, un 40% son mujeres.

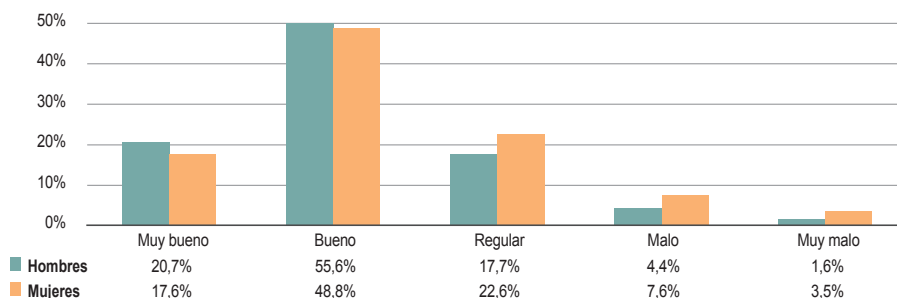
3.9.4. Estado de salud percibido según sexo en Andalucía

Consejería de Salud

El estado de salud percibido refleja la percepción subjetiva de un hombre y una mujer sobre su estado de salud en un momento determinado. Esta información de carácter eminentemente cualitativo, es una importante fuente de datos para la realización de estudios e investigaciones de salud con perspectiva de género. Por otra parte, las autoridades sanitarias tienen en cuenta este indicador en la investigación y análisis del origen de estas percepciones, y su repercusión real en el estado de salud y en la atención sanitaria que demandan y reciben, tanto hombres como mujeres.

Los últimos datos disponibles, correspondientes a 2009, muestran que el 76,3% de los hombres considera su estado de salud como “bueno” o “muy bueno” mientras que esta misma percepción la tienen un 66,4% de las mujeres. Con respecto a la autopercepción de una “salud mala” o “muy mala”, un 11,1% de mujeres se identifica con estas opciones, mientras que solo lo hace un 6% en los hombres. Por tanto, puede concluirse que, a pesar de contar con una esperanza de vida más larga, las mujeres tienen una percepción subjetiva e individual sobre su salud más negativa que la que tienen los hombres.

Gráfico 3.75. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2009



Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo e INE

Comparando los datos de 2009 con los de la encuesta anterior referida a 2007, se aprecia que los hombres y las mujeres que juzgaban su estado de salud como “muy bueno” se han reducido en 7,9 puntos porcentuales y en 5,9 puntos porcentuales respectivamente. Mientras, el porcentaje de hombres que decía tener buen estado de salud se ha incrementado en 6,9 puntos porcentuales y las mujeres también, en 7,9 puntos porcentuales. Aquellos hombres y mujeres que declaraban tener un estado de salud “regular” en 2007 (un 15,8% y un 25,4% respectivamente) aumentan en el caso de los hombres (1,9 puntos porcentuales) en 2009 y disminuyen en el caso de las mujeres (2,8 puntos porcentuales), mientras que los hombres que califican su estado

de salud como “malo” o “muy malo” se reducen entre 2007 y 2009, 0,1 puntos porcentuales y las mujeres que optan por esa misma calificación se incrementan 2,1 puntos porcentuales.

Para entender la divergencia entre longevidad y percepción del estado de salud, conviene tener en cuenta algunos de los datos de la última Encuesta Nacional de Salud realizada por el INE y el Ministerio de Salud, Política Social e Igualdad. En ella quedaba patente que los dolores de espalda (cervical y lumbar), la artrosis, artritis o reumatismo, la hipertensión, las varices, la depresión, ansiedad y otros trastornos mentales eran las enfermedades crónicas más frecuentes diagnosticadas a la población mayor de 15 años en Andalucía. Todos estos problemas tienen una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres, a excepción de la hipertensión donde las tasas por sexo son similares.

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

Consejería de Igualdad y Bienestar Social

El Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones, dependiente de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, elabora un indicador que recoge el número de admisiones a tratamiento realizadas en los centros ambulatorios 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). Desde 2001 el Observatorio publica un informe anual que muestra las principales variables de este indicador, y desde 2008 se presentan los perfiles por sexo de las personas admitidas anualmente a tratamiento, las cuales refleja el indicador.

Los datos de 2010 muestran que la mayor parte de las personas admitidas a tratamiento son hombres, representando el 83,4%, mientras que las mujeres suponen el 16,6% restante. Esta diferencia se acentúa entre los menores de edad, puesto que de ellos, el 14,5% son chicas y el 85,5% chicos.

Distinguiendo por tipo de sustancia se observa que el porcentaje más elevado de mujeres se da en las admisiones a tratamiento por hipnóticos y sedantes, con un 33,8%, por un 66,2% de hombres. El alcohol es la segunda sustancia que cuenta con un porcentaje más elevado de mujeres admitidas a tratamiento, un 17,2%, por un 82,8% de hombres. Le sigue el MDMA (comúnmente conocido como “éxtasis”), con un 12,1% de mujeres y un 87,9% de hombres. Entre las personas admitidas por heroína y/o “rebuja”, el porcentaje de mujeres es del 11,9% y el de hombres el 88,1%. La cocaína es la sustancia que cuenta con un menor porcentaje de mujeres admitidas a tratamiento, un 10,4%, por un 89,6% de hombres.

También pueden apreciarse diferencias en función del nivel educativo de hombres y mujeres. El porcentaje de mujeres con estudios universitarios admitidas a tratamiento es superior al de los hombres, excepto en el caso de la cocaína, grupo en el que ambos sexos están muy igualados y en el MDMA, donde todas las personas en tratamiento que tienen este nivel educativo son hombres. En el caso del alcohol, las mujeres con este nivel formativo suponen un 13,1% del total de mujeres admitidas, por un 5,6% de los hombres. En las admisiones por consumo de hipnosedantes, las mujeres con estudios universitarias representan un 11% del total de mujeres, por un 4% de los hombres con igual nivel educativo.

Con respecto al análisis de la situación laboral de las personas admitidas a tratamiento, tal y como muestra la tabla de la página siguiente, la situación mayoritaria de las personas admitidas a tratamiento, independientemente del tipo de sustancia que motiva la admisión, es el desempleo, que oscila entre el 66,1% de las personas admitidas a tratamiento por heroína o “rebujao” y el 42,2% de las admitidas por alcohol. Por sexo y situación laboral, el porcentaje de mujeres desempleadas admitidas a tratamiento por consumo de heroína, cocaína, MDMA y alcohol supera al de hombres en esa misma situación laboral. Entre las personas empleadas en tratamiento, los hombres están presentes en mayor grado que las mujeres en todas las sustancias excepto en los hipnóticos y sedantes. En esta sustancia el porcentaje de mujeres empleadas admitidas a tratamiento es del 27,5%, por un 15,2% de los hombres, mientras que en situación de desempleo, el porcentaje de hombres en tratamiento por esta sustancia alcanza el 64,1% y el de las mujeres el 47,3% del total de mujeres.

El informe también presenta datos sobre el modelo de convivencia de las personas que inician un tratamiento. Independientemente del tipo de sustancia que motiva el tratamiento, el porcentaje de hombres admitidos a tratamiento que residen con su familia de origen es mayor que el de las mujeres. Por otra parte, el porcentaje de familias monoparentales –las compuestas por un solo progenitor y descendiente/s a su cargo– es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, independientemente de la sustancia que motive el tratamiento. Cuando la sustancia que motiva la admisión a tratamiento es el alcohol, el modelo de convivencia más habitual entre hombres y mujeres es la convivencia con la pareja e hijos/as, en un 33,6% en el caso de los hombres y un 29,6% en el de las mujeres. Para esta misma sustancia el segundo modelo de convivencia más habitual entre las mujeres es la monoparentalidad (17,2%), mientras que en el caso de los hombres es la convivencia con la familia de origen (16%).

Por último, entre las mujeres admitidas a tratamiento por hipnóticos o sedantes, un 41,8% vive en pareja con hijos, mientras que los hombres que tienen ese mismo modelo de convivencia representan un 14,4%, siendo para ellos el modelo más frecuente la convivencia con la familia de origen (42,1%).

Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sustancia principal, sexo y variables demográficas.

	Heroína / Rebujo		Cocaína		MDMA y derivados		Hipnóticos y sedantes		Cannabis		Alcohol							
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total						
Nº de admisiones	88,1%	11,9%	4.031	89,6%	10,4%	4.574	87,9%	12,1%	33	66,2%	33,8%	269	88,7%	11,3%	2.641	82,8%	17,2%	5.942
Edad media	38,4	36,9	38,2	31,9	33,5	32,1	24,2	21,3	23,8	33,6	42,5	36,6	24,4	24,8	24,4	43,4	44,3	43,6
Nivel de estudios																		
Analfabetos	3,1%	4,4%	3,2%	1,2%	2,3%	1,3%	0%	0%	0%	4%	4,4%	4,1%	0,6%	0,3%	0,5%	1,8%	1,6%	1,8%
Enseñanza obligatoria	83,9%	78,4%	83,2%	82,6%	80,6%	82,3%	79,2%	75%	78,9%	81,9%	66%	76,4%	87,2%	79,9%	86,4%	76,5%	64,6%	74,5%
Secundaria 2º etapa	4,7%	8,4%	5,1%	8,8%	10,6%	9%	10,3%	25%	12,1%	5,6%	9,9%	7,1%	7,4%	12,4%	7,9%	11,1%	15,3%	11,8%
Estudios Universitarios	1,1%	3%	1,3%	3,2%	3%	3,2%	6,8%	0%	6%	4%	11%	6,4%	2,3%	4%	2,4%	5,6%	13,1%	6,9%
Otros	7,3%	5,9%	7,2%	4,3%	3,6%	4,2%	3,4%	0%	3%	4,5%	8,8%	6%	2,7%	3,4%	2,8%	4,9%	5,4%	5%
Situación Laboral																		
Empleado	15,8%	9,4%	15,1%	36,3%	25,3%	35,2%	34,4%	25%	33,3%	15,2%	27,5%	19,4%	18,4%	16,4%	18,2%	39,6%	29,8%	39,7%
Desempleado	65,8%	70,1%	66,1%	52,5%	61,2%	53,4%	41,4%	50%	42,4%	64,1%	47,3%	58,4%	49,2%	44,8%	48,7%	41,8%	44,6%	42,2%
Otros	18,6%	20,5%	18,8%	11,1%	13,6%	11,5%	24,1%	25%	24,2%	20,7%	25,3%	22,3%	32,3%	38,8%	33,2%	18,7%	25,6%	20%
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento																		
Solo/a	16,3%	11,9%	15,8%	9,9%	7,8%	9,7%	13,8%	0%	12,1%	10,7%	8,8%	10%	5%	8,7%	5,4%	16,8%	13,5%	16,2%
Únicamente con pareja	8,2%	20,7%	9,7%	9,8%	15,4%	10,4%	13,8%	0%	12,1%	7,9%	11%	8,9%	5%	6,4%	5,1%	11,5%	14,6%	12%
Únicamente con hijos/as	0,8%	6,9%	1,5%	1%	13,5%	2,3%	0%	0%	0%	1,1%	9,9%	4,1%	0,7%	3,7%	1%	2,2%	17,2%	4,8%
Con la familia de origen	16%	13,6%	15,7%	23,8%	17,7%	23,1%	0%	0%	0%	17,4%	41,8%	25,7%	11,3%	11,7%	11,3%	33,6%	29,6%	32,9%
Otros	33,5%	21,7%	32,1%	40,7%	29,1%	39,5%	55,2%	50%	54,5%	42,1%	20,9%	34,9%	65,2%	52,2%	63,7%	25,4%	16%	23,7%
Otros	25,1%	25,3%	25,2%	14,9%	16,5%	15%	17,1%	50%	21,2%	20,7%	7,7%	16,4%	12,8%	17,4%	13,4%	10,6%	9,1%	10,4%

Fuente: Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones.

3.10. AGRICULTURA Y PESCA

Andalucía no puede entenderse sin considerar como dimensión decisiva la variable agraria y es que el sector agroalimentario juega un papel principal en la economía regional. Los últimos datos disponibles muestran que el 33% de la población andaluza reside en zonas rurales y el 8,2% de la población activa total trabaja en el sector de la agricultura. Andalucía genera el 25% de la producción agraria nacional y aquí se encuentran el 21% de las explotaciones agrarias.

Tal y como recoge en su exposición de motivos la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, a pesar de que la sociedad española ha experimentado una profunda transformación en los últimos treinta años en el reconocimiento pleno de la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, “la equiparación de sexos en las zonas rurales evoluciona de forma más lenta, lo cual constituye una característica común de todos los países de nuestro entorno”. Prueba de ello, es la presencia mayoritaria de hombres en el mundo rural como consecuencia de la migración de las mujeres jóvenes del campo a las ciudades.

Otro de los ámbitos del sector primario en el que entra en juego la igualdad de género es el de las explotaciones familiares del medio rural, donde son muchas las mujeres que comparten con los hombres las tareas agrarias, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, sólo los hombres figuran como titulares de la explotación, lo que dificulta que se valore adecuadamente la participación de las mujeres en los derechos y obligaciones derivados de la gestión de dicha explotación, en condiciones de igualdad.

Los indicadores de este apartado presentan los últimos datos disponibles sobre la titularidad de explotaciones y la participación en el empleo que genera la acuicultura en nuestra Comunidad Autónoma.

3.10.1. Titulares de explotaciones agrícolas y ganaderas según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Agricultura y Pesca

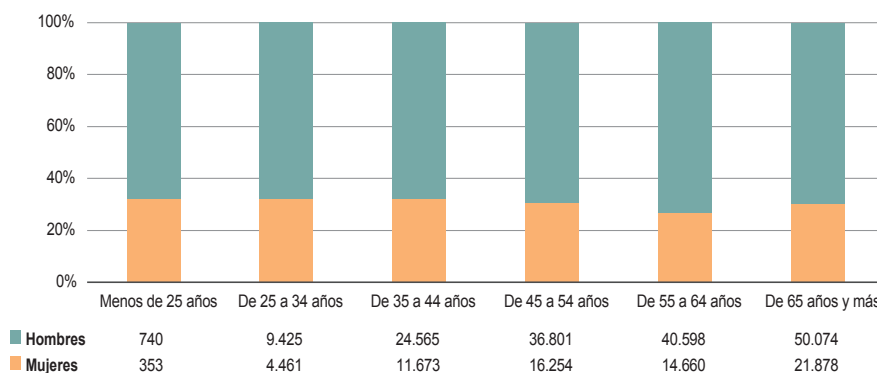
Los datos del Censo Agrario 2009, publicados este año, muestran que la titularidad de las explotaciones agrícolas andaluzas corresponde en un 96% a personas físicas. Los datos sobre titularidad de las explotaciones agrícolas por sexo muestran que un 30% de las explotaciones pertenecen a mujeres, y un 70% a hombres. Por sexo y grupo de edad, el porcentaje de mujeres titulares de hasta 44 años supera

el 32%, descendiendo al 26,5% entre las mujeres de 55 y 64 años y volviendo al nivel del 30% en las mujeres de 65 años y más.

El dato de titularidad femenina del 30% antes mencionado, supone un aumento de 2 puntos porcentuales en relación con los datos del Censo anterior (2007) cuando el 72% de las explotaciones pertenecían a los hombres y el 28% a las mujeres.

Por grupos de edad, entre el Censo de 2009 y 2007 se aprecia un crecimiento del porcentaje de mujeres sobre el total de titulares de explotaciones de hasta 44 años, y especialmente en el grupo de menores de 25 años, donde crece 9 puntos porcentuales. La participación femenina crece 7 puntos porcentuales en la franja de 35 a 44 años. Por otro lado, en las franjas de 55 a 64 años y de 65 y más años disminuye 1,4 y 0,6 puntos porcentuales respectivamente. Es relevante destacar que detrás de este hecho, están las ayudas a la incorporación de jóvenes agricultores que los poderes públicos han puesto en marcha en los últimos años y en general, el esfuerzo que se viene realizando por incorporar y visibilizar a las mujeres en el sector primario.

Gráfico 3.76. Número de titulares de las explotaciones agrícolas según sexo y edad en Andalucía. Año 2009

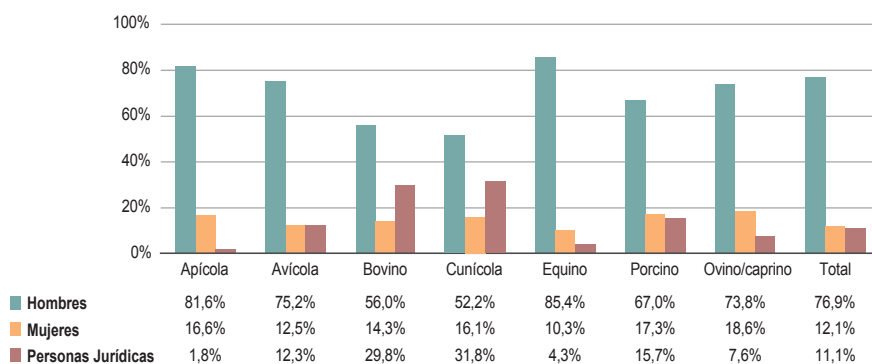


Fuente: Censo Agrario 2009. Instituto Nacional de Estadística

Con respecto a las explotaciones ganaderas, al igual que sucede en el subsector agrícola, la titularidad de las mujeres dista de los niveles de representación equilibrada. En este subsector, según datos de 2011, un 8,7% son de la titularidad de una persona jurídica, un 78,2% pertenecen a los hombres y un 13,1% a las mujeres, dato que comparado con el de 2010 supone un avance de 1,3 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres titulares.

Atendiendo al tipo de ganado, las cabañas en las que es más frecuente la titularidad de mujeres son la ovina-caprina, la apícola, la porcina y la cunícola.

Gráfico 3.77. Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía. Año 2010



Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. SIGGAN (Sistema de Información para la Gestión Ganadera Andaluza)

Nota: Datos a enero de 2011 con la base consolidada de 2010

3.10.2. Distribución del empleo generado en la acuicultura según sexo y tipo de jornada

Consejería de Agricultura y Pesca

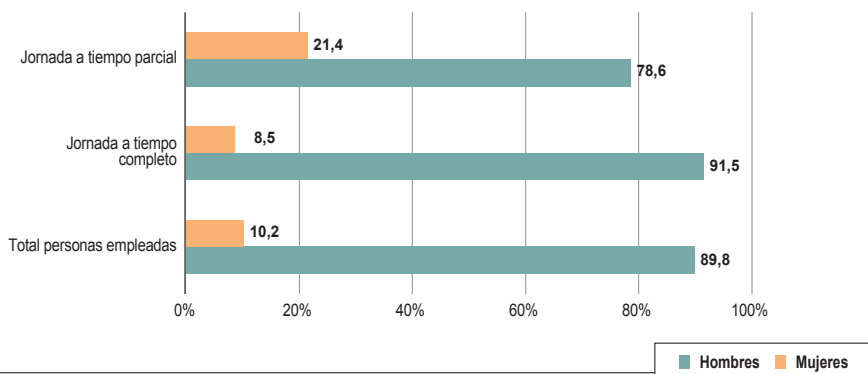
En 2010, las mujeres representaban el 2,3% del total de quienes trabajaban dedicados a las actividades pesqueras extractivas en Andalucía, puesto que de los 7.813 empleos generados por este sector, solo 181 correspondían a mujeres. Por otra parte, su presencia se concentra fundamentalmente en las denominadas “actividades conexas”, especialmente en la industria transformadora de pescados y mariscos.

La presencia de las mujeres en el subsector de la acuicultura, siendo minoritaria, es superior a la que tienen en las actividades extractivas. En 2010, un 10,2% de las personas que trabajaron en Andalucía en labores de acuicultura eran mujeres, porcentaje que supone una disminución de 0,6 puntos porcentuales con respecto a 2009.

A la vista de los datos que ilustran el gráfico sobre el empleo en este subsector por sexo y tipo de jornada, se aprecia que un 21,4% de las personas trabajadoras a tiempo parcial y un 8,5% de quienes trabajaban a tiempo completo son mujeres.

Los hombres desempeñan, por tanto, el 78,6% de los empleos a tiempo parcial y el 91,5% de los empleos a tiempo completo. Con respecto a los datos de 2009 se ha reducido en 1 punto el porcentaje de mujeres que trabajaban a tiempo completo sobre el total de trabajadores/as con ese tipo de jornada, y se ha incrementado en 4,1 puntos la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial sobre el total de personas empleadas con jornada a tiempo parcial.

Gráfico 3.78. Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2010



Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

3.11. MEDIO AMBIENTE

Hombres y mujeres han interactuado con el medio ambiente desde sus orígenes, sin embargo en la explotación, uso, gestión y conservación del medio ambiente se ha ignorado hasta hace bien poco el papel que las mujeres desarrollan en asuntos como la conservación y uso del medio ambiente y, en consecuencia todas las aportaciones que pueden realizar en su gestión.

En Andalucía, el Programa Educación Ambiental e Igualdad de Género recoge los objetivos del programa GEODA, puesto en marcha en 2003 como resultado del acuerdo de la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto Andaluz de la Mujer. Este programa se planteó la necesidad de integrar de manera transversal el enfoque de género en las políticas ambientales de la comunidad autónoma. Por otra parte, desde 2004 la Consejería de Medio Ambiente elabora la estadística que mide, desagregando por sexo, el empleo que genera el sector medioambiental en Andalucía. Los últimos resultados, extensamente comentados en el Informe de Impacto de Género del Presupuesto 2011, muestran que de las más de cien mil personas ocupadas en este sector en 2008, un 25% son mujeres y un 75% hombres, aunque estas proporciones varían de manera importante según el subsector medioambiental. La nueva edición de esta estadística se presentará en los próximos meses.

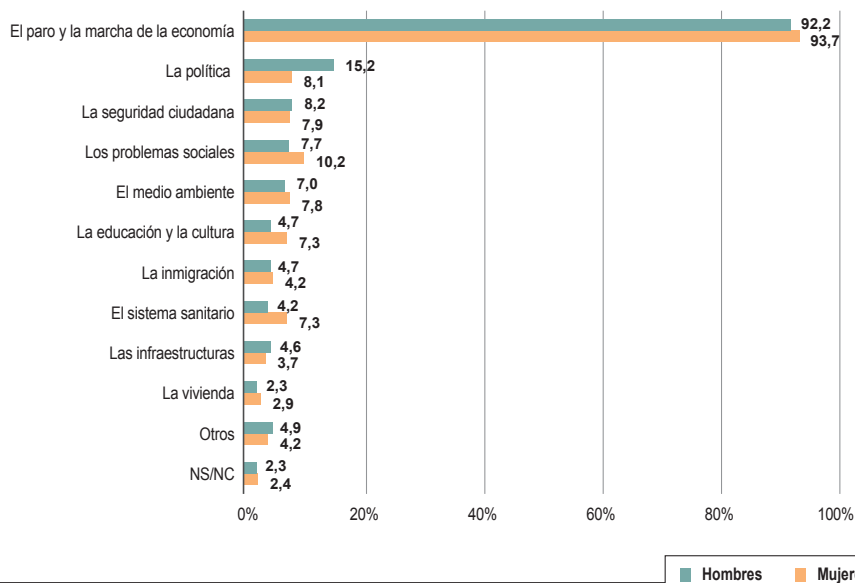
Otra de las herramientas de la Consejería de Medio Ambiente en las que se estudia la relación de hombres y mujeres con el medio ambiente es el EcoBarómetro. El EcoBarómetro de Andalucía (EBA) es el resultado de un proyecto de investigación desarrollado desde 2001 de forma conjunta entre la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). El objetivo del EBA es analizar la conciencia ambiental de los andaluces y andaluzas y cómo se relacionan con el medio ambiente. Para ello cuenta con un sistema de indicadores producidos a partir de los resultados proporcionados por una encuesta anual dirigida a la población andaluza mayor de 18 años. La encuesta tiene por finalidad medir las distintas dimensiones de la conciencia ambiental (afectiva, cognitiva, activa y conativa), analizando las percepciones, actitudes, conocimiento y comportamiento de los andaluces respecto a diversas cuestiones ambientales. El EcoBarómetro 2010 se realizó en los meses de junio y julio de 2011 y formula preguntas sobre conductas desarrolladas durante los seis meses anteriores a la realización de la encuesta.

En este epígrafe se presentan algunos de los indicadores del EcoBarómetro que muestran el grado de preocupación y de implicación de hombres y mujeres por las cuestiones medioambientales.

3.11.1. Grado de preocupación por el medio ambiente en Andalucía en relación con otros problemas

Desde el año 2009, los datos de los Ecobarómetros han mostrado que temas económicos como la crisis o el desempleo copan los primeros lugares en los motivos de preocupación de los hombres y las mujeres de nuestra comunidad, y que el medio ambiente ocupa una posición intermedia en esta clasificación. El Ecobarómetro 2010 muestra que cuando se le pide a las personas encuestadas que enumeren los tres problemas principales que tiene Andalucía, un 7,4% de las personas encuestadas apuntan a cuestiones ambientales entre sus principales preocupaciones. Como puede apreciarse en el gráfico, la proporción de mujeres que declara sentir preocupación por el medio ambiente es ligeramente superior a la de los hombres, un 7,8%, por un 7%. Esta preocupación ha disminuido con respecto al Ecobarómetro 2008, en el que un 16,2% de las personas encuestadas declaraban sentirse preocupadas por el medio ambiente, y con respecto a la edición de 2007 en la que este mismo porcentaje era del 22,2%.

Gráfico 3.79. Percepción de los problemas más importantes de Andalucía. Año 2010



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2010 de la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

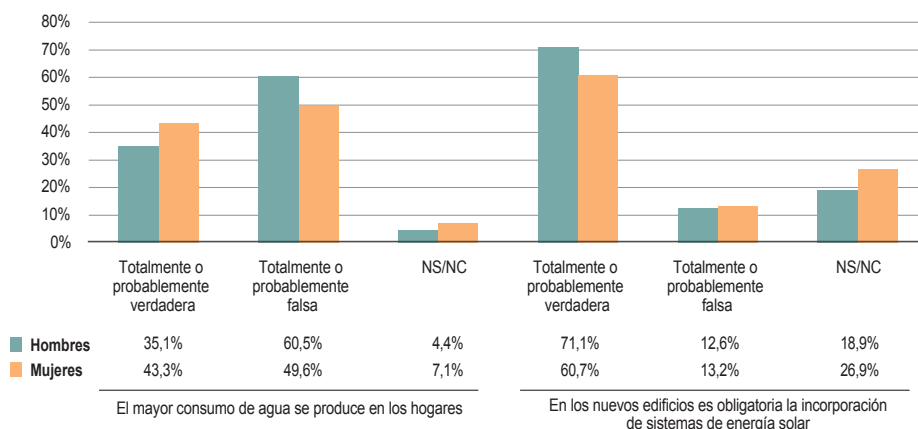
3.11.2. Conocimiento específico sobre cuestiones ambientales

Algunas de las preguntas del cuestionario que sirven de base para elaborar el Ecobarómetro están dirigidas a medir el nivel de conocimiento específico sobre cuestiones ambientales. En el gráfico se observa el grado de veracidad o falsedad que hombres y mujeres atribuyen a algunas afirmaciones relacionadas con el medio ambiente.

En primer lugar, con respecto a la creencia falsa sobre la importancia relativa del consumo de agua en los hogares sobre el consumo total, el Ecobarómetro pone de manifiesto el desconocimiento de la población sobre la verdadera importancia del consumo doméstico, especialmente entre las mujeres, lo que, por otra parte, es contradictorio con la mayor preocupación que éstas manifiestan por los problemas ambientales. Estos resultados son similares a los de 2008.

No obstante, se observa un mejor conocimiento de la obligatoriedad de que las nuevas construcciones incorporen sistemas de energía solar, mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. En este caso, el mayor conocimiento en este ámbito puede tener su origen en la creciente relevancia pública de las energías renovables y la eficiencia energética como vía para mitigar el cambio climático y reducir la dependencia energética.

Gráfico 3.80. Grado de conocimiento sobre diversas cuestiones ambientales. Año 2010



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2010 de la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

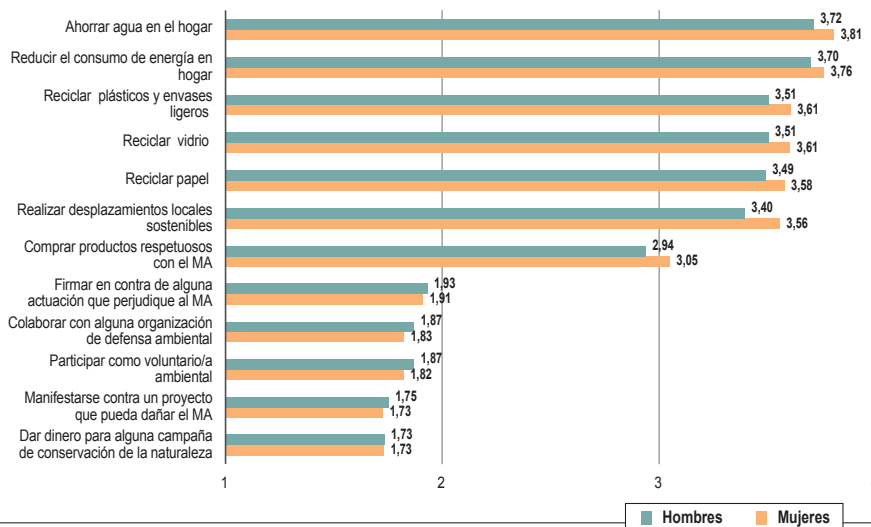
3.11.3. Disposición ante diversas conductas proambientales

En 2010, como en anteriores Ecoabarómetros, las mujeres muestran de forma general un comportamiento ecológicamente más responsable. Este fenómeno se corresponde con la mayor concienciación social de ellas con respecto a los hombres, tal y como se ponía de manifiesto en el primer gráfico de esta sección.

En el gráfico se ofrecen aquellas conductas proambientales que los hombres y las mujeres encuestados realizan o no, adjudicándosele una puntuación en función de su disposición o no a desarrollar determinados comportamientos: no realizan y no están dispuestos a hacer (1), que no realizan pero se muestran dispuestos a llevar a cabo (2), que realizan en alguna ocasión (3) y que realizan con bastante frecuencia (4).

Entre las conductas proambientales más frecuentes destacan las realizadas en el ámbito doméstico, especialmente entre las mujeres, sobre las que aún recaen la mayor parte de las tareas de esta naturaleza. Este rol, tiene como consecuencia que tengan un papel crucial en la preservación del medio ambiente. En las siete conductas proambientales más frecuentes, las mujeres declaran haberlas desarrollado en mayor medida que los hombres. Estas conductas son el ahorro del agua y energía en el hogar, el reciclaje de plásticos, envases ligeros, vidrio y papel, realizar desplazamientos locales sostenibles y comprar productos respetuosos con el medio ambiente. La tendencia de estos valores con respecto al ejercicio anterior es de continuo crecimiento en la mayoría de los comportamientos proambientales.

Gráfico 3.81. Disposición conductual ante diversos comportamientos proambientales. Año 2010



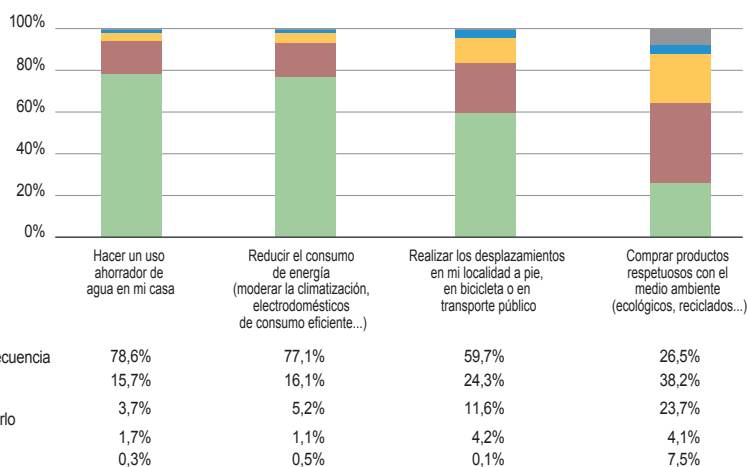
Fuente: Ecoabarómetro de Andalucía 2010 de la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

El uso de transporte sostenible (desplazamientos locales a pie, bicicleta o usando transporte público), que también es superior en las mujeres, parece estar incorporado a la vida cotidiana del conjunto de la población, si bien otros comportamientos asociados al consumo ecológico responsable en el ámbito privado como la compra de productos respetuosos con el medio ambiente, obtienen una puntuación media inferior, aunque crecen con respecto a 2009, generando mayor aceptación entre las mujeres que entre los hombres. A distancia se sitúan otros comportamientos como colaborar con alguna organización ambientalista o participar en programas de voluntariado.

3.11.4. Conductas individuales ecológicamente responsables

El EcoBarómetro presenta también datos que reflejan la dimensión activa de la conciencia ambiental en función de que las personas encuestadas desarrollen o no cuatro comportamientos individuales ecológicamente responsables en los últimos seis meses. Estos comportamientos son: el ahorro de energía, de agua, el consumo ecológico y los desplazamientos locales sostenibles. Sobre cada comportamiento se ha preguntado a quienes afirman realizar estos comportamientos, sobre la frecuencia (alguna vez o casi siempre), y a quienes no los realizan, se les pregunta acerca de su disposición a realizarlos.

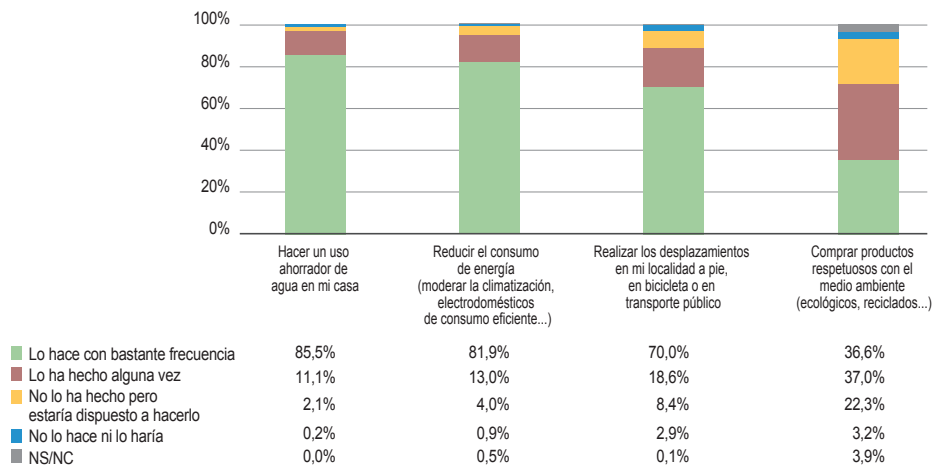
Gráfico 3.82. Medidas proambientales adoptadas por los hombres en el primer semestre de 2010



Fuente: EcoBarómetro de Andalucía 2010 de la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

En el caso del uso de ahorradores de agua, el porcentaje de mujeres que los emplea con bastante frecuencia supera al de hombres (un 85,5% de las mujeres lo hace con bastante frecuencia por un 78,6%), como también sucede con el desarrollo de conductas que reducen el consumo de energía (un 81,9% de las mujeres lo hace con bastante frecuencia por un 77,1% de los hombres). En los desplazamientos que no implican el uso de un vehículo privado, las mujeres encuestadas hicieron un uso frecuente en los últimos seis meses de 2010 mayor que los hombres (un 70% por un 59,7%). Por último, un 73,6% de las mujeres compra con frecuencia o esporádicamente productos respetuosos con el medio ambiente, mientras que el porcentaje de hombres que realizan este comportamiento es del 64,7%.

Gráfico 3.83. Medidas proambientales adoptadas por las mujeres en el primer semestre de 2010



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2010 de la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

3.12. DEPORTE

El acceso de las mujeres a la práctica deportiva ha sido, tradicionalmente, más escaso que el de los hombres, teniendo en muchos casos esta situación una raíz social, relacionada con los estereotipos de género y con los papeles desempeñados por las mujeres en la sociedad. No obstante, en los últimos años se han conseguido importantes logros en relación con la participación y práctica deportiva por las mujeres, aunque la práctica deportiva sigue contando con una presencia mayoritaria de los hombres. Este hecho no pasó desapercibido para la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que dispone en su artículo 56 que las administraciones públicas deberán favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

En esta línea debe destacarse la Orden conjunta, de 11 de enero de 2011, de las Consejerías de Educación, Salud y Turismo, Comercio y Deporte, por la que se regula el Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía y se aprueban los programas que lo integran en el curso 2010-2011, que establece, como uno de los objetivos generales del Plan, el de incrementar la tasa de práctica deportiva de la población en edad escolar, hasta conseguir su universalización, con especial énfasis en la participación femenina.

Por otra parte, la Orden de 17 de mayo de 2011, de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, en materia de subvenciones a las federaciones deportivas andaluzas, favorecerá que la participación de los deportistas federados en las actividades deportivas aparezca desagregada por sexo, lo que supondrá una información fundamental para conocer la realidad de la situación del deporte en Andalucía en materia de género desde edades muy tempranas. Esta información permitirá detectar necesidades que requieran actuaciones correctoras de las situaciones de desigualdad por razón de género que puedan darse.

Los últimos datos disponibles sobre práctica deportiva en Andalucía se encuentran en la edición anterior de este informe. En este epígrafe se ofrecen los datos sobre participación de mujeres y hombres en los diferentes programas deportivos andaluces, así como en el deporte de rendimiento y el deporte federado.

3.12.1. Deportistas de Rendimiento en Andalucía

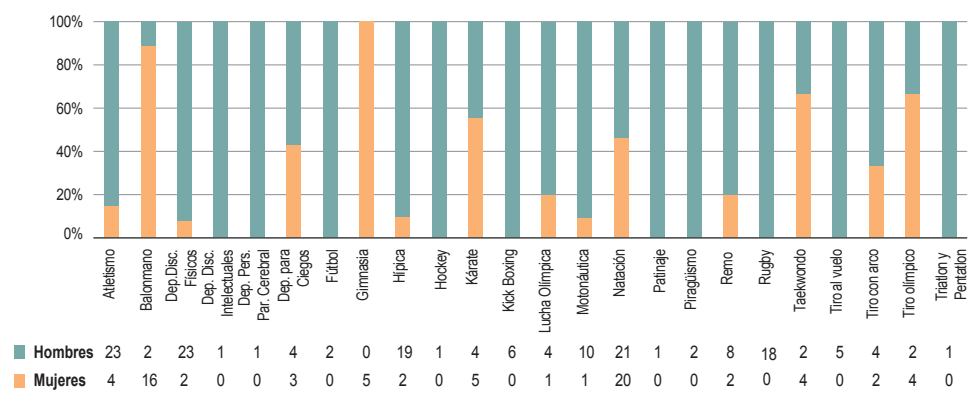
Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

El Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, que regula el Deporte de Rendimiento en Andalucía, define en su artículo 2 el Deporte de Rendimiento de Andalucía como la práctica deportiva dirigida a la consecución de los máximos resultados en las diferentes competiciones, que resulte de interés para la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto por su función representativa, como por servir de estímulo para la práctica deportiva. El deporte de rendimiento de Andalucía se organiza en tres subcategorías: alto nivel de Andalucía, alto rendimiento de Andalucía y rendimiento de base de Andalucía.

Mediante los programas de rendimiento deportivo, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte prioriza las actuaciones encaminadas a la búsqueda de jóvenes talentos, a la obtención de resultados de las selecciones andaluzas en los campeonatos nacionales, y al aprovechamiento y mejora de los Centros Especializados de Tecnificación Deportiva existentes en la comunidad: tenis de mesa en Priego de Córdoba, gimnasia rítmica en Marbella (Málaga), deportes de invierno en Sierra Nevada (Granada) y tenis en Sevilla.

Según la última relación de deporte de rendimiento de Andalucía, publicada mediante Resolución de 9 de junio de 2011, son 18 los y las deportistas y entrenadores/as o técnicos/as de alto nivel de Andalucía, de los cuales 13 son hombres y 5 mujeres, y 217 personas deportistas, personal entrenador o técnicos y jueces o árbitros de alto rendimiento de Andalucía, de los cuales 151 son hombres y 66 mujeres.

Gráfico 3.84. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2011



Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte
Resolución de 9 de junio de 2011 (B.O.J.A. nº 130 de 5 de julio de 2011)

En el gráfico se observa la representación de hombres y mujeres en las distintas disciplinas deportivas, existiendo modalidades deportivas en las que el 100% de deportistas de rendimiento son mujeres, como en gimnasia, o el 88,9% en el caso de balonmano, y el 66,7% en taekwondo y tiro olímpico, frente a otras modalidades en las que el predominio es masculino como en fútbol, rugby, kick boxing, tiro al vuelo o hockey. En cambio, hay modalidades en las que los porcentajes de participación de cada sexo están prácticamente equilibrados como el kárate (55,6% de mujeres y 44,4% de hombres) o la natación (48,8% de mujeres y 51,2% de hombres).

En perspectiva evolutiva, los datos de 2011 suponen un incremento del deporte femenino de rendimiento de Andalucía, respecto a la última relación publicada en 2010. En este sentido, los datos publicados de 2010 muestran un 23% de mujeres (y 77% hombres) entre las personas deportistas, entrenadores o técnicos de alto nivel, que aumentaron a un 27,8% de mujeres por un 72,2% según los datos publicados en 2011. Con respecto a alto rendimiento, en 2010 las mujeres significaron un 30,4% (por un 69,6% de hombres) por el 27% de mujeres y 73% de hombres, que suponían en 2010.

3.12.2. Licencias deportivas federadas en Andalucía

Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

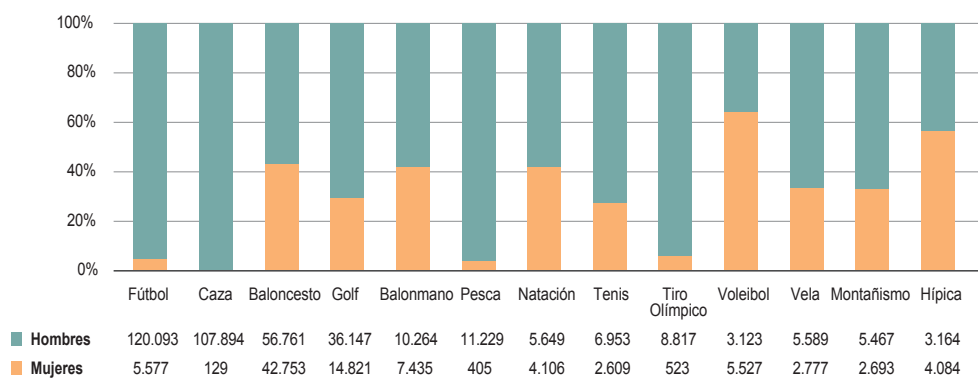
En el año 2010, las 61 federaciones deportivas andaluzas contaban con un total de 575.612 licencias federativas, de ellas, 111.655 expedidas a mujeres y 463.957 a hombres, situándose la participación femenina en el 19,4% y la masculina en el 80,6%.

La participación de las mujeres en el deporte federado en Andalucía ha experimentado un ligero incremento en los últimos años. Del 17,7% del total de licencias federativas de 2008, pasaron al 19,3% en 2009 para alcanzar el 19,4% en 2010. Estos datos están en línea con el porcentaje de mujeres que cuentan con una licencia federativa en el ámbito nacional.

En el gráfico siguiente, que presenta las 13 disciplinas deportivas más numerosas en licencias, se puede observar la diferente participación de mujeres y hombres en el deporte federado andaluz. Hay dos disciplinas en las que el número de mujeres federadas supera al de hombres federados. La primera es la hípica, con un 56,4% de licencias femeninas y un 43,6% masculinas, y el otro caso es el voleibol, con un 63,9% de licencias femeninas y un 36,1% masculinas. En Federaciones como la de natación

la participación de mujeres se mueve en la banda de representación equilibrada, con un 42% de licencias femeninas sobre el total, por un 58% de licencias masculinas. También hay una presencia equilibrada en balonmano y baloncesto, con una participación de mujeres federadas del 42% y del 43% respectivamente, por un 58% y un 57% de hombres federados. Por el contrario, en la Federación Andaluza de Caza, la participación masculina es casi del 100% y en la Federación Andaluza de Fútbol la federación masculina es del 96%, por un 4% de licencias femeninas.

Gráfico 3.85. Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2010



Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

Nota: Selección de 13 disciplinas (sobre 61) con mayor número de licencias federativas en Andalucía

Con respecto a la presencia de mujeres en los niveles de decisión en el deporte federado, de las 61 federaciones, la única que cuenta con una mujer presidenta es la Federación Andaluza de Esgrima, elegida en 2008.

3.12.3. Becas del Programa Salto y del Programa Élite

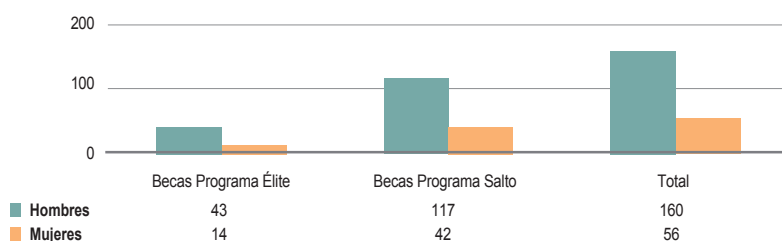
La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte ha contado en los últimos años con dos programas de apoyo al deporte de alto nivel y al deporte de alto rendimiento: el programa Élite y el programa Salto.

El Programa Salto, tiene como objetivo apoyar y promover el alto rendimiento deportivo en Andalucía, principalmente mediante la ayuda económica en forma de beca a aquellos deportistas y entrenadores/as o técnicos/as andaluces de alto rendimiento, incluidos en la relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía.

Estas personas deben practicar deportes o modalidades no contempladas en el programa de los Juegos Olímpicos y poseer calidad técnico competitiva suficiente, de manera que sus rendimientos o clasificaciones les sitúen entre los mejores de España, Europa o el mundo. Estas Becas se clasifican en tres tipos: Beca A, B y C, según los méritos realizados en Campeonatos del Mundo, Campeonatos de Europa y Campeonatos de España, respectivamente.

La evolución de las becas del programa Salto desde su origen, en 2001, hasta 2009, muestra un descenso progresivo en el número de mujeres con beca, que en 2001 fue de 15 sobre el total de 45 (un 33% del total) y en 2009, 46 mujeres del total de 222 becas (un 20,7% del total). En 2010, las mujeres becaadas (42) representaron un 26,4% del total de becas, y los hombres (117) el 73,6% restante.

Gráfico 3.86. Deportistas becados por los programas Élite y Salto. Año 2010



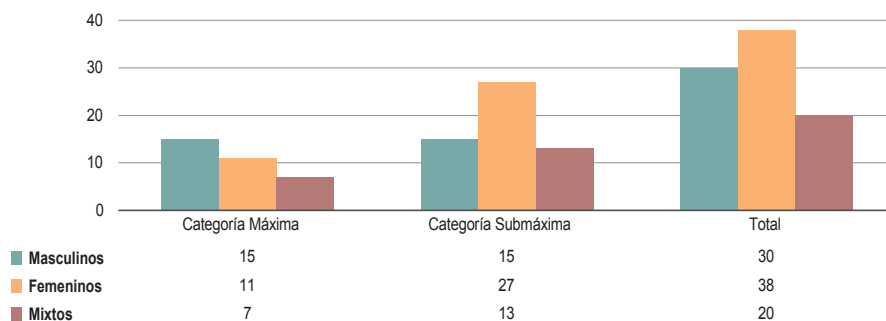
Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

Por su parte, el Programa Élite, está dirigido a los y las deportistas andaluces de alto nivel (incluidos en la relación de deportistas de Alto Nivel, aprobada por una resolución del Consejo Superior de Deportes) para facilitarles la preparación exigida por este nivel y que no perciban, directa o indirectamente, subvenciones, ayudas o becas del Consejo Superior de Deportes. Con respecto a las Becas Élite concedidas en 2010, 14 de las 57 concedidas lo han sido a mujeres (un 24,6% del total) y las restantes 43 a hombres (un 75,4%).

3.12.4. Programa Estrella Élite de Andalucía

Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

El Programa Estrella Élite de Andalucía es un programa de patrocinio para los equipos andaluces que participan en las categorías máxima y submáxima de las más relevantes ligas nacionales, con la intención de consolidar a los clubes o equipos andaluces en sus respectivas competiciones nacionales.

Gráfico 3.87. Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2010-2011

Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte

En la temporada 2010-2011 el Programa Estrella Élite de Andalucía ha beneficiado a 88 clubes o equipos, de los cuales 33 competían en categoría máxima (competiciones nacionales) y 55 en categoría submáxima (competiciones autonómicas). De los 33 clubes de categoría máxima, 15 son masculinos, 11 femeninos y 7 mixtos. De los 55 equipos de categoría submáxima, 27 equipos son femeninos, 15 masculinos y 13 mixtos. Por tanto, el programa ha beneficiado a 38 equipos femeninos, 30 equipos masculinos y 20 equipos mixtos, si bien en la categoría máxima que se vincula a competiciones nacionales, la participación masculina es mayor que la femenina y en la categoría submáxima, que afecta a las competiciones autonómicas, sucede lo contrario. Muestra de esto último es que la mitad de los equipos de competición de fútbol femenino en la categoría submáxima son andaluces.

3.13. CULTURA

Los datos relativos a la actividad cultural entendida como consumo y uso de los productos generados por las diversas manifestaciones artísticas (libros, cine, teatro, museos, etc.) muestran una participación similar de mujeres y hombres desde hace ya algunos años, con algunas variaciones que quedan reflejadas a continuación. No obstante, la cultura entendida como sector económico que comprende la producción de bienes culturales y genera empleo muestra aún diferencias significativas en la composición por sexo de las personas empleadas en el sector cultural.

3.13.1. Número de visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Cultura

Consejería de Cultura

La cifra global de personas visitantes de los dieciocho museos gestionados por la Consejería de Cultura ascendió en 2010 a 1.601.290 personas, de ellas un 52% fueron mujeres y un 48% hombres. Por provincias no se aprecian variaciones muy amplias por sexo, registrándose el mayor porcentaje de visitas por parte de hombres en Cádiz (49,1%) y el menor en Almería (45,7%). La cifra de visitas de 2010 supone un aumento en el total de visitas de un 2,5% con respecto al año anterior, y este ascenso es ligeramente más acentuado entre las mujeres que entre los hombres (un 2,9% y 2,1%, respectivamente).

3.13.2. Número de visitantes a la Red de Espacios Culturales de Andalucía

Consejería de Cultura

En el año 2010 la Red de Espacios Culturales de Andalucía que comprende 31 conjuntos y enclaves arqueológicos y enclaves y conjuntos monumentales registró un total de 3.983.189 visitas, de las que un 53,2% fueron realizadas por mujeres y un 46,8% por hombres. No obstante, se observa una mayor variación por sexo al analizar las visitas a enclaves y conjuntos arqueológicos, donde los visitantes de sexo masculino representan el 49,5% y las visitas a los enclaves y conjuntos monumentales donde los hombres suponen el 45,7% del total de visitas. La distribución por sexo del número de visitas a los conjuntos y enclaves es similar en todas las provincias andaluzas, con visitas realizadas en su mayoría por mujeres, excepto en la provincia de Jaén donde los visitantes de sexo masculino supusieron un 58,7%.

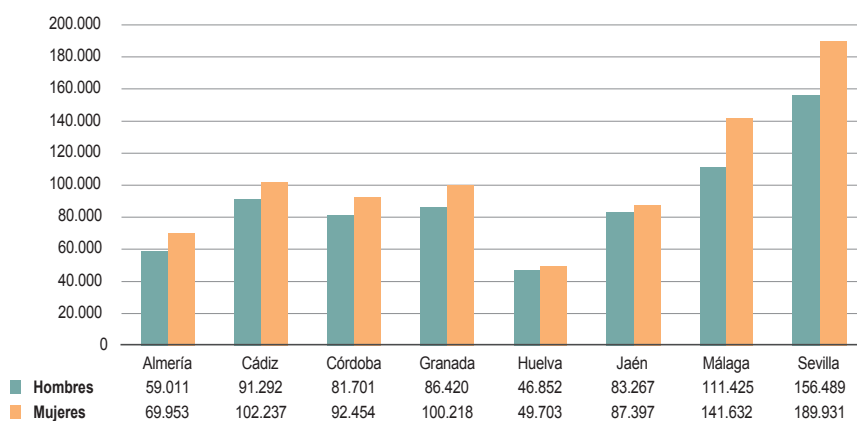
3.13.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía coordinada por la Consejería de Cultura contaba en 2009 con un total de 896 bibliotecas entre fijas y móviles. En 2009, un 53,8% de las personas usuarias de la red fueron mujeres y un 46,2%, hombres. En términos absolutos, el número de personas inscritas en la red se incrementó un 8,4% con respecto al año anterior, siendo este incremento mayor en las mujeres (un 8,8%) que en los hombres (un 7,9%). Por provincias, las mayores diferencias en la proporción de usuarios y usuarias se registraron en las provincias de Málaga (44% de hombres y 56% de mujeres) y Sevilla (45,2% de hombres y 54,8% de mujeres).

Gráfico 3.88.

Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2009



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

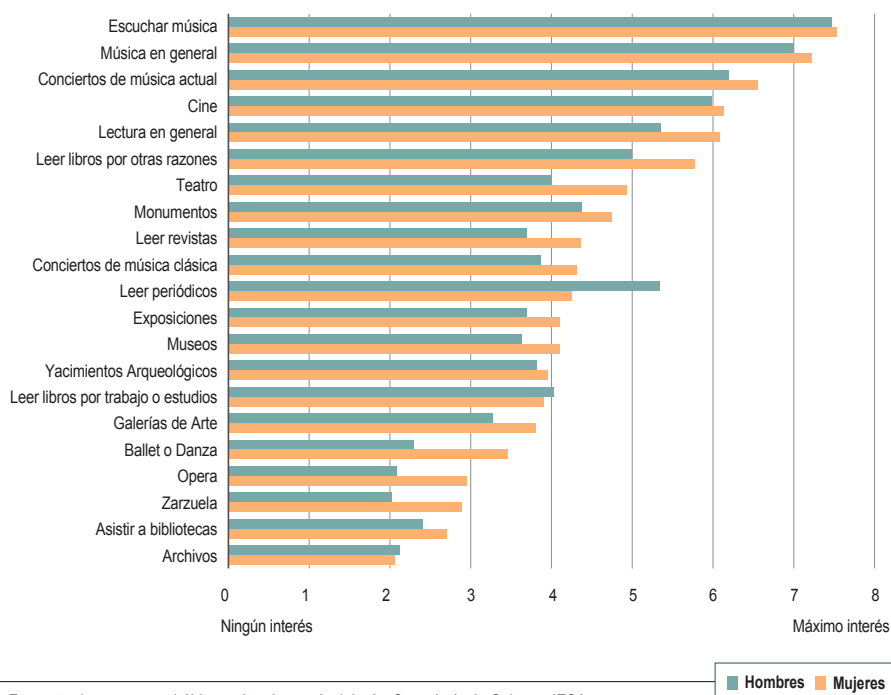
3.13.4. Consumo y hábitos culturales en Andalucía

Consejería de Cultura

La encuesta sobre consumo y hábitos culturales 2010 realizada por la Consejería de Cultura en colaboración con el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA-CSIC) muestra que aunque las mujeres manifiestan, en general, mayor interés que los hombres en las actividades culturales, los indicadores de participación presentan un panorama bastante equilibrado, con porcentajes algo superiores para los hombres en múltiples áreas, aunque sin diferencias estadísticamente significativas.

Así, por ejemplo, las mujeres asisten con más frecuencia a bibliotecas: entre las personas que han acudido a ellas en el último año, el 61% eran mujeres. Lo mismo ocurre con los espectáculos de ballet o danza, ópera y zarzuela: entre los asistentes, el porcentaje de mujeres se eleva al 61%, 71% y 68%, respectivamente. Aquellas actividades que registran una mayor participación de hombres que de mujeres, son, por ejemplo, la asistencia a archivos (63%), la asistencia a conciertos de música actual (53,4%) y la visita a yacimientos arqueológicos (53,7%).

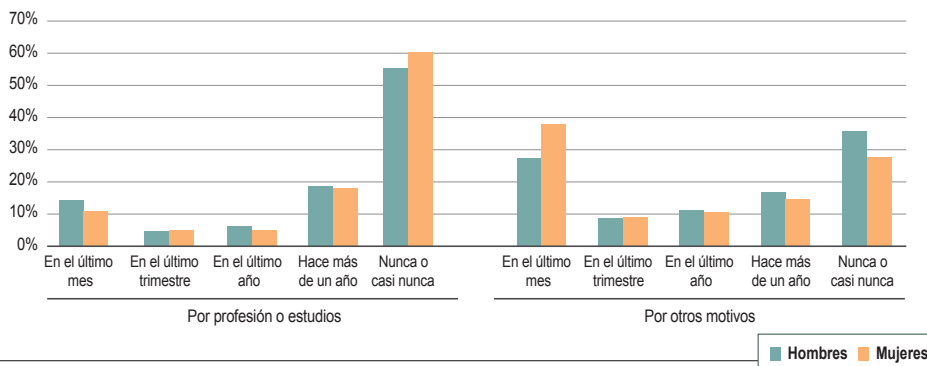
Gráfico 3.89. Interés de la población andaluza en actividades culturales. Año 2010



Fuente: Encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía. Consejería de Cultura - IESA

Con respecto a la lectura, los resultados del estudio muestran que un 38% de las mujeres ha leído un libro por placer en el último mes, cifra que está diez puntos por encima de la que corresponde a los hombres. La cifra de hombres que nunca o casi nunca leen por ocio es significativamente mayor (35,6%) que la de las mujeres (27,8%). Sin embargo, en lo que respecta a la lectura por cuestiones relacionadas con el trabajo o los estudios, sucede precisamente lo contrario: los hombres leen más a menudo que las mujeres.

Gráfico 3.90. Última vez que leyó un libro. Año 2010



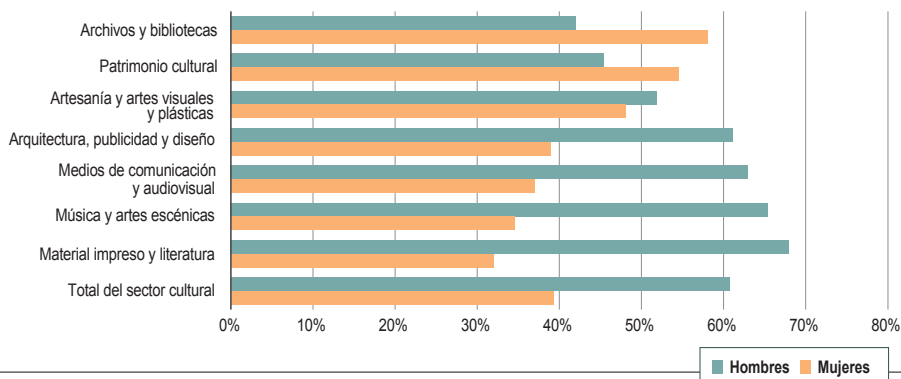
Fuente: Encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía. Consejería de Cultura - IESA

3.13.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Cultura

Como señala la Cuenta Satélite de la Cultura en Andalucía, detrás de cada expresión cultural se encuentran procesos de oferta y demanda, donde la creación, producción, difusión y comercialización de bienes y servicios culturales ponen en marcha un conjunto de operaciones que se materializan en generación de empleo, riqueza y conocimiento. Los últimos datos disponibles, referidos a 2007, muestran que las mujeres ocupadas en el sector cultural representaban el 39,3%, del total de ocupados, por un 60,7% los hombres, al borde, por tanto, de la representación equilibrada. Con respecto a los datos de 2005, la variación es pequeña, puesto que la Cuenta Satélite mostraba que el 61,2% de los ocupados eran hombres y el 38,8% mujeres.

Gráfico 3.91. Empleo cultural por dimensiones. Año 2007



Fuente: Contabilidad Regional Anual de la Cultura en Andalucía. 2007

Sin embargo, existen grandes diferencias en función de la actividad cultural (dimensión) analizada. Así por ejemplo, aunque en la dimensión de “archivos y bibliotecas” y “patrimonio cultural” el porcentaje de mujeres ocupadas es mayor que el de los hombres y en la de “artesanía y artes visuales y plásticas” se acerca a la paridad, en ninguna de las otras ocupaciones el porcentaje de mujeres alcanza el valor de la representación equilibrada, el 40%. Esta desigualdad es especialmente relevante en la dimensión “material impreso y literatura” donde algo menos de un tercio del total de los empleos son ocupados por mujeres. Por otra parte, la dimensión “artesanía y artes visuales y plásticas”, muestra menores diferencias entre un sexo y otro. Las diferencias por sexo en las diversas dimensiones culturales se mantienen estables entre 2007 y 2005.

3.14. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Las políticas de igualdad y bienestar social en Andalucía desarrollan algunas de las competencias autonómicas que cuentan con mayor capacidad para incidir en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Tanto la atención y apoyo a la dependencia como la erradicación de la violencia de género son ámbitos fundamentales para la igualdad de género sobre los que es necesario contar con información actualizada para diagnosticar y actuar de manera eficaz.

Las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y en Andalucía, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía gestiona el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Andalucía. Como puede observarse en los indicadores de este epígrafe, las mujeres son la mayoría de las personas en situación de dependencia, así como la mayoría de las personas que se hacen cargo de personas en situación de dependencia.

Al mismo tiempo, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, sirve como marco legal para la prevención y la erradicación de la violencia de género y para la atención a sus víctimas. La violencia de género tiene una incidencia prácticamente exclusiva sobre las mujeres, quienes, por tanto, son las principales destinatarias de las medidas de protección, atención e integración. En este epígrafe se comentan los indicadores que proporcionan información sobre denuncias, órdenes de protección y la evolución del número de mujeres fallecidas como consecuencia de la violencia de género.

A continuación, también se incorpora, como novedad, un indicador extraído de la Encuesta de Empleo del Tiempo que elabora el Instituto Nacional de Estadística y que refleja la distinta implicación de hombres y mujeres en las tareas relacionadas con el hogar, incluso cuando ambos trabajan fuera de casa. Una visión que fomente medidas e incentivos para alcanzar la corresponsabilidad y con ella la compatibilidad de los proyectos vitales profesionales y personales de hombres y de mujeres, puede contribuir de manera definitiva a la igualdad de género en nuestra sociedad.

3.14.1. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según grado, edad y sexo en Andalucía

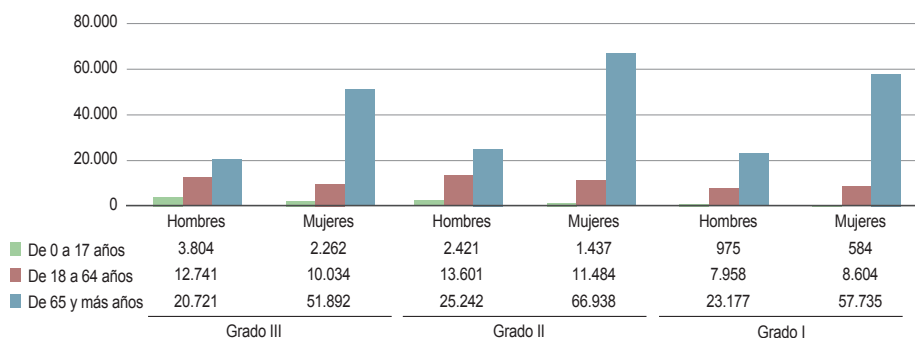
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

El actual marco legal de la dependencia ordena las distintas situaciones de las personas dependientes de manera graduada en tres niveles. El grado I (dependencia moderada), se aplica a las personas que necesitan ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria (ABVD) al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal. El grado II (dependencia severa), se concede a personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de personal cuidador. El grado III (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, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

La aplicación de la legislación en materia de dependencia priorizó en el tiempo el reconocimiento del grado más severa, el III. Durante 2009 comenzó a atenderse a las personas con dependencia severa, grado II, y actualmente ya se prescriben servicios y/o prestaciones sobre el grado I.

Como puede observarse en el gráfico, se ha dictado un mayor número de resoluciones de reconocimiento de la situación de dependencia de mujeres para todos los grados. En términos generales, el 65% de las personas dependientes son mujeres y el 35% hombres.

Gráfico 3.92. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según el grado. Andalucía, 2011



Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Nota: Datos a 6 de septiembre de 2011

No obstante, se pueden encontrar diferencias en la evolución del número de resoluciones dictadas a favor de hombres y mujeres en función de la edad de la población valorada. Entre las personas de edad menor a los 65 años y, especialmente en el grupo de menor edad (0 a 17 años), los hombres son mayoría, si bien, las personas de más de 65 años en situación de dependencia son en su mayoría mujeres. Esta circunstancia está motivada por la mayor longevidad de las mujeres, que como puede apreciarse en el epígrafe sobre salud de este mismo capítulo no equivale a mejores condiciones de salud y vida.

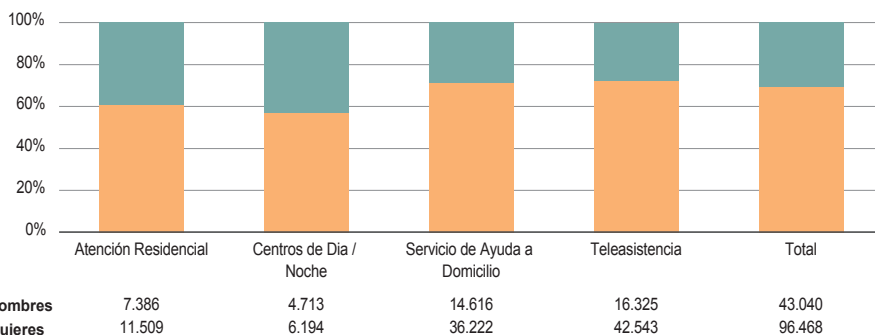
Por otra parte, mientras que la población andaluza de más de 65 años presenta una proporción de un 57,1% de mujeres y un 42,9% de hombres, la población de personas valoradas dentro del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía, presenta una proporción de mujeres del 71%, por una población de hombres del 29%.

3.14.2. Personas receptoras de prestación económica por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia, contempla que se puedan conceder tanto prestaciones económicas como servicios, a favor de aquellas personas a las que se les reconozca su situación de dependientes.

Los servicios se facilitan a través de la oferta de la red de servicios sociales mediante centros y servicios públicos o privados concertados, debidamente acreditados. En el gráfico se puede observar que el Programa de Atención Individual en Andalucía ha prestado en los ocho primeros meses de 2011, 139.508 servicios entre atención residencial, centros de día y noche, servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia. De estos servicios, los hombres han sido los beneficiarios en un 30,9% de los casos y las mujeres en un 69,1%. No obstante, en el caso de la atención residencial y la estancia en centros de día y noche, las proporciones de hombres beneficiarios se mueven en torno al 40%, mientras que en el caso de la teleasistencia y el servicio de ayuda a domicilio, el porcentaje de hombres desciende hasta menos del 30% del total de personas usuarias de esos servicios.

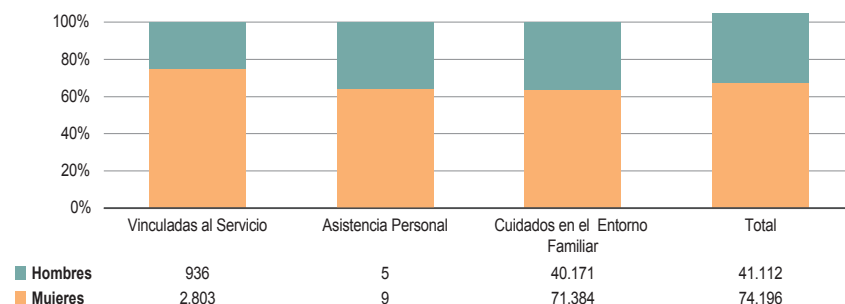
Gráfico 3.93. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Nota: Datos a 6 de septiembre de 2011

El marco legal de la atención a la dependencia también prevé que puedan concederse prestaciones económicas a las personas a las que se reconozca una situación de dependencia. Las prestaciones pueden ser: vinculadas al servicio, de asistencia personal o para cuidados en el entorno familiar. En Andalucía hay 115.308 personas beneficiarias de estas prestaciones, de las que un 64,3% son mujeres y un 55,7% hombres, si bien en función de la prestación económica varía la proporción de hombres y mujeres que se benefician. Así, mientras que las mujeres suponen un 75% del total de personas que perciben prestaciones vinculadas al servicio, en las otras dos prestaciones su presencia baja al 64% en ambos casos.

La evolución del número de personas beneficiarias de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar desde el año 2008 a 2011 muestra que se mantiene en todo el periodo un mayor número de beneficiarias que de beneficiarios.

Gráfico 3.94. Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía. Año 2011

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Nota: Datos a 6 de septiembre de 2011

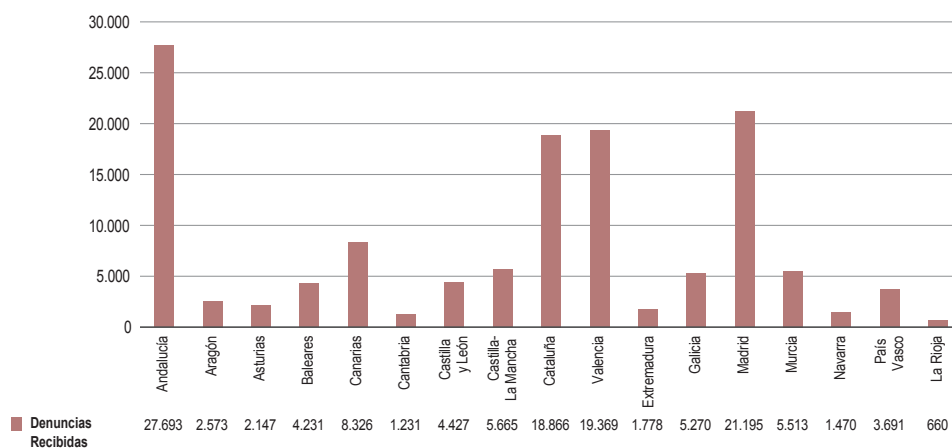
3.14.3. Denuncias por malos tratos producidos por pareja o expareja según sexo y Comunidad Autónoma

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Las denuncias por violencia de género interpuestas a lo largo de 2010, en los dieciocho Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en la Comunidad Autónoma de Andalucía, ascienden a 27.693, que representa un 20,7% del total computado en el territorio nacional (134.105), lo que, según los datos del Consejo General del Poder Judicial, sitúa a Andalucía como la Comunidad Autónoma con mayor número de denuncias en valores absolutos de toda España, por delante de la Comunidad Valenciana (19.369) o Cataluña (18.866).

Gráfico 3.95.

Denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidad Autónoma. Año 2010



Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Nota 1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares

Nota 2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan

En términos de números de denuncias por 10.000 habitantes, Andalucía se sitúa como la sexta Comunidad Autónoma española, con una tasa de 32,5 por detrás de la Comunidad de Madrid (32,8), la Región de Murcia (37,7), la Comunidad Valenciana (37,9), las Islas Canarias (39,3) y las Islas Baleares (38,3).

El número de denuncias en Andalucía ha seguido una evolución ascendente entre 2002 y 2010, con un incremento mantenido entre 2002 y 2008, produciéndose un descenso en 2009 del 8,4% con respecto a 2008, pero que en 2010 vuelve a aumentar en un 3,2%. Los datos del conjunto de España muestran un comportamiento algo diferente, puesto que tras el aumento sostenido entre 2002 y 2007, se ha registrado un descenso en los tres años posteriores. Entre 2009 y 2010 las denuncias han disminuido un 1%.

La puesta en funcionamiento a nivel estatal de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en Andalucía la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, las medidas urgentes asociadas a ambas leyes, el desarrollo normativo de las mismas, así como las campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía y promovidas por las Administraciones públicas, han resultado hitos indicativos en la evolución de las denuncias presentadas en materia de violencia de género, antes comentada.

3.14.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, nació por la necesidad de dar una respuesta inmediata, integral y coordinada por parte de todos los poderes públicos a la violencia ejercida dentro del entorno familiar y que ataje de inicio cualquier conducta que en el futuro pueda degenerar en hechos aún más graves.

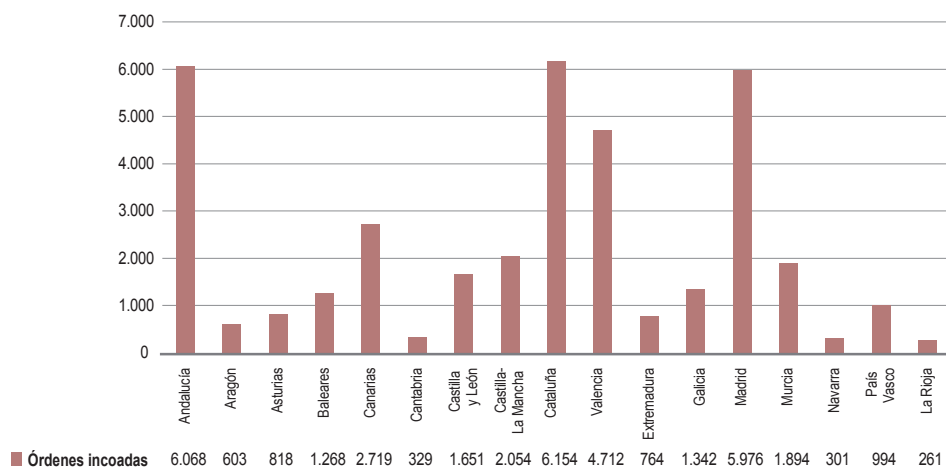
De esta forma, la adopción de una orden de protección supone que, a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, la víctima puede obtener un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. Supone, por tanto, que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, se coordinarán para activar inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos.

A lo largo del año 2010 el número de órdenes de protección incoadas en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en Andalucía fue de 6.068, un 16% de la totalidad de las órdenes de protección incoadas en el territorio nacional (37.908). Esto sitúa a Andalucía como la segunda Comunidad Autónoma con mayor número de órdenes de protección incoadas, tras Cataluña con 6.154.

El número de órdenes de protección incoadas en Andalucía en el año 2010, ha sufrido una evolución descendente con respecto al año anterior, con una disminución del 14,7% con respecto a 2009. Esta evolución descendente también se produce en la totalidad de las órdenes de protección incoadas en España, donde ese descenso ha sido del 8% respecto a las órdenes de protección incoadas en el ejercicio 2009.

De las 6.068 órdenes de protección incoadas en Andalucía en 2010, se acordaron 4.335 por los Juzgados especializados en Violencia sobre la Mujer, un 71% del total. En España se acordaron un 67% del total de las órdenes de protección incoadas. Las órdenes denegadas en Andalucía fueron un 29% del total. Con respecto a 2008 y 2009 se ha producido un incremento del 9% en la denegación de las órdenes de protección por parte de los Juzgados especializados en Andalucía. Lo mismo ha sucedido en España, donde las denegaciones en 2010 han supuesto un 33% de las órdenes incoadas, con un incremento del 5% respecto a los dos años anteriores.

Gráfico 3.96. Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidad Autónoma. Año 2010



Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Nota: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que compatibilizaron el conocimiento de esta materia con otras

3.14.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

El número de mujeres fallecidas como consecuencia de la violencia de género ejercida por sus parejas o exparejas es uno de los indicadores que más claramente muestra la desigualdad entre mujeres y hombres.

Gráfico 3.97.

Evolución de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía



Fuente: Instituto de la Mujer

Nota: Total nacional y porcentaje de los fallecimientos ocurridos en Andalucía

A lo largo del año 2010 en Andalucía 17 mujeres fallecieron como consecuencia de este tipo de violencia, un 23,3% del total de las muertes por violencia de género en el territorio nacional (73). Este dato sitúa a Andalucía como la Comunidad Autónoma con mayor número de muertes por violencia de género en valores absolutos de toda España, seguida de Cataluña (11), la Comunidad Valenciana (8) y las Islas Canarias (7).

En cambio, en Andalucía, la tasa de fallecimiento de mujeres por violencia de género por millón de mujeres mayores de 15 años, sitúa a nuestra Comunidad Autónoma en tercer lugar respecto al resto de las Comunidades Autónomas. Esta circunstancia se explica por el mayor índice poblacional de Andalucía, de modo que, al tener mayor número de habitantes la proporción de mujeres fallecidas se reduce respecto a otras Comunidades Autónomas menos pobladas.

El número de mujeres fallecidas en Andalucía ha seguido una evolución dispar desde 1999, con años donde la cifra se ha reducido considerablemente, tales como 2005 y 2009 con 9 mujeres fallecidas menos, y 2007 con 8 menos. Sin embargo, en 2009, se ha producido un aumento de 3 muertes, que representa un 17% de mujeres fallecidas más respecto a las muertes por violencia de género en 2008. A nivel estatal las muertes por violencia de género en 2010 han aumentado un 25% con respecto a 2009. Estos datos constatan la irregular evolución del número de víctimas mortales por violencia de género tanto en Andalucía como a nivel nacional.

3.14.6. Empleo del tiempo por parte de hombres y mujeres

Como novedad en los Informes de Impacto de Género del Presupuesto publicados hasta ahora, se incluye un indicador sobre empleo del tiempo por parte de los hombres y mujeres en Andalucía, que se ha extraído de la Encuesta de Empleo del Tiempo que el INE ha publicado en octubre de 2011. El objetivo principal de esta encuesta es obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas de igualdad de género y políticas públicas con perspectiva de género, estimando también las cuentas satélites del sector hogares.

Los resultados de la encuesta muestran el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, el promedio de tiempo diario (en horas y minutos) dedicado a una actividad por las personas que la realizan, la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día (laborable o de fin de semana) y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

Las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres continúan siendo significativas. Por lo que se refiere a la participación de mujeres y hombres en el trabajo remunerado, se registran diferencias significativas en función de la edad y en la franja de 16 a 24 años la participación de los hombres es 14,3 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres en esa edad. Esta diferencia se atenúa en la franja de 25 a 44 años, siendo de 3,3 puntos porcentuales, pero vuelve a ampliarse en la franja de 45 a 64 años, alcanzando la máxima diferencia de 21,6 puntos porcentuales.

Por el contrario, aunque la participación masculina en las tareas domésticas (actividades domésticas y cuidado de los hijos/as) es cada vez mayor y el porcentaje de mujeres dedicadas a estas tareas ha disminuido, sigue habiendo una diferencia de 15 puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres que dedican tiempo al hogar y a la familia.

Porcentaje de hombres y mujeres que realizan la actividad Hogar y familia, y duración media diaria dedicada a dicha tarea

Hombres	Porcentaje que realiza la actividad	Duración media diaria (horas y minutos)	Mujeres	Porcentaje que realiza la actividad	Duración media diaria (horas y minutos)	Ambos sexos	Porcentaje que realiza la actividad	Duración media diaria (horas y minutos)
Menores de 25 años	61,6%	1.15	Menores de 25 años	76,8%	2.06	Menores de 25 años	69,0%	1.42
De 10 a 15 años	64,0%	0.47	De 10 a 15 años	63,5%	1.33	De 10 a 15 años	63,7%	1.10
De 16 a 24 años	60,3%	1.31	De 16 a 24 años	84,9%	2.21	De 16 a 24 años	72,1%	1.59
De 25 a 44 años	78,3%	2.57	De 25 a 44 años	92,2%	4.56	De 25 a 44 años	85,1%	4.00
De 45 a 64 años	75,9%	2.45	De 45 a 64 años	98,9%	5.15	De 45 a 64 años	87,6%	4.11
De 65 y más años	81,1%	2.44	De 65 y más años	88,9%	4.35	De 65 y más años	85,6%	3.50

Fuente: Explotación del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 del INE.

Tal y como puede apreciarse en la tabla, existen diferencias en función de la edad tanto en el porcentaje de hombres y mujeres que dedican tiempo al hogar y la familia, como en la duración del tiempo que dedican cada cual.

Los chicos y las chicas de 10 a 15 años se dedican a esta actividad en una proporción muy similar (alrededor del 64%) si bien las chicas dedican 1 hora y 33 minutos y los chicos 47 minutos. En la siguiente franja de edad (de 16 a 24) se aprecia una amplia diferencia entre los hombres que dedican tiempo al hogar y la familia (un 60,3% del total) y las mujeres, cuya participación aumenta hasta el 84,9%, registrándose también, entre unos y otras, cincuenta minutos de diferencia en su dedicación, por la mayor dedicación de las mujeres.

En términos de tiempo, los hombres que dedican más tiempo al hogar y la familia son los del grupo de 25 a 44 años, 2 horas y 57 minutos, y lo realizan un 78,3% de ellos. Las mujeres de su misma edad dedican 4 horas y 56 minutos, realizando esta actividad un 92,2% de las mismas.

Las mujeres que más tiempo dedican al hogar y la familia (5 horas y 15 minutos) son las del grupo de 45 a 64 años, franja que además concita el porcentaje más alto de mujeres que realizan esta actividad, el 98,9%. En el caso de los hombres, desciende su dedicación en tiempo hasta las 2 horas y 45 minutos y también en porcentaje hasta el 75,9%.

En el último grupo de edad, el de 65 y más años, personas que habitualmente han abandonado ya el mercado laboral, se registra una diferencia de casi dos horas en la dedicación de las mujeres y los hombres, si bien aumenta el porcentaje de hombres que se dedica a esta actividad hasta el 81,1%, el valor más alto de todos los grupos de hombres. Mientras, un 88,9% de las mujeres continúan realizando esta actividad a la que dedican 4 horas y 35 minutos de media al día.

4

Análisis de representación
por sexo del personal
al servicio de la
Junta de Andalucía

4

El análisis del personal al servicio de la Junta de Andalucía, ocupa cada año un papel relevante en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto. En él se recoge cuál es la composición por sexo de los puestos de gestión y de toma de decisiones de las políticas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, compuesta en conjunto por más de 250.000 personas.

De esta manera se realiza un análisis intra-organizacional como parte del proceso de transversalidad de género para analizar hasta qué punto la institución es sensible a la igualdad de género en la selección, promoción y condiciones laborales de su personal y es capaz de reorganizar sus recursos humanos para avanzar en términos de igualdad de género, al tiempo que aprovechar las mejoras de productividad, eficacia y eficiencia asociadas a la diversidad de género a lo largo de los años.

La información sobre el personal se obtiene de la explotación de fuentes internas y hace referencia a la situación real de la plantilla. La metodología seguida en este capítulo del Informe responde a un enfoque estático y otro dinámico. Desde el primer enfoque, se realiza un estudio de cada uno de los colectivos que componen el personal de la Administración andaluza, esto es, la Administración General de la Junta de Andalucía; el personal del Servicio Andaluz de Salud; el del Sistema Educativo Público Andaluz; el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía; y el personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y otras entidades asimiladas.

Desde el punto de vista dinámico, cada colectivo se analiza según una evolución interanual, y como novedad este año se hace un estudio más profundo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía que considera la información y datos reunidos al respecto en informes precedentes. Dicho examen en profundidad correspondiente a la Administración General de la Junta de Andalucía, incorpora un análisis de balance de la legislatura (2008-2011), al mismo tiempo que se ha enriquecido con los resultados de un trabajo de investigación promovido por la Consejería de Hacienda y Administración Pública con el fin de evaluar el conocimiento y opinión que el personal directivo y de gestión de la Junta de Andalucía tiene de la estrategia de presupuestación pública con enfoque de género que se está llevando a cabo en la Administración andaluza.

Otro aspecto a destacar este año es el hecho de que, por motivos de eficiencia en la explotación de la información a partir de la cual se elabora este capítulo, y de la propia dinámica de redacción del Informe, se ha modificado la fecha de obtención de los datos de personal, del 1 de junio al 1 de enero, en los apartados de Administración General, de personal no judicial de la Administración de Justicia y del sistema de educación financiado con fondos públicos.

Finalmente y como viene realizándose en el Informe de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto desde el año 2008, el instrumento de medida utilizado en las distintas secciones del capítulo es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), que responde a la fórmula $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$, en la que M es el número de mujeres, y H el de hombres. En atención a la definición de presencia o composición equilibrada recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según la cual se entenderá por presencia o composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, se establece un rango de valores del índice que indican que existe dicho equilibrio. Según la fórmula del IPRHM, en una situación de representación paritaria, su valor sería igual a la unidad. Entre 0,8 y 1, habría sobrerrepresentación masculina, pero dentro de los límites de equilibrio que marca la legislación de igualdad entre hombres y mujeres. Valores por debajo de 0,8, son indicativos de desequilibrio por mayoría de hombres. En el sentido inverso de los valores del índice, es decir, por encima de 1, el número de mujeres superaría al de hombres, siendo el límite legal de representación equilibrada el 1,2.

Desde la visión general del conjunto del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía incluido en este capítulo de representación, se aprecia una mejora en el promedio del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) es de 1,2, dentro de la banda de representación equilibrada de mujeres y hombres que ha disminuido en comparación con el balance del año 2011 en 0,10 puntos.

Hacia el interior de este promedio, y como se extrae de la consideración de todos los apartados del presente capítulo, permanecen algunos retos que gracias a su identificación y diagnóstico en el ejercicio de transparencia que supone el presente capítulo, podrán abordarse en el diseño de las políticas públicas y las medidas que se adopten, financiadas con el presupuesto en clave de género de próximos ejercicios.

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El presente análisis examina la presencia de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía. Para ello, expone las principales características desde el punto de vista de género de la distribución por sexo del personal que integra el régimen general de la administración regional andaluza, tanto en términos totales, como según las diferentes categorías, grupos profesionales, niveles de responsabilidad y decisión y otros elementos de análisis relevantes, como la edad o el número de dependientes, que afectan a dicha presencia.

Dado que el análisis de este personal se ha venido publicando desde el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto del año 2008, este año se dispone de los datos necesarios para enriquecer el usual estudio aportándole una perspectiva evolutiva que permita valorar los avances y retos pendientes que afectan a la representación del personal en la Administración General. Para la realización de esta evolución, se han comparado los datos del personal comprendidos entre los años 2008 a 2011 con fecha 1 de enero de cada año, si bien en el análisis resultante generalmente se resaltan los datos de 2008 y 2011 ya que son los que pueden mostrar una evolución lo suficientemente larga para poder apreciar tendencias duraderas.

El capítulo se inicia con un análisis general del conjunto del personal, para posteriormente detallar la representación de altos cargos, personal funcionario y personal laboral según distintas variables como las consejerías, niveles profesionales, entre otras. Dentro del personal funcionario se aborda un estudio del personal del cuerpo superior, el cual profundiza, en un epígrafe específico, en el personal funcionario de los niveles 27 a 30.

4.1.1. Análisis general

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, a fecha 1 de enero de 2011, lo componen 49.648 personas, apreciándose una mayor cantidad de mujeres, 28.909 o el 58,2%, mientras que hay 20.739 hombres o el 41,8% del total, tal y como se observa más abajo en el gráfico. Esta distribución, calculada mediante el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM)¹, muestra un valor de 1,16 que indica una representación equilibrada.

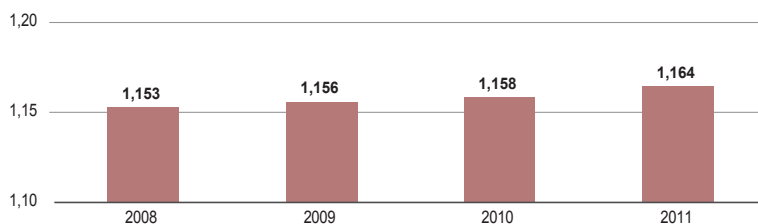
¹ Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

Gráfico 4.1. Distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. 2011



Considerando que en el año 2008 este personal lo formaban 50.960 personas, se aprecia una ligera reducción de efectivos en los últimos cuatro años, acompañada de un modesto crecimiento del número de mujeres, por lo que la presencia de mujeres ha aumentado del 57,7% hasta el 58,2% del total de efectivos. Como consecuencia, la evolución del IPRHM ha sido moderadamente creciente en estos años, mostrando la mayor presencia femenina, que se sitúa dentro de los límites del intervalo de presencia equilibrada de sexos.

Gráfico 4.2. Evolución del IPRHM. 2008-2011



Si consideramos la Administración General según el IPRHM correspondiente a las categorías profesionales de altos cargos, personal funcionario y personal laboral en las que se divide su personal, se aprecian tendencias positivas hacia una mayor presencia equilibrada del personal, que coexisten con algunos elementos de desequilibrio.

En este sentido, destaca la mejora significativa experimentada por la categoría de alto cargo, que ha evolucionado según el IPRHM de 0,77 en 2008 a 1,00 en 2011, alcanzando una presencia paritaria en la Administración General.

Cuadro 4.1. IPRHM por categorías y grupos profesionales, 2011*-2008

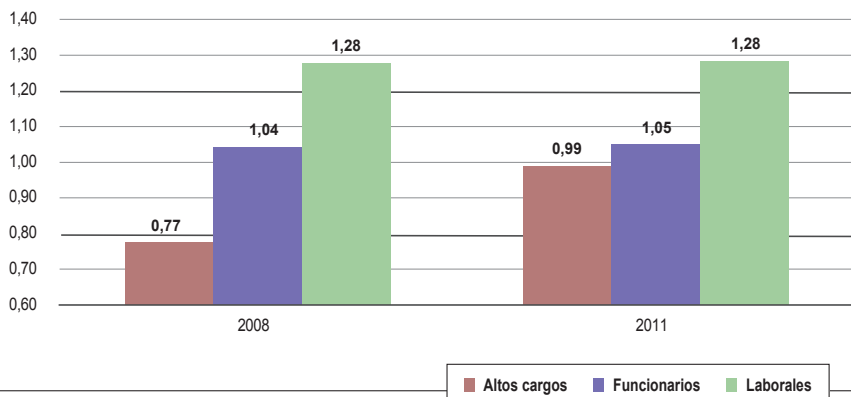
Categorías	Grupos					Total
	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V	
Alto cargo	1,00					0,99
	0,77					0,77
Personal Funcionario	0,85	0,91	1,18	1,34	0,89	1,05
	0,83	0,91	0,98	1,36	0,89	1,04
Personal Laboral	1,15	1,48	1,22	1,04	1,37	1,28
	1,15	1,42	1,22	1,06	1,36	1,28

*Sombreados los resultados del IPRHM para 2011

La situación del personal funcionario es estable, pues se mantiene el IPRHM global de 1,05 frente al 1,04 de 2008, si bien hay que indicar una sobrerrepresentación de mujeres en la categoría C2 (IPRHM: 1,34) y un aumento significativo del IPRHM en la categoría C1, de 0,98 a 1,18 en el periodo 2008-2011.

Entre el personal laboral, el desequilibrio en la representación por sexo es notable, en concreto, en los grupos II, III y, fundamentalmente, del grupo V por su importancia cuantitativa. Todos ellos se sitúan por encima del límite del intervalo de presencia equilibrada, con 1,48 para el grupo II, 1,22 para el III y 1,37 para el grupo V, siendo valores que han aumentado ligeramente respecto al año 2008. Todo ello da como resultado que en esta categoría, en conjunto, exista sobrerrepresentación femenina (IPRHM: 1,28)

Gráfico 4.3. Evolución del IPRHM por categorías, 2008-2011



Por tanto, la transformación más relevante en los últimos cuatro años ha correspondido a la distribución por sexo en la categoría de alto cargo, que ha corregido el desequilibrio a favor de los hombres que tenía inicialmente, aumentando la presencia de mujeres y alcanzando la paridad.

Por lo demás, tanto el personal funcionario como el personal laboral, aunque han registrado un discreto aumento de presencia femenina, han mantenido la participación por sexo. Cabe destacar que, en conjunto y considerando el personal en términos absolutos, por categorías profesionales y grupos profesionales, como muestra el cuadro 4.2, destaca la presencia mayoritaria de mujeres tanto en el personal funcionario (52,5%) como en el laboral (64,2%). Además se observa que el grupo con mayor número de mujeres (7.584) es el grupo V del personal laboral, mientras que el grupo con mayor número de hombres (4.648) es el A1 del personal funcionario.

Cuadro 4.2. Personal por categorías y grupos profesionales de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2011

ALTO CARGO

H	M	TOTAL	IPRHM
135	134	269	1,00

PERSONAL LABORAL

GRUPOS	M	H	TOTAL	IPRHM
I	659	484	1.143	1,15
II	1.963	693	2.656	1,48
III	3.514	2.265	5.779	1,22
IV	2.040	1.896	3.936	1,04
V	7.584	3.467	11.051	1,37
TOTAL	15.760	8.805	24.565	1,28

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPOS/ NIVELES	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL	
30	103	59									103	59	162	0,73
29	54	30									54	30	84	0,71
28	452	331					1				453	331	784	0,84
27	356	216	4					1			360	217	577	0,75
26	469	304	174	104			3				646	408	1.054	0,77
25	1.937	1.425	890	549	9		3				2.839	1.974	4.813	0,82
24	525	187	140	112			1				666	299	965	0,62
23	261	249	282	164	1			1			544	414	958	0,86
22	489	605	110	114	299	388	7	2			905	1.109	2.014	1,10
21			43	33	47						90	33	123	0,54
20	2		115	56	567	495	3				687	551	1.238	0,89
19				1							0	1	1	2,00
18			425	694	1.173	1.759	206	617			1.804	3.070	4.874	1,26
17					19	48	23	41			42	89	131	1,36
16					439	576	310	298			749	874	1.623	1,08
15					1.055	1.875	25	41	2	1	1.082	1.917	2.999	1,28
14					1	1	680	1.562	5	1	686	1.564	2.250	1,39
13									20	7	20	7	27	0,52
12									69	68	69	68	137	0,99
TOTAL	4.648	3.406	2.183	1.827	3.610	5.142	1.262	2.563	96	77	11.799	13.015	24.814	1,05
IPRHM	0,85		0,91		1,18		1,34		0,89		1,05			

TOTAL

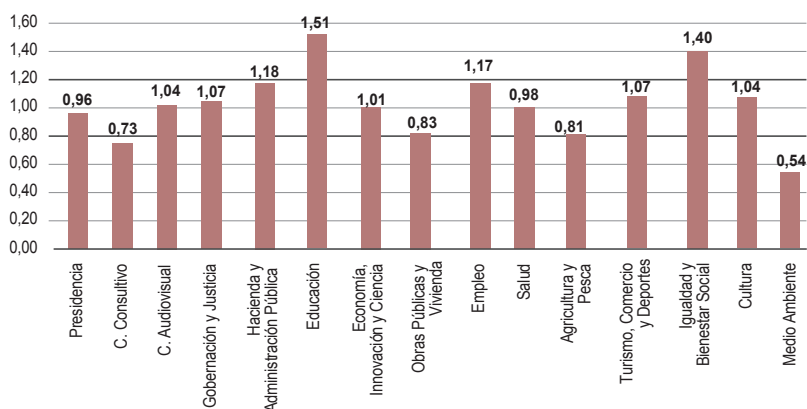
M	H	TOTAL	IPRHM
28.909	20.739	49.648	1,16

La composición por sexo del personal de la administración según su adscripción a las distintas consejerías, o secciones presupuestarias, también aporta claves para una valoración desde el punto de vista de género.

Por un lado, en 2011 la mayoría de las secciones presenta una distribución muy equilibrada, con valores del IPRHM cercanos a la unidad en los casos del Consejo Audiovisual (1,04) o en las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia (1,01), Salud (0,98), Cultura (1,04), Presidencia (0,96), Gobernación y Justicia (1,07) y Turismo, Comercio y Deporte (1,07). También con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada entre mujeres y hombres se encuentran las Consejerías de Empleo (1,17) y Hacienda y Administración Pública (1,18), con participación mayoritaria de mujeres, y las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda (0,83) y Agricultura y Pesca (0,81), con un claro protagonismo de la presencia de hombres.

Por otro lado, también se observan parámetros de cierta segregación horizontal, o concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos tradicionalmente vinculados a los roles de género. Así, las Consejerías de Educación (IPRHM: 1,51) y para la Igualdad y Bienestar Social (1,40) son las que muestran una mayor sobrerrepresentación de mujeres, mientras que las Consejerías de Medio Ambiente (0,54), de Agricultura y Pesca (0,81) y el Consejo Consultivo (0,73) muestran una sobrerrepresentación de hombres. Esta presencia mayoritaria de mujeres en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación es cuantitativa y cualitativamente significativa para la distribución del conjunto, ya que estas dos consejerías concentran aproximadamente el 42% del peso total del personal.

Gráfico 4.4. IPRHM por Consejerías, 2011



La distribución por sexo según las distintas Consejerías ha registrado una evolución desigual en los últimos cuatro años. Por una parte, los cambios de denominación y reorganización de varios departamentos (Gobernación, Administración Pública, Justicia, Economía, Hacienda e Innovación Ciencia y Empresa), afectados por el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, limitan las posibilidades de comparación temporal, si bien, grosso modo, no se detectan transformaciones de importancia en los valores del IPRHM en estas secciones presupuestarias.

Por otra parte, Presidencia, Salud, Cultura, Agricultura y Pesca, Turismo, Comercio y Deportes, Consejo Consultivo y Consejo Audiovisual, han mantenido los valores de su IPRHM en estos años y, con excepción del Consejo Consultivo, dentro de los límites del intervalo de equilibrio en la distribución por sexo.

Finalmente, un grupo de cuatro consejerías, las de mayor entidad cuantitativa y, por tanto, con mayor relevancia, han registrado cambios de cierta importancia en sus IPRHM: Empleo, Medio Ambiente, Educación e Igualdad y Bienestar Social. En los casos de Medio Ambiente e Igualdad y Bienestar Social, los cambios se traducen en un acercamiento a los valores equilibrados del IPRHM, mientras que en Empleo y, en mayor medida, Educación que se halla fuera de los límites de equilibrio, se traducen en un alejamiento del valor unitario.

4.1.2. Alto cargo

El cambio más relevante en los últimos cuatro años se manifiesta en la distribución por sexo del personal alto cargo que alcanza la paridad con un IPRHM del 1,00 por el aumento desde el valor 0,77 existente en 2008.

Esta presencia paritaria de mujeres y hombres entre altos cargos, se simultanea con una mayor diversidad de situaciones en el interior de la categoría según el tipo de cargo. En concreto, en 2011, existe una menor presencia de mujeres en el reparto de las Viceconsejerías que se refleja en un valor del IPRHM de 0,46 mientras que en las Secretarías Generales Técnicas y Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno hay una mayor presencia de mujeres, lo que significa un valor del IPRHM de 1,38 para las Secretarías Generales Técnicas y de 1,23 para las Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno.

El resto de los cargos, presenta en 2011 una distribución dentro de los límites de presencia equilibrada del IPRHM, si bien los hombres son mayoría en las Consejerías, Secretarías Generales, Delegaciones Provinciales y otros altos cargos.

Cuadro 4.3. Distribución de altos cargos por sexo, 2008-2011*

	M	H	Total	IPRHM
Presidencia	0	1	1	0,00
	0	1	1	0,00
Consejerías	6	7	13	0,92
	8	7	15	1,07
Viceconsejerías	3	10	13	0,46
	2	12	14	0,29
Secretaría General	8	10	18	0,89
	6	19	25	0,48
Secretaría General Técnica	9	4	13	1,38
	7	7	14	1,00
Dirección General y Del. Gobierno	49	31	80	1,23
	38	55	93	0,82
Delegaciones Provinciales	40	48	88	0,91
	39	57	96	0,81
Otros Altos Cargos	19	24	43	0,88
	15	24	39	0,77
Total	134	135	269	1,00
	115	182	297	0,77

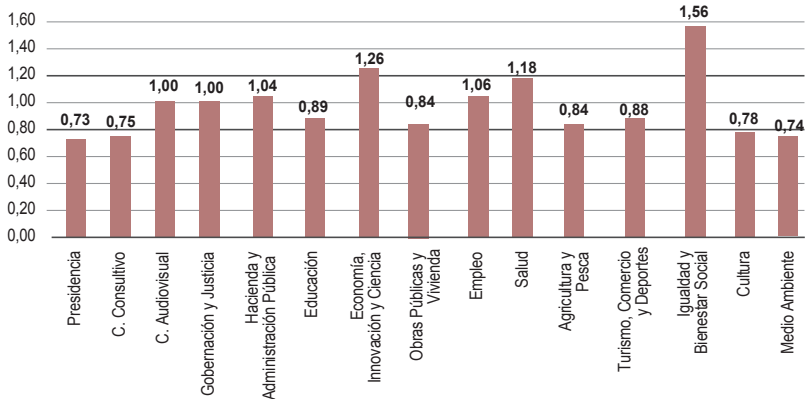
*Sombreados los resultados para 2011

Observando la evolución de la categoría alto cargo durante 2008 y 2011, se aprecia que la sobrerrepresentación de hombres en las Viceconsejerías se va reduciendo, mientras que la mayor presencia de mujeres en las Secretarías Generales Técnicas va en aumento gradualmente como reflejo del proceso de incorporación creciente de las mujeres a estos puestos de mayor responsabilidad.

Este proceso de ruptura del techo de cristal que está teniendo lugar en la Administración General de la Junta de Andalucía, también es visible en las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno, y en las Secretarías Generales, lo que, en definitiva, contribuye a que la distribución del conjunto de altos cargos de la Junta de Andalucía tienda a una situación de paridad.

Respecto a la distribución del personal alto cargo por consejerías, se observa que la mayor parte de las ellas se encuentran dentro de la banda de representación equilibrada. Otras, sin embargo, presentan situación de desequilibrio. Así, las Consejerías de Presidencia, Cultura, Medio Ambiente, además del Consejo Consultivo, cuentan con mayoría de hombres entre sus altos cargos, mientras que en las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social, y Economía, Innovación y Ciencia el desequilibrio se debe a la excesiva presencia de mujeres altos cargos.

Gráfico 4.5. IPRHM de altos cargos por Consejerías, 2011

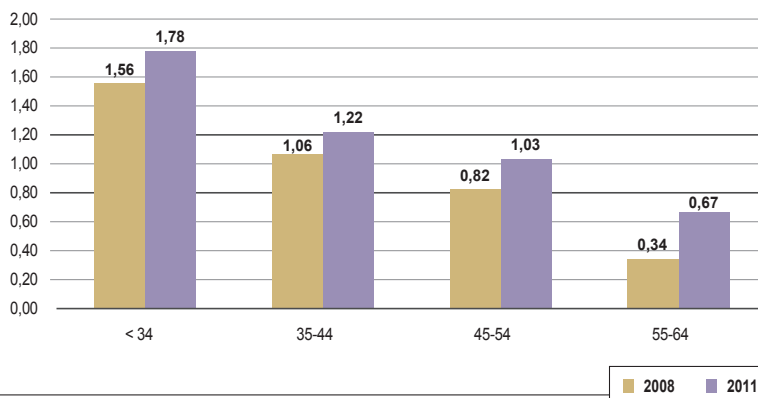


La edad es otra variable relevante que muestra la tendencia hacia la igualdad de género. Como se observa al comparar el IPRHM en el periodo 2008-2011, según rangos de edad, ésta continúa operando de manera inversa a la presencia de las mujeres entre altos cargos, dando como resultado que a mayor edad de las mujeres, menor es su presencia en esta categoría.

Así, la distribución por edad de las personas alto cargo muestra una sobrerrepresentación femenina en las edades más jóvenes, mientras que a partir de los 50 años se observa un marcado desequilibrio a favor de la participación masculina, llegando a una subrepresentación de mujeres en el último tramo de edad, entre 55-64 años, donde el índice IPRHM ya no se sitúa dentro de los márgenes de equilibrio.

Precisamente, la mayor juventud de las mujeres alto cargo, con una media de 46,5 años respecto a la media de 51,5 años de los hombres, marca una notable tendencia a la incorporación de más mujeres en el colectivo. Así se refleja en la evolución de los últimos cuatro años, marcada por un aumento del IPRHM en todos los tramos de edad y la reducción de los desequilibrios en las edades más avanzadas.

Gráfico 4.6. Evolución del IPRHM en altos cargos según tramos de edad, 2008-2011



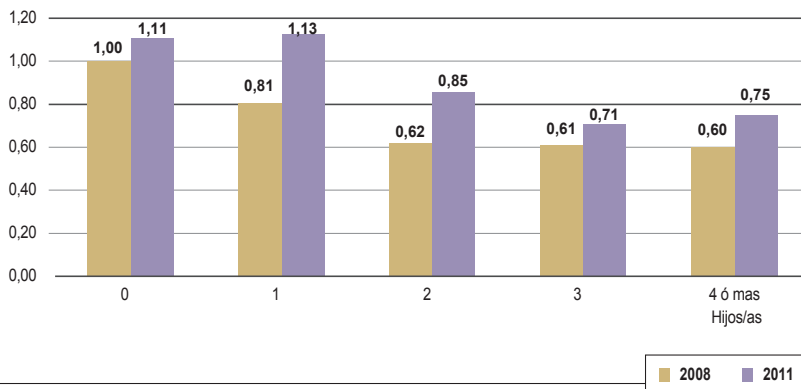
Esta tendencia a la menor edad de las mujeres para acceder a un puesto de alto cargo también se ha puesto de manifiesto en un estudio telefónico realizado al personal alto cargo de la Junta de Andalucía². En dicho estudio, se observa que el 33% de las mujeres entrevistadas habían accedido al puesto entre los 25 y 35 años, mientras que solo el 22% de los hombres obtuvieron el puesto a esta misma edad. En cambio, entre los 36 y 45 años accedieron un 53,2% de los hombres y un 41% de las mujeres.

Al igual que la edad, el número de descendientes sigue condicionando el acceso de las mujeres a los puestos de alto cargo al haber mayor dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, dado el alto grado de exigencia vinculado al desempeño del cargo. De este modo, a mayor número de hijos/as corresponden valores

² Como complemento al análisis realizado sobre la desigual representación de hombres y mujeres en los puestos de alta dirección, se incorporan los resultados más significativos que se desprenden de la encuesta realizada en el tercer trimestre del año 2011, dirigida a conocer la percepción del personal directivo de la Junta de Andalucía sobre la estrategia de presupuestación con enfoque de género que se está desarrollando en los últimos años. El universo de la encuesta comprende al personal que ocupa puestos de Altos Cargos y Puestos de Libre Designación (PLD) de la Administración General de la Junta de Andalucía y que incluye al funcionariado de los niveles 28 y 30.

menores del IPRHM que indican menor presencia de las mujeres. También es destacable que durante el periodo 2008-2011 se observa un aumento del IPRHM en todas las situaciones de número de hijos/as. Aún así, la media de descendientes en las mujeres (1,1) sigue siendo menor que la de los hombres (1,4) e igual a las de hace cuatro años. Cabe destacar la escasa diferencia entre no tener descendencia y tener un/a hijo/a.

Gráfico 4.7. Evolución del IPRHM según el número de descendientes a cargo, 2008-2011



En este sentido, y relacionado con la conciliación de la vida profesional y familiar del colectivo de alto cargo, el estudio mencionado pone de manifiesto que si bien no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en las horas diarias dedicadas a la labor profesional en días laborables y fines de semana, las horas dedicadas a los asuntos familiares y domésticos los días laborables, varían en aproximadamente una hora que le dedican más las mujeres que los hombres.

4.1.3. Personal funcionario

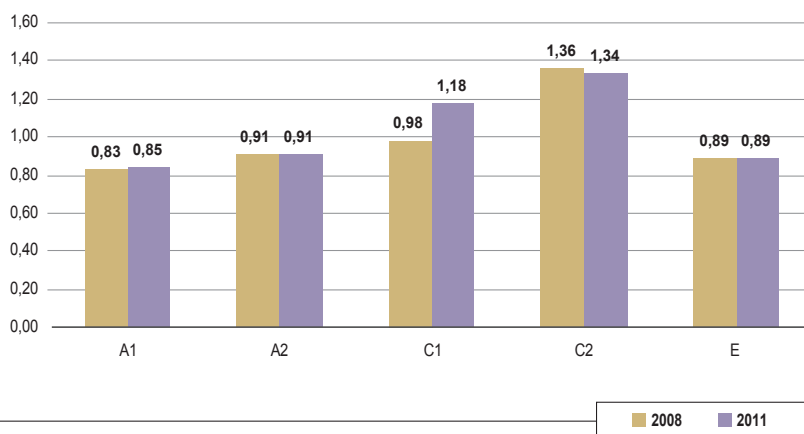
El personal funcionario muestra, en 2011, una distribución por sexo próxima a la paridad con un IPRHM del 1,05, con una mayor presencia de mujeres que ha aumentado discretamente en los últimos cuatro años.

La distribución por sexo de los grupos profesionales presenta, en 2011, cierta tendencia sesgada a una mayor participación de mujeres, tanto en el grupo C2 por encima de la banda de equilibrio, como en el grupo C1, si bien en este caso dentro

del margen de equilibrio. La importancia cuantitativa del grupo C1 determina el protagonismo de las mujeres en el conjunto del personal funcionario que se modera por la mayor presencia de hombres en los dos grupos superiores, si bien dentro del intervalo de equilibrio.

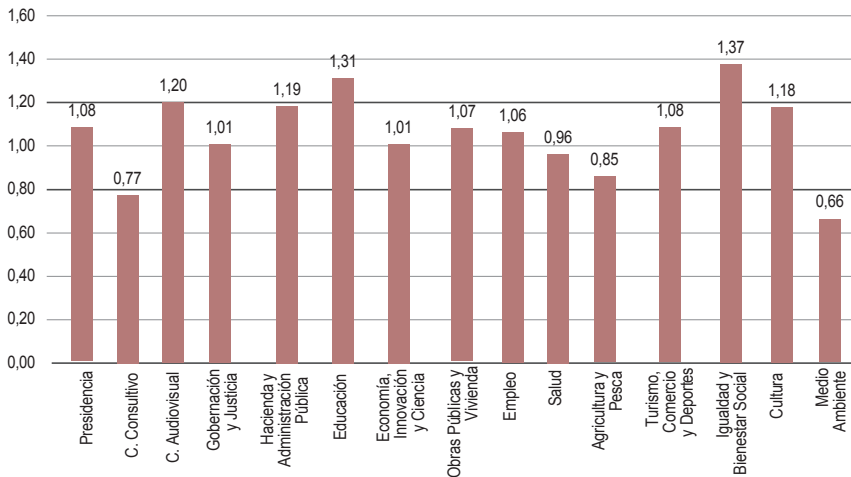
En perspectiva evolutiva 2008-2011, el grupo C1 es el único que ha experimentado una variación relevante, pasando de una situación próxima a la paridad en 2008 a una distribución dominada mayoritariamente por mujeres, que permanece, no obstante, dentro de los límites de equilibrio del índice.

Gráfico 4.8. Evolución del IPRHM por grupos profesionales del personal funcionario, 2008-2011



La presencia de hombres y mujeres entre el personal funcionario de las distintas consejerías, muestra una elevada homogeneidad y estabilidad en los últimos años, con valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio. En línea similar a lo que ocurre en la categoría alto cargo, las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social, con valor del IPRHM igual a 1,37, y Medio Ambiente con IPRHM: 0,66, presentan en 2011 desequilibrios en la presencia de hombres y mujeres, la primera por exceso de mujeres, la segunda por exceso de hombres. También, la Consejería de Educación presenta una mayor presencia de mujeres que hombres entre su personal funcionario con un valor IPRHM de 1,31.

Gráfico 4.9. IPRHM del personal funcionario por Consejerías, 2011

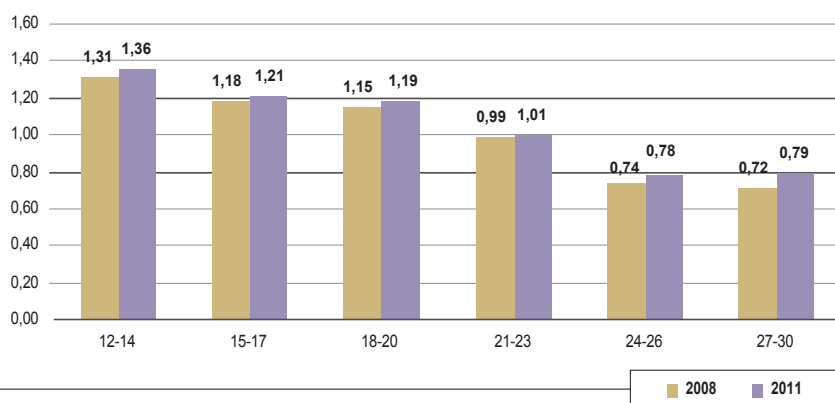


Otro factor a tener en cuenta para analizar el personal al servicio de la Administración General desde el punto de vista de género, es el nivel de la carrera administrativa alcanzado. La distribución del personal funcionario según niveles administrativos muestra, para 2011, una tendencia de feminización en los niveles más bajos que disminuye conforme aumentan los niveles, hasta desaparecer en los tramos superiores, donde la presencia masculina es predominante.

Dentro de esta tendencia, cabe destacar la sobrerrepresentación de mujeres por encima de los márgenes de equilibrio en el intervalo 12-14, así como la infra-representación de mujeres en el otro extremo, los niveles 24-26 y 27-30 donde las cifras también se sitúan fuera de los límites de equilibrio. Estos desequilibrios cualitativos que concentran a las mujeres en los niveles administrativos más bajos y a los hombres en los más altos, quedan, no obstante, cuantitativamente compensados por los tramos con mayor peso de efectivos, del 18-20 que cuenta con mayoría de mujeres y del 24-26 que cuenta con mayoría de hombres. Como consecuencia, el conjunto del personal funcionario muestra una distribución muy próxima a la paridad.

En perspectiva temporal, y comparando los resultados actuales con la distribución de 2008, la tendencia ha sido al aumento de la participación de mujeres en todos los tramos de niveles, de modo que en los tramos inferiores se ha agudizado el desequilibrio existente a favor de las mujeres y en los niveles superiores se ha neutralizado el ligero desequilibrio por la mayor presencia de hombres.

Gráfico 4.10. Evolución del IPRHM según nivel administrativo del personal funcionario, 2008-2011



4.1.3.1. Puestos del cuerpo superior

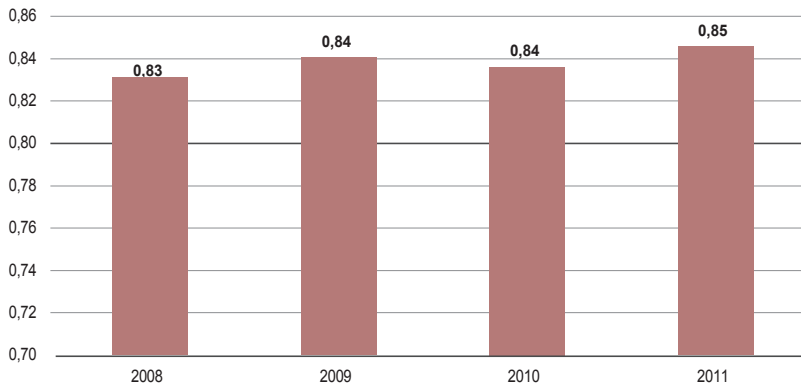
La constatación de la relación inversa existente entre la presencia de mujeres en la categoría de alto cargo y la edad o el número de hijos o hijas, junto con la relación también contraria entre el número de funcionarias y su nivel en la carrera administrativa, exige profundizar en los determinantes de la presencia de mujeres en los puestos del cuerpo superior del personal funcionario y si éstos han experimentado alguna transformación en los últimos años.

Para ello, este apartado analiza, en primer lugar, la distribución de hombres y mujeres en todos los niveles, del 22 al 30, del grupo A1 correspondientes a los de mayor cualificación profesional, para concentrarse después en los niveles superiores del mismo grupo, niveles del 27 al 30, donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión. Con ello, se completa el estudio de altos cargos y se ofrece una visión de conjunto sobre el estado actual y la evolución experimentada de las variables que determinan el acceso a la alta dirección de las mujeres en relación con los hombres.

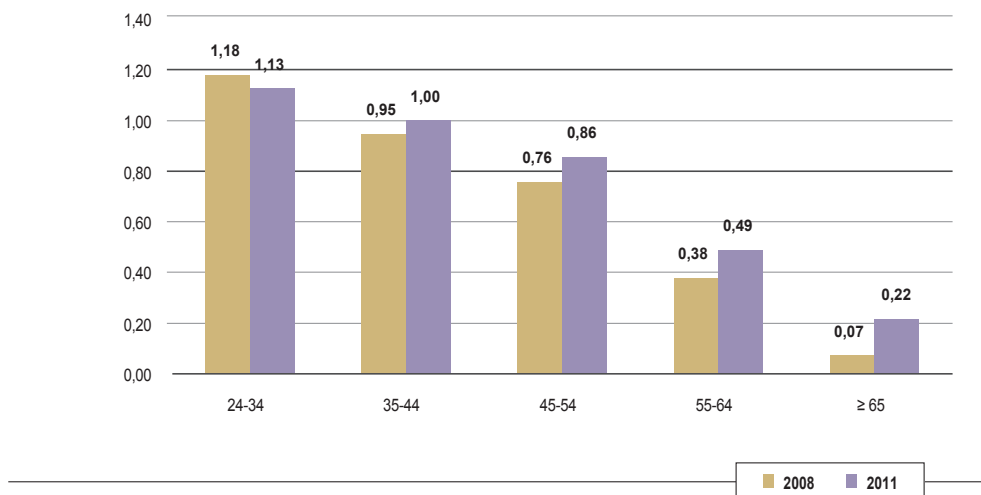
Personal funcionario de todos los niveles del grupo A1

La presencia de funcionarias en el grupo A1 alcanzó en el año 2011, el 42,3%, tras registrar en los últimos cuatro años un leve crecimiento desde el 41,6% existente en 2008. El consecuente aumento del IPRHM, siempre en los límites de una distribución por sexo equilibrada, hizo que éste alcanzara el valor de 0,85. Así mismo, la categoría de personal funcionario de grupo A1, es la que concentra el mayor número de hombres de todas las categorías y grupos, el 9,4% de todo el personal de la Administración General.

Gráfico 4.11. Evolución del IPRHM en el grupo A1 del personal funcionario, 2008-2011

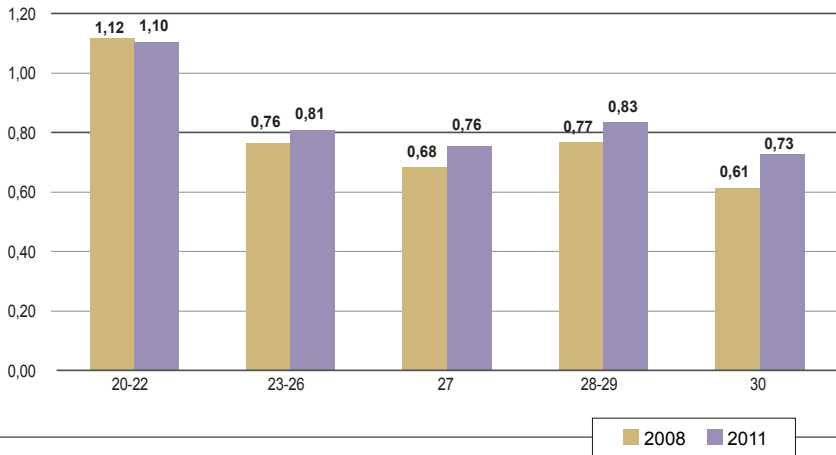


En relación con la edad del personal del cuerpo superior, se aprecia que la presencia de mujeres es mayoritaria entre las personas menores de 34 años, dentro de los valores de equilibrio y se va reduciendo conforme se avanza en los grupos de edad. Consecuentemente, se observan ciertos desequilibrios por la mayoría de hombres a partir de los 55 años, si bien los valores del IPRHM en los grupos de edad relevantes numéricamente, es decir entre 35 y 54 años, determinan de modo decisivo que exista una distribución equilibrada en el global del personal funcionario de todos los niveles del grupo A1.

Gráfico 4.12. Evolución del IPRHM en el grupo A1 por tramo de edad, 2008-2011

Considerando los datos en perspectiva, la evolución de la distribución muestra una mejora en términos de igualdad en relación con la existente en 2008. Todos los grupos de edad han colaborado a una mayor convergencia en la presencia de mujeres y hombres en el grupo A1. La población más joven, entre 24 y 34 años, ha reducido el valor de su IPRHM, si bien la presencia de mujeres sigue siendo mayoritaria. En los restantes tramos de edad, el aumento de mujeres ha posibilitado que el valor del IPRHM haya crecido, de modo que si en 2008 el desequilibrio por la mayor presencia de hombres se reflejaba a partir de los 45 años, en 2011 se aplaza hasta los 55 años de edad.

En segundo lugar, y según muestra el gráfico de evolución del IPRHM en el grupo A1 por niveles administrativos, en líneas generales se advierte que la participación relativa de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad. Existe una distribución equilibrada de sexos en los niveles inferiores al 26, incluso la presencia de mujeres llega a ser mayoritaria en el nivel 22. Por el contrario, los desequilibrios más destacables se localizan en los niveles 27 y 30, con un exceso de representación de hombres. Los niveles más relevantes por su volumen de efectivos sobre el total, el 22-26, son determinantes para que en el conjunto del personal prevalezca una distribución equilibrada por sexo.

Gráfico 4.13. Evolución del IPRHM en el grupo A1 por nivel administrativo, 2008-2011

Al igual que sucede con la edad, la evolución de la distribución por nivel administrativo entre 2008 y 2011 ha favorecido la aproximación de la representación de hombres y mujeres, reduciendo notablemente los desequilibrios existentes en 2008. Esto ha sucedido, especialmente, en el tramo de niveles desde el 23 al 26, por su relevancia cuantitativa, aunque también se aprecia en los tramos superiores, destacando la intensidad de la corrección en el nivel 30.

El cuadro 4.5 muestra los resultados de la distribución por sexo que ofrece el cruce de las variables nivel y edad. Se observa cómo los valores del índice en los grupos más numerosos se encuentran dentro del intervalo de equilibrio de sexo y determinan que la distribución del conjunto sea igualmente equilibrada. No obstante, a pesar de la mejora experimentada en los últimos años todavía persisten tendencias sesgadas hacia una mayor presencia de hombres, especialmente en mayores de 55 años y en los niveles superiores.

Cuadro 4.4. IPRHM del grupo A1 por tramo de edad y nivel administrativo, 2011

Grupos de edad/ Niveles	20-22	23-26	27	28-29	30	Total
24-34	1,14	1,13	1,00	1,11	–	1,13
35-44	1,14	0,96	0,96	0,98	1,16	1,00
45-54	1,11	0,84	0,78	0,86	0,71	0,86
55-64	0,78	0,48	0,38	0,53	0,33	0,49
≥ 65	0,00	0,21	0,14	0,24	2,00	0,22
Total	1,10	0,81	0,76	0,83	0,73	0,85

Para observar con mayor facilidad los niveles en los que la presencia de cada sexo es más o menos proporcional a su participación en cada grupo de edad se utiliza el índice de especialización, que pondera la participación de sexos en cada nivel por el peso relativo de cada uno dentro de su cohorte de edad³.

En relación a la especialización existente en 2008, las mujeres siguen participando de forma más intensa en los niveles inferiores de la carrera administrativa del grupo A1, especialmente en el grupo de edad de más de 45 años. La especialización en el nivel 30 de mayores de 65 años no es relevante, a pesar de su valor cualitativo, por tratarse de una situación con muy pocos efectivos y sin presencia de hombres. Sí resulta significativa la escasa presencia relativa de mujeres en el grupo 27, a partir de los 55 años, y en el grupo 30 para el grupo de edad comprendido entre los 55 y 64 años. A pesar de estos desniveles persistentes, en líneas generales, se observa una participación de hombres y mujeres más igualitaria que la registrada en 2008 mediante este mismo ejercicio.

Cuadro 4.5. Índice de especialización de sexo por tramo de edad y nivel administrativo en el personal funcionario del grupo A1, 2011

Grupos de edad/ Niveles	20-22	23-26	27	28-29	30
24-34	1,01	1,00	0,89	0,98	–
35-44	1,14	0,96	0,96	0,98	1,16
45-54	1,30	0,98	0,92	1,00	0,82
55-64	1,59	0,98	0,77	1,08	0,68
≥ 65	0,00	0,97	0,66	1,08	9,21

Personal funcionario de los niveles 27-30

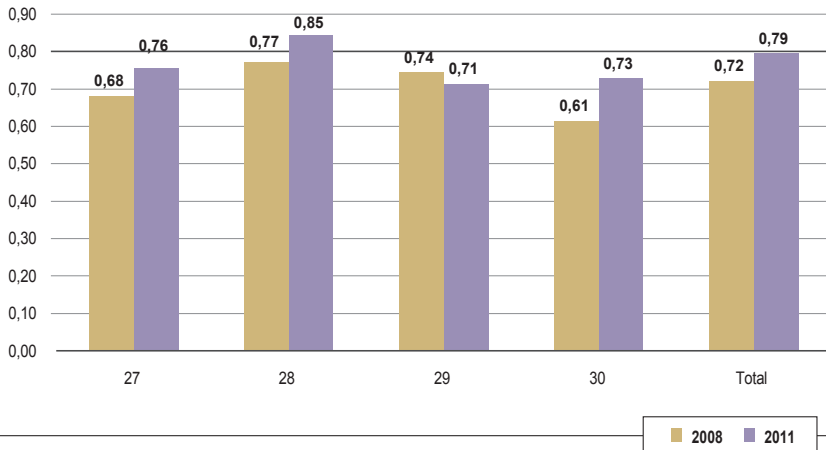
La participación de mujeres en los niveles más altos del cuerpo superior de la carrera administrativa aumentó entre 2008 y 2011, pasando del 36,1% en 2008 al 39,7% en 2011, si bien sigue situándose fuera del límite del intervalo de presencia equilibrada del 40%.

³ El cálculo del índice de especialización respondería a la siguiente formulación: $IE_{ij} = [M_{ij} / (M_{ij} + H_{ij})] / [\sum_i M_{ij} / (\sum_i M_{ij} + \sum_i H_{ij})]$.
Ejemplo: $IE_{27,35-44} = [M_{27,35-44} / (M_{27,35-44} + H_{27,35-44})] / [M_{27,35-44} / (M_{27,35-44} + H_{27,35-44})]$

La mejora se aprecia principalmente en el nivel 28, el más relevante por la cantidad de efectivos sobre el total, el cual ha alcanzado una distribución equilibrada en 2011 con un IPRHM: 0,85, frente al 0,77 existente en 2008.

En los niveles 27 y 30, la presencia mayoritaria de hombres es generalizada, observándose desequilibrios, si bien de carácter decreciente y de menor magnitud, como resultado, en los últimos cuatro años, de una evolución hacia una mayor presencia de mujeres.

Gráfico 4.14. Evolución del IPRHM en los niveles superiores del grupo A1, 2008-2011



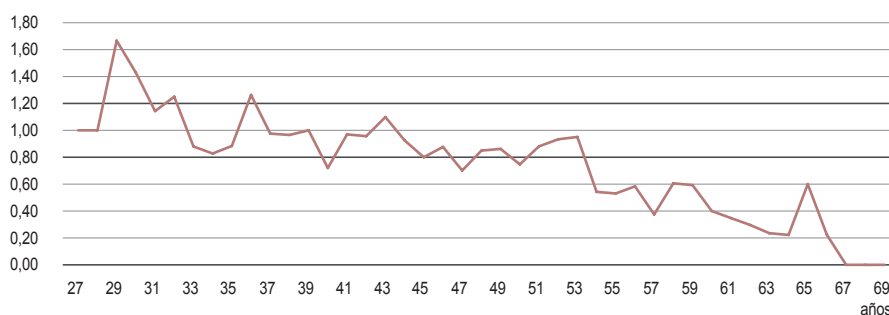
El análisis de los niveles superiores de 27 a 30 del grupo A1 por consejerías muestra que, en 2011, la presencia mayoritaria de hombres es generalizada, con la excepción de la Consejería de Cultura. También cabe señalar que la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social no refleja en los niveles superiores, la feminización que si se observa al considerar todos los niveles del grupo A1 y en general, de todo el personal funcionario, como se mencionó anteriormente.

Cuadro 4.6. IPRHM por secciones presupuestarias en los niveles superiores del grupo A1, 2011

	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,62	0,90	1,04	1,00	0,91
C. Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	1,00	0,86
Gobernación y Justicia	0,84	0,96	0,40	0,50	0,81
Hacienda y Administración Pública	0,93	1,02	0,63	0,96	0,96
Educación	0,55	0,51	-	1,00	0,56
Economía, Innovación y Ciencia	0,72	0,99	0,40	0,53	0,81
Obras Públicas y Vivienda	0,72	0,75	1,27	1,20	0,82
Empleo	0,75	0,74	-	0,75	0,74
Salud	0,74	0,97	0,33	0,56	0,80
Agricultura y Pesca	0,53	0,53	0,00	0,62	0,53
Turismo, Comercio y Deportes	0,72	0,91	-	0,40	0,80
Igualdad y Bienestar Social	1,17	0,93	-	0,67	0,96
Cultura	1,07	0,89	-	2,00	1,01
Medio Ambiente	0,39	0,63	0,00	0,56	0,51
Total	0,76	0,85	0,71	0,73	0,79

También se ha comentado que la edad y el número de hijos o hijas a cargo se asocian a una menor presencia femenina en las categorías profesionales superiores del personal funcionario. La mayor exigencia de responsabilidad y dedicación que llevan incorporados los niveles administrativos superiores, unido a que las mujeres, excepto las más jóvenes, siguen dedicando más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidados, hacen presuponer que las variables de edad y de familiares a cargo operarán con más intensidad en estos niveles superiores, explicando, en parte, la escasa presencia de mujeres en estos puestos.

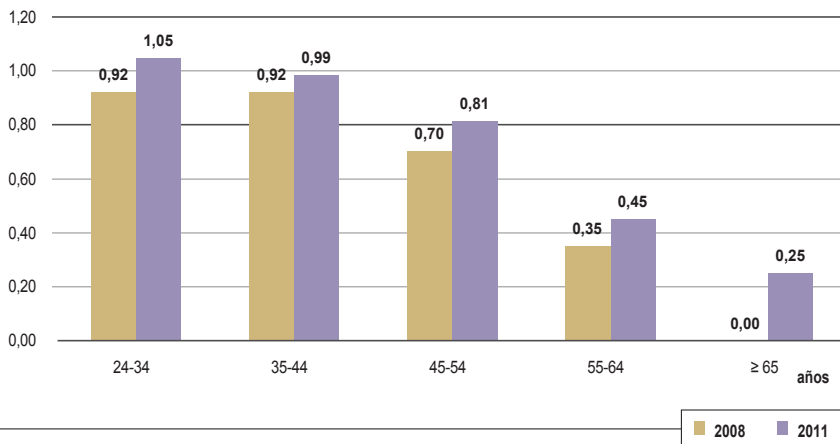
Gráfico 4.15. IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 por edades, 2011



Efectivamente, el IPRHM en los niveles del 27 al 30 del funcionariado del grupo A1 disminuye con la edad progresivamente, desde valores que reflejan una presencia mayoritaria de mujeres en las edades cercanas a los 28-30 años, a situaciones de una presencia excesiva de hombres a partir de los 55 años, aproximadamente. Como resultado de lo anterior, la edad media de 45,7 años para las mujeres en los niveles 27-30 es menor que la media de 49,2 años de los hombres.

La evolución registrada entre los años 2008 y 2011 en los niveles superiores referidos, muestran una tendencia al mayor acceso de las mujeres a los puestos superiores de gestión de la Junta de Andalucía. Si en 2008 la sobrerrepresentación masculina se hacía patente a partir de los 45 años, en 2011 el desequilibrio aparece después de los 55 años de edad. Además, en los tramos de edades más tempranas se ha registrado una aproximación a una distribución prácticamente paritaria en la presencia de sexos, incluso con una ligera mayoría de mujeres en las edades más jóvenes. Así pues, si bien la edad sigue manteniendo una relación inversa con la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, esa relación es, progresivamente, de menor intensidad.

Gráfico 4.16. Evolución del IPRHM en los niveles 27-30 del grupo A1 por tramo de edad, 2008-2011

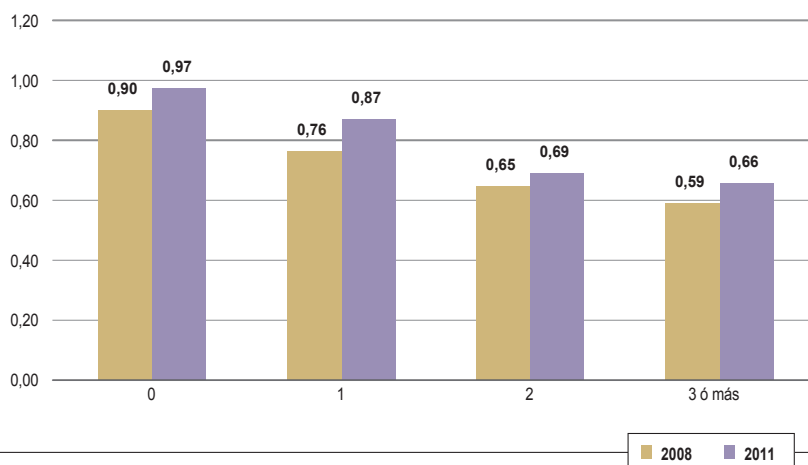


De igual forma, el número de descendientes a cargo del personal considerado, establece una relación también inversa con la presencia de mujeres en los niveles 27-30 de la carrera administrativa y de mayor intensidad que en el conjunto del grupo A1, dada las mayores exigencias en estos niveles para hacer compatible la conciliación de la vida familiar y profesional.

La evolución en los años 2008-2011, también se caracteriza por la pérdida de influencia de la variable número de descendientes como determinante del acceso de las mujeres a los niveles de mayor responsabilidad y dedicación. Si en 2008 el desequilibrio por el exceso de presencia masculina se hacía visible con la existencia de un solo descendiente a cargo, en 2011 se observa a partir del segundo hijo o hija. Cuando no existe descendencia, la distribución también ha evolucionado hacia una mayor presencia femenina, hasta hacerse prácticamente paritaria.

Gráfico 4.17.

Evolución del IPRHM en los niveles 27-30 del grupo A1, según número de descendientes a cargo, 2008-2011



En referencia a estas variables relevantes desde el punto de vista de género, cabe destacar varias respuestas de la encuesta realizada al personal de libre disposición (PLD), relacionadas con las razones por las que optó al puesto y con el ámbito de la conciliación de la vida familiar, profesional y personal.

Sobre las razones para optar al puesto, el 87,1% de las personas entrevistadas fundamenta su aceptación en el reto de la responsabilidad que supone y un 70,4% en el reconocimiento del trabajo que realiza, muy por encima de otras consideraciones, como las posibilidades futuras de promoción (46,4%) o la mayor remuneración económica (36,9%).

Si bien, en general, no se encuentran grandes diferencias en las respuestas de hombres y mujeres a estas cuestiones, la remuneración económica es la opción que mayores diferencias por sexo presenta, siendo una razón más poderosa para los hombres (40,9%) que para las mujeres (31,6%). Así mismo, aunque el 52,6% de las personas considera que ha optado al puesto aun no teniendo facilidad para conciliar su vida familiar y laboral, resulta reseñable que un porcentaje mayor de mujeres (44,1%) que de hombres (41,8%) ha optado al puesto porque tiene facilidad para conciliar la vida familiar y laboral; es decir, la conciliación es un motivo para optar al puesto que lo tienen más en consideración las mujeres que los hombres.

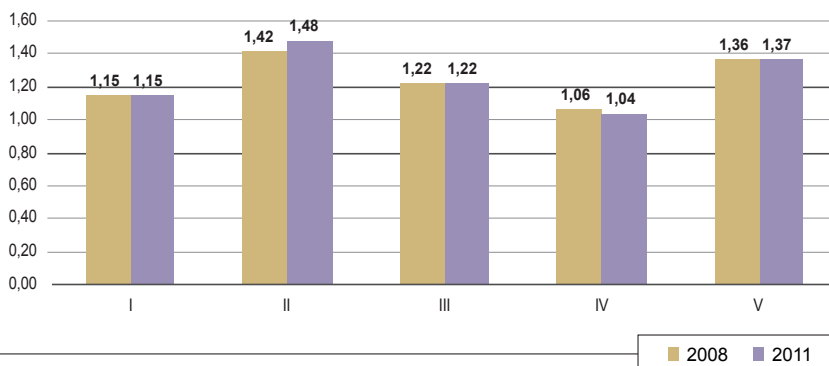
La segunda pregunta relevante hace referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral en la Junta de Andalucía. Casi la mitad de las personas entrevistadas (49,8%) considera suficientes las medidas conciliadoras de la Junta de Andalucía, siendo mayoría los hombres 55,9% que tienen esta opinión, mientras que el porcentaje baja al 41,7% en el caso de las mujeres.

4.1.5. Personal laboral

El personal laboral presenta en 2011 una estructura de género desequilibrada entre las distintas categorías de personal y en su conjunto, con un valor medio del IPRHM: 1,28 por encima del intervalo de equilibrio debido a la mayor presencia de mujeres, lo que significa que las mujeres son mayoría entre el personal laboral.

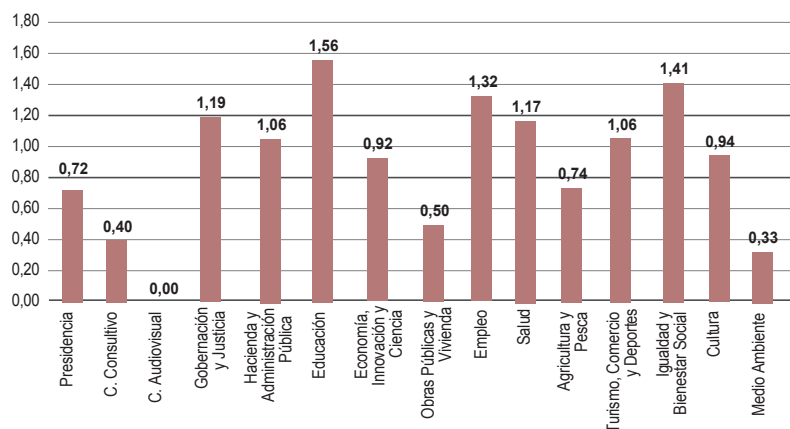
Existe también una presencia mayoritaria de mujeres en todos los grupos, y concretamente los grupos II, III y V muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio, siendo el último de estos grupos de especial relevancia por su elevada participación de efectivos en el total. En concreto, en el grupo V del personal laboral se concentra el mayor número de mujeres en relación con cualquier otro grupo profesional y categoría de personal, significando el 15,3% de todo el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Estos rasgos del personal laboral se han mantenido prácticamente inalterados en los últimos cuatro años, si bien se han agudizado ligeramente los desequilibrios de los grupos II y V, contribuyendo también al mantenimiento de la segregación horizontal o la concentración de mujeres en los puestos administrativos de menor responsabilidad y decisión del personal de régimen general al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.18. Evolución del IPRHM por grupo profesional del personal laboral, 2008-2011

Al igual que lo observando en las categorías de altos cargos y funcionariado, en 2011 el análisis del personal laboral por consejerías muestra desequilibrios relevantes por la mayor presencia de hombres en la Consejería de Medio Ambiente y, en menor medida, en las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda y la sobrerrepresentación de mujeres en las Consejerías de Empleo, para la Igualdad y Bienestar Social y de Educación.

Especialmente relevantes resultan los desequilibrios existentes en las Consejerías de Educación y para la Igualdad y Bienestar Social, ya que juntas concentran casi el 64% del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía y el 70% del grupo V de dicho personal.

Gráfico 4.19. IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2011

Para terminar y visto todo el personal en conjunto, la Administración General de la Junta de Andalucía presenta un IPRHM equilibrado dentro de la banda de representación equilibrada establecida en la legislación de igualdad.

Especialmente relevante es la mejora experimentada en la categoría de alto cargo con una situación de paridad en 2011 al observarse un índice IPRHM: 1,00, después de haber avanzado desde un valor por debajo de la presencia equilibrada que se situaba en 2008 en 0,77.

En este sentido es reseñable que la tendencia experimentada en la categoría de alto cargo a lo largo de la legislatura está quebrando anteriores obstáculos o barreras que podían existir para la presencia y participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. Esta tendencia se advierte también ante variables sensibles a género como la edad y el número de descendientes, ya se observa un aumento del IPRHM en todos los tramos de edad de alto cargo y una reducción de los desequilibrios en las edades más avanzadas. De igual manera, durante el periodo 2008-2011 aumentaron los IPRHM de alto cargo en todas las situaciones de número de descendientes, con escasa diferencia entre no tener y tener un hijo o hija.

Respecto al personal funcionario permanece estable próximo a la paridad mostrando, en general, estabilidad en su presencia en las diferentes áreas competenciales. Analizando los niveles administrativos, se aprecia también una tendencia a neutralizar la mayor presencia de hombres en todos los niveles y en especial en el cuerpo superior, advirtiéndose una convergencia en la participación de mujeres y hombres.

En este último sentido, la última legislatura también se ha favorecido una disposición al mayor acceso de las mujeres a los puestos superiores de gestión entre el personal funcionario de la Junta de Andalucía, mejorando progresivamente los índices de presencia relativa de hombres y mujeres en el conjunto del cuerpo superior, y particularmente para todos los grupos de edad y entre los niveles administrativos más significativos cuantitativamente.

Finalmente, la presencia relativa de mujeres y hombres entre el personal laboral en la Junta de Andalucía durante el periodo 2008-2011 ha permanecido prácticamente estable en los últimos años, identificando la mayor presencia de mujeres entre sus efectivos.

4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El personal del Sistema Educativo Público andaluz es el colectivo más numeroso del personal al servicio de la Junta de Andalucía, aglutinando a un total de 116.749 personas (73.125 mujeres y 43.624 hombres), según los datos facilitados por la Consejería de Educación y tomando el 1 de enero de 2011 como nueva fecha de referencia de explotación de la base de datos.

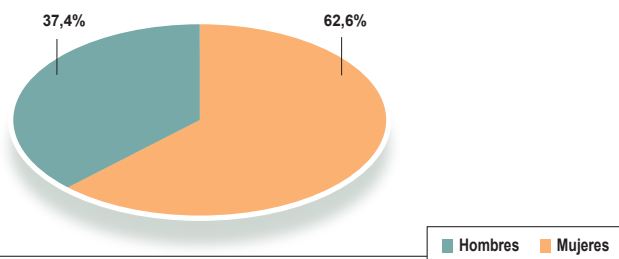
Este es el cuarto año que el Informe de Evaluación de Impacto de Género incluye un análisis descriptivo sobre la distribución por sexo del personal educativo. El presente análisis comienza con una primera valoración de conjunto de la composición del personal, continúa con el estudio los aspectos más destacados del personal docente por tipo de enseñanza, incluyendo el estudio de la composición por sexo de los equipos directivos y finalmente atiende a las características de la Inspección Educativa.

A efectos de este informe, conviene recordar que 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 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.

4.2.1. Análisis general

Este año, la tendencia de la distribución por sexo del personal docente en Andalucía, con carácter general, no se aparta de la de años anteriores, mostrando claramente una participación mayoritaria de mujeres, que representan el 62,6% del personal, si bien, este año se detecta un ligero incremento de la representación masculina. En conjunto, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)⁴

Gráfico 4.20. Distribución por sexo del personal docente, 2011



⁴ Véase la definición de este índice en la introducción del capítulo.

alcanza el 1,25, aproximándose a una composición equilibrada si bien fuera de los márgenes de equilibrio del índice.

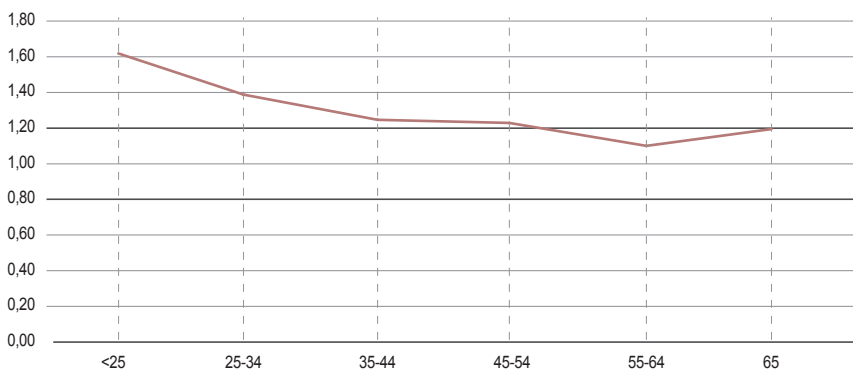
Si se toma en cuenta solo al personal de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía, cuya suma total de docentes asciende a 97.417 personas (60.650 mujeres y 36.767 hombres), su composición por sexo es similar, algo más equilibrada, con una representación masculina del 37,7% y un índice IPRHM: 1,24. No ocurre lo mismo entre el personal de los centros concertados, en los que se observa que la presencia masculina desciende al 35,4%, situándose el índice IPRHM en 1,29, más alejado de la igualdad.

La diagnosis del personal que ejerce la función docente en Andalucía por grupos de edad constata que, en la incorporación de las nuevas generaciones de docentes, se mantiene una acusada feminización. Este desequilibrio se refleja especialmente entre el personal docente menor de 25 años, en el cual las mujeres representan el 80,6% del total, y se pronuncia aún más en los centros públicos, alcanzando estas un 83% de representación total.

En cambio, comparando los datos disponibles para el año 2010 por franjas de edad, se detecta que el aumento de presencia masculina, se produce entre los menores de 44 años. En este sentido, los docentes varones menores de 25 años han pasado de representar el 12,5%, en el año 2010, a representar el 19,4% del total en 2011 y en la franja de edad de 25 a 34 años, la presencia de hombres también ha aumentado, subiendo del 28,5% (año 2010) al 31% en 2011.

Tal y como indican los valores del índice IPRHM, se puede afirmar que solo están dentro de la banda de representación equilibrada el personal docente a partir de los 55 años, como se pueden observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 4.21. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad, 2011



4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

La tipología de enseñanzas comprende la Educación Infantil y Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Permanente de Personas Adultas, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria, Educación Especial y Formación del Profesorado, las cuales son analizadas en este apartado según su distribución por sexo.

En términos generales, para este año, y según los valores del índice IPRHM, continúan manteniéndose las diferencias señaladas en años anteriores, las cuales pueden explicarse mediante una clasificación del personal docente en tres niveles.

El primer nivel comprende a los grupos de personal docente con representación equilibrada (valores IPRHM entre 0,80 y 1,20) y donde se sitúan docentes que imparten Educación Secundaria, Educación de Personas Adultas, de Régimen Especial y Formación al profesorado. Un segundo nivel, estaría compuesto por grupos de docentes que cuentan con sobredotación femenina, en el cual se localiza el personal de Educación Especial, Educación Infantil y Primaria y Educación Compensatoria; y por último, un minoritario tercer nivel, supuesto que solo se produce en la Inspección Educativa, que integra al personal que cuenta con sobrerrepresentación masculina.

Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Infantil y Primaria	36.113	12.768	48.881	1,48
Educación Secundaria	27.884	25.979	53.863	1,04
Enseñanzas de Régimen Especial	1.758	1.987	3.745	0,94
Educación Permanente de Personas Adultas	1.250	910	2.160	1,16
Otros servicios educativos:				
Educación Especial	4.627	925	5.552	1,67
Educación Compensatoria	1.237	595	1.832	1,35
Formación del Profesorado	199	245	444	0,90
Inspección Educativa	57	215	272	0,42

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Por cada tipo de enseñanza, la composición del personal docente tiene sus propias singularidades:

A. Educación Infantil y Primaria

Tradicionalmente el personal de Educación Infantil y Primaria concentra una elevada representación femenina, si bien se observa que este año se ha producido

un moderado aumento de la presencia masculina, la cual ha pasado del 25,6% al 26,1%. El predominio femenino se intensifica en los centros concertados, que presentan una representación masculina del 24,4%.

Esta feminización del colectivo docente, especialmente en Educación Infantil y Primaria es generalizada en el contexto europeo, por lo que las *Conclusiones del Consejo sobre educación infantil y atención a la infancia publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (2011/C 175/03)*, aseguran que “una mayor proporción de hombres en la educación infantil y en la atención a la infancia es importante para cambiar las actitudes y mostrar que no solo las mujeres pueden prestar la educación y la atención. La presencia de ambos sexos en el lugar de trabajo contribuye a ampliar la experiencia del niño y puede ayudar a reducir la segregación por razón de sexo en el mercado laboral”.

En este sentido, algunos países están fomentando la contratación de docentes varones mediante una serie de iniciativas; en Irlanda, se realizó en 2006 una campaña de sensibilización “*Men as Teachers and Educators*”; en los Países Bajos se desarrollaron estudios sobre el abandono de hombres en las escuelas de formación docente de Educación Primaria en el año 2005; en Reino Unido se ofertan cursos de prueba para alentar a los hombres a trabajar en la docencia y en Holanda se está impulsando dar atractivo a la profesión docente, proporcionando mejor remuneración, entre otras mejoras.

B. Educación Secundaria

Este numeroso colectivo, compuesto por 53.863 docentes (27.884 mujeres y 25.979 hombres), es el que cuenta con la composición por sexo más equilibrada de todo el Sistema Educativo Público andaluz. La cota de equilibrio que alcanza sitúa su IPRHM en el 1,04, muy próximo a una situación bastante excepcional de paridad plena.

Tomando en cuenta solo los centros públicos de la Junta de Andalucía, el índice IPRHM alcanza un valor más igualitario, el 1,03, si bien se observan diferencias en la composición por sexo por cada grupo de edad. Así, entre las cohortes a partir de 45 años, existe un claro protagonismo masculino del personal, llegando entre 55 y 64 años a representar el 58,2% de hombres. En cambio, la media de los y las docentes menores de 44 años arroja un 43,9% de hombres. Estos datos confirman la tendencia de una mayor presencia de mujeres a medida que se van produciendo nuevas incorporaciones en este ámbito profesional.

También el análisis de la composición por sexo del personal perteneciente al cuerpo de catedrático o catedrática⁵, aporta elementos para la reflexión. La presencia de mujeres se reduce drásticamente en este cuerpo, con valores del índice IPRHM: 0,78 que muestran un claro desequilibrio, si bien, a pesar de ello, se aprecia un ligero incremento del número de mujeres en esta categoría con respecto al año pasado, representando actualmente el 38.8% del total.

C. Educación de Régimen Especial

Las Enseñanzas de Régimen Especial comprenden las Enseñanzas de idiomas, Enseñanzas deportivas y Enseñanzas artísticas. La composición de su personal está bastante equilibrada, el valor de su índice IPRHM se sitúa en 0,93, si bien la presencia de mujeres es menor que la de hombres, representando éstas el 46,9% del total.

D. Educación Permanente de Personas Adultas

Entre los recursos humanos que imparten este tipo de enseñanza, se constata una mayor representación femenina, que alcanza un 57,9% del total, con un índice IPRHM que se sitúa en el 1,16. Sin embargo, si se toman en cuenta los diferentes grupos de edad, la presencia masculina es significativamente mayor a partir de los 55 años, representando éstos el 54,5% del total.

E. Otros servicios educativos

Este apartado concentra al personal docente que imparte Educación Especial, Educación Compensatoria y Formación del Profesorado, siendo este último tipo el único que cuenta con valores en su IPRHM que entran dentro de una representación equilibrada, un 0,90.

Por el contrario, el personal docente que imparte Educación Compensatoria y Especial cuenta con un acusado protagonismo femenino, que alcanzan una presencia de mujeres del 68% y 83%, respectivamente.

G. Inspección Educativa

El personal que integra la Inspección Educativa cuenta con una presencia mayoritaria de hombres, la cual queda patente en su índice IPRHM, que se sitúa en 0.42.

⁵ Al cuerpo de catedrático y catedrática se le atribuyen, entre otras, funciones de dirección de proyectos de innovación e investigación didáctica y el ejercicio de la jefatura de los departamentos de coordinación didáctica y de orientación, según la LOE.

En el apartado 4.2.3 se profundiza en el análisis de la Inspección educativa dado su interés estratégico desde el punto de vista de género.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

A continuación se analiza la distribución por sexo de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

Los equipos directivos son los órganos ejecutivos de gobierno de los centros donde se imparten dichas enseñanzas; los centros públicos están integrados por el director o directora, el jefe o jefa de estudios, el secretario o secretaria y, en su caso, el vicedirector o vicedirectora, tal y como establece la Ley de Educación de Andalucía. El cargo de director o directora representa a la Administración educativa en el centro y ejerce, entre otras funciones, la jefatura del personal que presta servicios en el centro así como la dirección pedagógica.

En general, en comparación con el total de docentes del Sistema Educativo Público andaluz, la composición de los equipos directivos muestra un aumento de la presencia masculina. Tanto es así, que el personal docente de los equipos directivos en Educación Secundaria refleja una clara sobredotación masculina, a pesar de la situación paritaria en la composición de su personal en conjunto.

El personal docente que compone los equipos directivos de Educación Infantil y Primaria es el que presenta una composición más equilibrada, su índice IPRHM alcanza el valor del 1,04. Si se toma en cuenta la composición de estos equipos en los centros concertados, se detecta una menor presencia masculina, que significa el 41,2% y su índice IPRHM se sitúa en 1,17; en contraste con la escasa presencia de hombres en el conjunto del personal que imparte estas enseñanzas.

Personal docente que compone los equipos directivos

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Centros de Educación Infantil y Primaria	3.285	3.015	6.300	1,04
Centros de Educación Secundaria	1.806	2.904	4.710	0,77
Centros de Educación de Personas Adultas	442	380	822	1,08

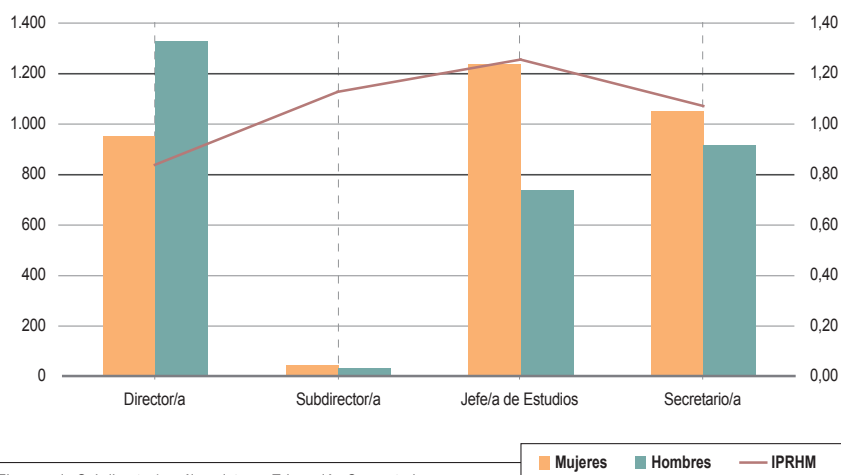
Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Distribución de los equipos directivos en función del cargo que ocupan

Otro enfoque del análisis de la distribución por sexo en los equipos directivos se realiza en función del cargo que ocupan. En este sentido, con respecto a años anteriores, se constata que en los centros de Educación Infantil y Primaria, se está produciendo un incremento en la participación femenina; dato que se observa especialmente en el puesto de Dirección, en el cual las Directoras representan en este momento el 41,7% sobre el total.

Una situación diferente se viene observando en las Jefaturas de estudio en los centros de Educación Infantil y Primaria, en las cuales las mujeres adquieren un claro protagonismo, con valores en el índice IPRHM alejados del intervalo de equilibrio (1,25), tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 4.22. Composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación Infantil y Primaria, en función del cargo, 2011



Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo existe en Educación Concertada
2. El cargo de Secretario/a, sólo existe en Educación Pública

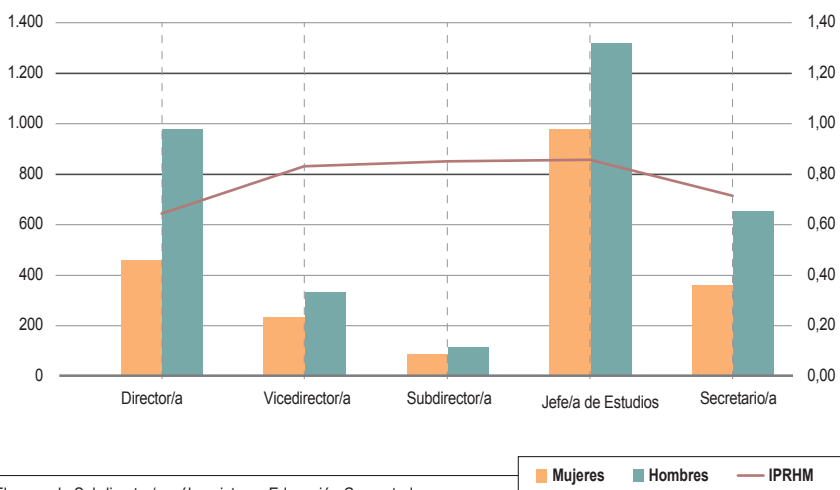
Por otra parte, la distribución por sexo de los equipos directivos de los Centros de Educación Secundaria no está equilibrada, contando con una mayor presencia masculina. Es el caso del cargo de la Vicedirección (en los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía) o Subdirección (en los centros concertados), que lo ostentan un mayor número de hombres, el 58,7% y el 57,7% respectivamente, a pesar de su menor dimensión cuantitativa.

También en el cargo de Dirección, las mujeres representan el 31,9%, por debajo de una situación de equilibrio. Un escenario distinto es el que refleja el personal que ocupa el cargo de Dirección en los centros concertados, en el que las Directoras representan el 48,5%, con una composición por sexo equilibrada.

Es destacable el progresivo protagonismo femenino que van asumiendo las Jefaturas de estudio, cuya relevancia cuantitativa es significativa, con un total de 1.966 efectivos. Así, la participación femenina se ha visto incrementada con respecto al año 2010, pasando de representar el 39,9% al 42,5% del total.

Gráfico 4.23.

Composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria, en función del cargo, 2011



Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo existe en Educación Concertada
2. Los cargos de Vicedirector/a y Secretario/a, solo en Educación Pública

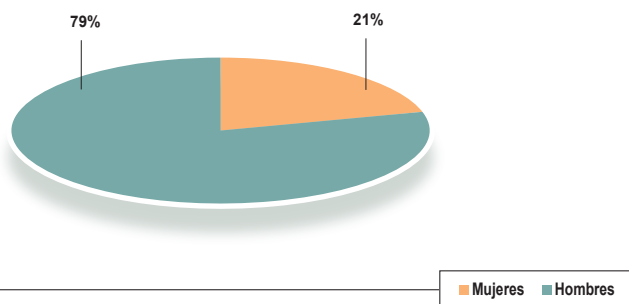
Finalmente, y con una menor relevancia cuantitativa, los equipos directivos de los centros de Educación de Personas Adultas tienen una distribución por sexo equilibrada, observándose, con respecto a años anteriores, un ligero incremento de la representación femenina (46,2%), con valores del 1,08 en su índice IPRHM. En todo caso, cabe señalar que las Jefaturas de estudio cuentan con una presencia mayoritaria de mujeres, que representan el 57,7%.

4.2.4. Análisis del personal de Inspección Educativa

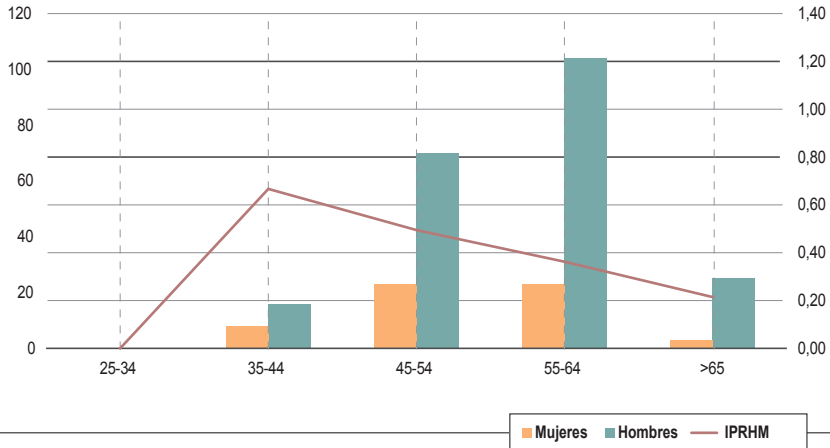
Los inspectores e inspectoras de educación se integran en el Sistema Educativo Público andaluz y, en el desempeño de sus funciones, tienen la consideración de autoridad pública. La Inspección educativa, desde un punto de vista pedagógico y organizativo, desarrolla funciones de supervisión y control del funcionamiento de los centros educativos, de la práctica docente y de la función directiva, tal y como establece la Ley de Educación de Andalucía. Dada la naturaleza de estas funciones, con un nivel de responsabilidad y toma de decisiones más elevado que el realizado por el resto del personal docente del sistema educativo, tiene un interés estratégico de género analizar la distribución por sexo de la Inspección educativa de manera más detallada.

Entre el personal que desarrolla las funciones encomendadas a la Inspección educativa se observa un protagonismo claramente masculino (79%), tal y como se ha comentado con anterioridad, estando su distribución por sexo bastante alejada de los niveles de equilibrio, con valores en el índice IPRHM de 0,42. Esta menor presencia de las mujeres en el desempeño de tareas que exigen mayor responsabilidad contrasta con la elevada feminización de la enseñanza comentada a lo largo del informe.

Gráfico 4.24. Distribución por sexo del personal que realiza la función inspectora, 2011



La composición por sexo del personal que desempeña la función inspectora por grupos de edad, también presenta diferencias, pues la participación de las mujeres es mayor conforme va descendiendo la edad, a excepción del grupo de mayores de 65 años. En el grupo donde son mayoría, comprendido entre 35 a 44 años, las mujeres representan el 33,3% del total.

Gráfico 4.25. Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y grupo de edad, 2011

Finalmente, en función del cargo asignado dentro de la función inspectora, cabe señalar que, al igual que años anteriores, se mantiene el protagonismo femenino en el máximo cargo, ostentado por una Inspectora General de Educación. Contrastando con ello, la presencia de hombres es notablemente superior en los cargos relevantes cuantitativamente, como es el caso del puesto de Inspector o Inspectora de Educación de las Delegaciones Provinciales, cuya representación alcanza el 78,9%.

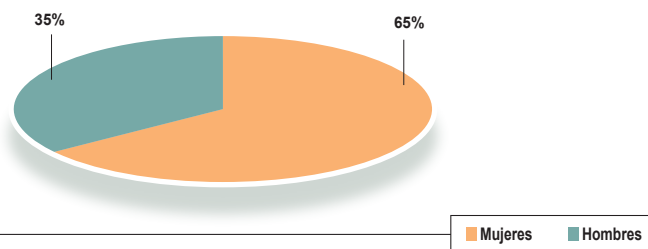
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud (en adelante SAS) se publicó por primera vez en el Informe de Evaluación de Impacto de Género de 2010 para completar el estudio sobre la presencia de hombres y mujeres en el personal al servicio de la Junta de Andalucía, que ya incluía la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz y el personal no judicial de Justicia.

4.3.1. Análisis general

El personal estatutario dependiente del SAS a 1 de junio de 2011 es de 84.840 efectivos, de los cuales 29.699 son hombres y 55.141 son mujeres. La distribución por sexo muestra un ligero desequilibrio de representación por la mayor presencia de mujeres, como refleja el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)⁶ cuyo valor es de 1,30, algo superior al del año pasado y en sintonía con la tendencia al incremento de mujeres en el conjunto del colectivo observada desde 2009.

Gráfico 4.26. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS, 2011



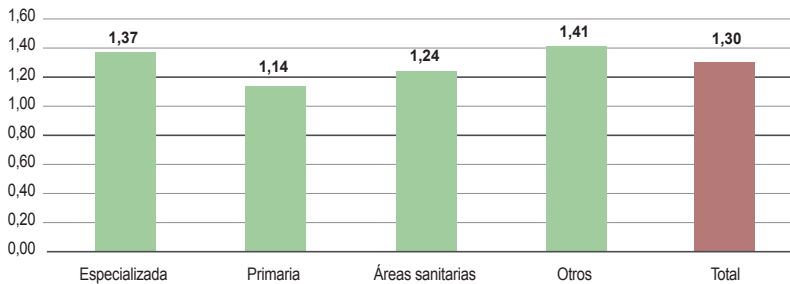
Distribución por sexo según servicios de prestación sanitaria

Partiendo de la clasificación del personal en los distintos tipos de servicio de prestación sanitaria (64,4% del personal en asistencia especializada, 22,1% en asistencia primaria y el 13% en áreas sanitarias y 0,5% en otros servicios) se aprecia que todos ellos cuentan entre su personal con mayoría de mujeres. La asistencia especializada presenta un IPRHM de 1,37; en asistencia primaria el

⁶ Véase la definición de este índice en la introducción del capítulo.

valor del índice es 1,14 y en áreas sanitarias⁷ 1,24; finalmente, el correspondiente a otros servicios (básicamente Centros de Transfusión Sanguínea) presenta un valor de IPRHM de 1,41. En este último tipo de servicio es donde la participación de mujeres alcanza su máximo valor, en torno al 71%. Como se observa en el gráfico, la sobrerrepresentación de mujeres en todos los servicios de prestación sanitaria se sitúa fuera de los límites de representación equilibrada, salvo en la asistencia primaria, donde la presencia de cada sexo está dentro de los márgenes de equilibrio. Es destacable, también, que todos estos valores han aumentado respecto al año anterior.

Gráfico 4.27. IPRHM por servicios de prestación sanitaria, 2011



La importancia cuantitativa de los servicios de asistencia especializada y de atención primaria, ambos concentran el 86,4% del personal estatutario del SAS, determina que la distribución por sexo de su personal condicione los resultados de la distribución del conjunto del SAS. En este sentido, la mayoría de mujeres entre el personal de oficio, técnico especialista (por ejemplo, en laboratorios o en centros de radiología) y auxiliares de enfermería, característicos de los centros de especialidades médicas y hospitales, queda, en parte, aligerada en la distribución final por la presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el personal de atención primaria.

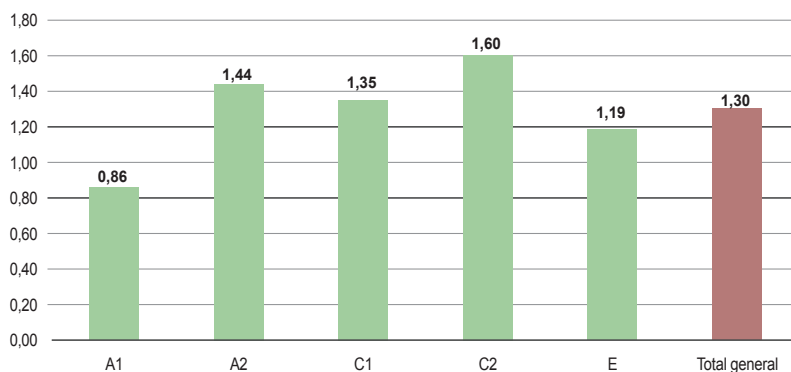
Distribución por sexo según los grupos de personal

Los grupos de personal A1, A2 y C2 concentran el 81,3% del personal estatutario del SAS, dentro de los cuales, tanto el grupo A2, con la participación más alta en el conjunto del personal (29,8%), como el grupo C2, que le sigue cuantitativamente

⁷ Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

en importancia con un 26,2%, tienen mayor presencia de mujeres, con valores del IPRHM de 1,44 y 1,60, respectivamente, exteriores al límite superior del intervalo de representación equilibrada.

Gráfico 4.28. IPRHM según grupos de personal, 2011



La distribución por sexo en el grupo A1, que significa el 25,4% del personal del SAS, muestra un mayor equilibrio entre mujeres y hombres (IPRHM: 0,86), con una mayor participación de hombres. Es destacable que la presencia de mujeres en este grupo aumentó respecto del año 2010 (IPRHM: 0,83), continuando una tendencia hacia una representación más equilibrada, ya observada desde 2009.

Finalmente, la distribución por sexo del personal integrado en los grupos C1 y E también indica una representación mayoritaria de mujeres, con desigual intensidad. En el grupo C1 presenta un índice con valor 1,35, por encima del valor superior de equilibrio, mientras que en el grupo E la distribución es más equitativa, situándose dentro del margen de la representación equilibrada (IPRHM: 1,19).

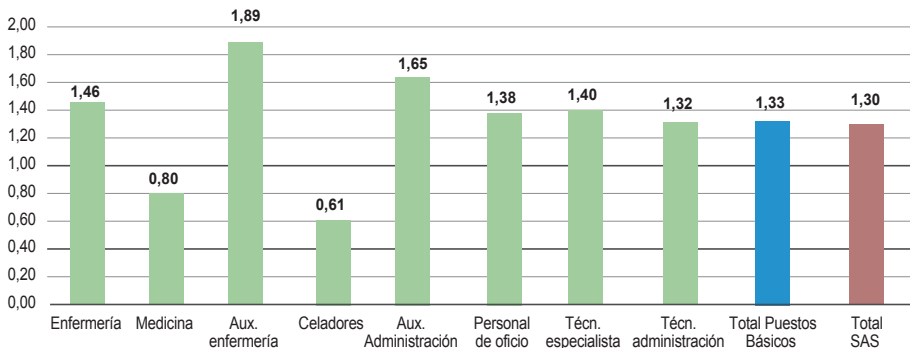
En definitiva, la distribución por sexo del personal del SAS se caracteriza por una mayor presencia de mujeres en la asistencia especializada, básicamente en hospitales, y en profesiones adscritas a los grupos de personal A2 y C2. En el grupo A1, el de mayores requerimientos de formación, responsabilidad y capacidad de decisión y, por tanto, con mayor nivel retributivo, la participación de mujeres y hombres se ha ido equilibrando tras registrar un aumento en el número de las primeras en el último ejercicio, hasta situarse dentro de la banda de equilibrio.

Distribución por sexo según categorías profesionales

Entre los efectivos que ocupan los puestos básicos de la organización destaca la presencia mayoritaria del personal diplomado en enfermería (27,6%), integrante fundamental del grupo de personal A2, con una representación mayoritariamente femenina. También, en el grupo C2, que representa la tercera categoría profesional del SAS (17,5% del total de puestos básicos, y donde se encuentra el personal auxiliar de enfermería, se observa una mayor presencia de mujeres (IPRHM: 1,60). Si a los anteriores sumamos otros colectivos profesionales, como los de enfermería obstétrico-ginecológica o fisioterapeutas, el conjunto del personal del SAS que se dedica a la prestación de cuidados de enfermería representa casi la mitad de los puestos básicos existentes; colectivos donde en conjunto las mujeres tienen una presencia mayoritaria.

El protagonismo de mujeres en el SAS, puede afirmarse que se debe, en gran medida, a una participación desequilibrada de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que precisa de más del 46% de los puestos básicos del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA). El desequilibrio es aún más intenso en el personal auxiliar de enfermería, que presenta el valor más elevado del IPRHM⁸ (1,89).

Gráfico 4.29. IPRHM según categorías profesionales, 2011



Por otra parte, entre el personal de medicina asistencial, segundo colectivo en importancia con una representación del 19,3% de los puestos básicos de la organización, la presencia de hombres es mayoritaria, aunque dentro de la banda de representación equilibrada. El valor del IPRHM de este grupo ha crecido respecto

⁸ La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres fue la de trabajo social (IPRHM= 1,76).

del año anterior, alcanzando en 2011 el valor 0,80, en el límite del intervalo de equilibrio, lo que confirma la tendencia a una mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, como consecuencia del creciente predominio femenino entre el personal en formación⁹ (IPRHM: 1,33).

Los profesionales de medicina y enfermería concentran el 64,2% de los puestos básicos del SAS, por lo que la distribución por sexo en estas categorías explica en gran parte los resultados de la distribución global. La distribución por sexo en el resto de los colectivos profesionales, de menor relevancia cuantitativa y con un efecto más marginal sobre el total es, no obstante, significativa desde el punto de vista cualitativo. Es reseñable la sobrerrepresentación de hombres en la categoría de celadores, que presentó una distribución por sexo con el valor más bajo del IPRHM (0,61) entre los colectivos más significativos; si bien se observa una tendencia hacia el equilibrio del índice de representación. En el resto de categorías, se aprecia una mayor presencia de mujeres, especialmente entre el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, aunque también entre el personal de oficio y entre las especialidades técnicas.

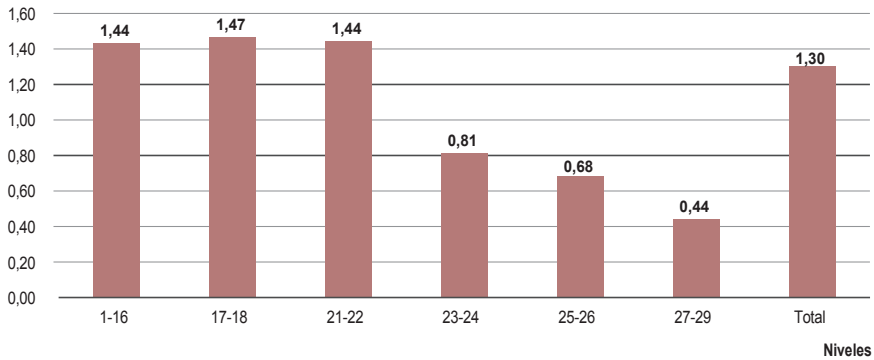
En resumen, la presencia mayoritaria de mujeres entre el personal estatutario del SAS se explica, fundamentalmente, por su participación como personal prestador de cuidados de enfermería y, en menor medida, por su participación en funciones de técnico especialista o de soporte logístico (administrativas y personal de oficio). En el caso de los hombres, su presencia es mayoritaria entre los colectivos de médicos y celadores.

Distribución por sexo según niveles de la carrera administrativa

Analizando la presencia de mujeres y hombres según los distintos niveles de la carrera administrativa, se observa que la alta representación de las mujeres en los niveles inferiores va descendiendo progresivamente hasta llegar a una subrepresentación en los puestos más altos de la carrera, donde la responsabilidad, capacidad de decisión y remuneración son mayores.

En concreto, en el primer tramo de niveles, del 1 al 16, se localizan los celadores, que son mayoría hombres, y un grupo bastante más numeroso de auxiliares de enfermería, dando como resultado una presencia mayoritaria de mujeres que se refleja en un IPRHM de 1,44.

⁹ Entre el colectivo de especialistas de medicina en formación (MIR), la participación de mujeres supera el 66% de los estudiantes, mientras que las alumnas de la especialidad de matrona suponen el 93,4% del total.

Gráfico 4.30. IPRHM según nivel de la carrera administrativa, 2011

El siguiente tramo de niveles (17-18) lo componen, entre otros, el personal dedicado a tareas de administración, en el que existe una mayor presencia de mujeres, con un índice de 1,47.

El tercer tramo de niveles (21-22) compuesto mayoritariamente por personal diplomado en enfermería se caracteriza por un claro protagonismo femenino (IPRHM de 1,44).

A partir del nivel 22, el IPRHM desciende gradualmente, reflejando la menor presencia de mujeres y una distribución que tiende al desequilibrio. En este sentido, el tramo de niveles 23-24, correspondiente básicamente a personal médico, es donde se produce el punto de inflexión, encontrándose la distribución en los límites de la banda de equilibrio, con un IPRHM de 0,81.

En los tramos de niveles 25-26 y 27-29, se acentúa el desequilibrio por la mayor presencia masculina. Los efectivos de personal que se integran en los niveles superiores al 25 lo conforman básicamente los cargos intermedios y directivos de la Agencia Administrativa y sus IPRHM de 0,68 y 0,44 respectivamente, reflejan una sobrerrepresentación de hombres en los puestos de gestión del SAS, característica sobre la que se profundizará en el siguiente apartado.

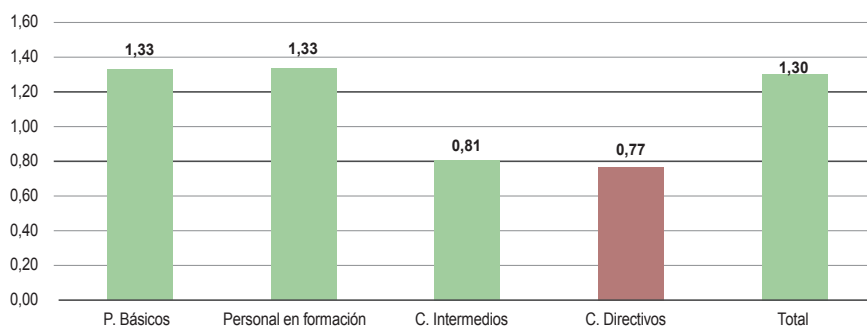
4.3.2. Distribución por sexo del personal con responsabilidades de gestión

La observada tendencia a la menor presencia de mujeres según se aumenta en los niveles superiores de la carrera administrativa anticipa una limitada participación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad de la organización que, sin embargo, ha mejorado respecto años anteriores.

Así, y mientras que existe mayor presencia de mujeres entre los puestos básicos del SAS y su personal en formación, los cargos intermedios y directivos corresponden mayoritariamente a hombres, situándose los directivos fuera de la distribución equilibrada de sexos, tal y como se observa en el siguiente gráfico. No obstante, se advierte, en línea con la tendencia general de todo el colectivo, un incremento de la presencia de mujeres en los puestos de gestión de la organización, algo mayor entre los cargos intermedios que entre los cargos directivos.

Así mismo, esta tendencia hacia un mayor equilibrio en la representación de hombres y mujeres, se refleja también en el aumento del valor de IPRHM de los cargos intermedios que ha alcanzado un 0,81, dentro de la banda de representación equilibrada, desde el valor 0,77 del año anterior.

Gráfico 4.31. IPRHM según naturaleza de la actividad, 2011



Por otra parte, existen determinadas variables que tienen un efecto sobre la intensidad de la participación de las mujeres en las tareas de gestión, como la edad del personal, o las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, medida por el número de descendientes que se tienen a cargo, porque tradicionalmente han venido limitando la presencia de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y decisión. Si bien estas variables no tienen un impacto significativo en el conjunto del colectivo del SAS¹⁰, tal y como se ha comprobado en el análisis para anteriores informes, pueden ayudar a explicar la menor participación de las mujeres en las tareas de mayor responsabilidad y dedicación.

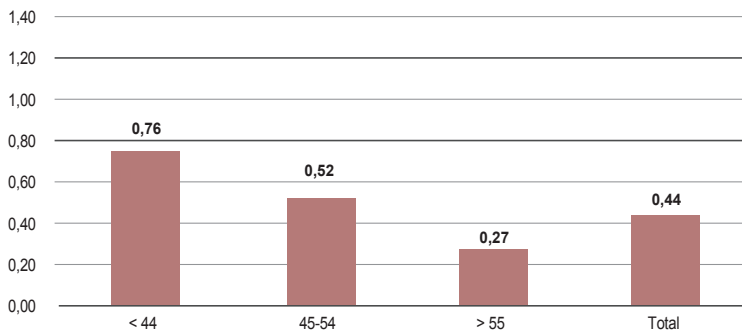
¹⁰ La presencia de mujeres en el conjunto del personal del SAS es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad y con independencia del número de hijos e hijas que se tenga.

En este sentido, se observa que existe relación entre las variables anteriores y la presencia de las mujeres, no solo en los niveles superiores de la carrera administrativa, sino también en el grupo A1, compuesto fundamentalmente por personal médico.

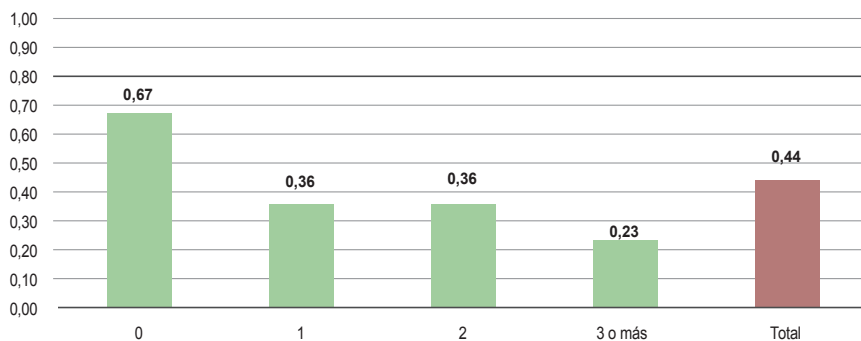
La distribución por sexo del personal que ostenta los niveles más elevados de la carrera administrativa según la edad, muestra que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad decrece de forma directamente proporcional al aumento de edad, reflejando que la incorporación de las mujeres a los cargos de dirección del SAS se da en mayor medida en las generaciones más jóvenes.

Si bien a partir de los 45 años de edad, (colectivo que representa el 90% del total), la presencia de mujeres en el grupo A1 es minoritaria, entre los efectivos más jóvenes la representación femenina se invierte, especialmente entre los menores de 34 años con un IPRHM en desequilibrio al 1,33.

Gráfico 4.32. IPRHM en los niveles 27-29 según edad, 2011



La consideración del efecto que tiene el número de descendientes sobre la distinta participación de hombres y mujeres en tareas directivas, muestra una distribución por sexos desequilibrada por la mayor presencia de hombres en todas las situaciones. Es decir, el tener descendencia da niveles muy bajos del IPRHM en los puestos de gestión sanitaria, intensificándose el desequilibrio a mayor número de hijos/as, si bien la ausencia de descendencia tampoco evita la menor presencia de mujeres en dichos puestos.

Gráfico 4.33. IPRHM en los niveles 27-29 según número de descendientes, 2011

Como valoración general, puede afirmarse que existe una tendencia a la feminización del personal del Servicio Andaluz de Salud, especialmente entre el personal de la asistencia especializada, si bien se ha avanzado en la representación equilibrada de las plantillas de personal médico, que ha de tener su traducción en los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones de cara a un futuro próximo.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En lo que se refiere al colectivo de personal de Administración de Justicia en Andalucía, le corresponden a la Junta de Andalucía las competencias sobre el personal no judicial, según se establece en el artículo 147 del Estatuto de Autonomía. Dicho personal se clasifica, en atención al artículo 475 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en dos grandes categorías: Cuerpos Generales (que llevan a cabo tareas de contenido procesal, o administrativas vinculadas a las mismas) y Cuerpos Especiales (desempeñan funciones objeto de una profesión o titulación específicas). En el primer grupo se encuentran el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa; el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. El segundo está integrado por el cuerpo de Médicos Forenses, que se ubican en los Institutos de Medicina Legal.

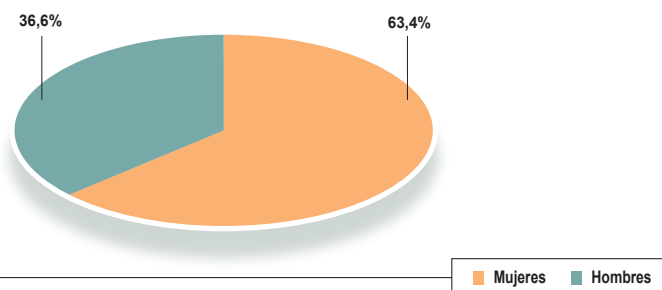
El presente análisis de dicho personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia comienza con una aproximación general a todo el personal en su conjunto, tanto cuerpos generales como especiales, para después abordar cada uno de estos cuerpos en particular.

4.4.1. Análisis general

El personal no judicial de Administración de Justicia, a fecha 1 de enero de 2011, estaba integrado por un total de 7.143 efectivos sobre los 7.519 puestos de plantilla que existían a esa fecha¹¹, siendo un 63,4% mujeres, y un 36,6% hombres, estructura similar a la existente en el año 2010. Estos porcentajes se corresponden con un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 1,27, ligeramente sobre el límite superior de los valores considerados equilibrados¹².

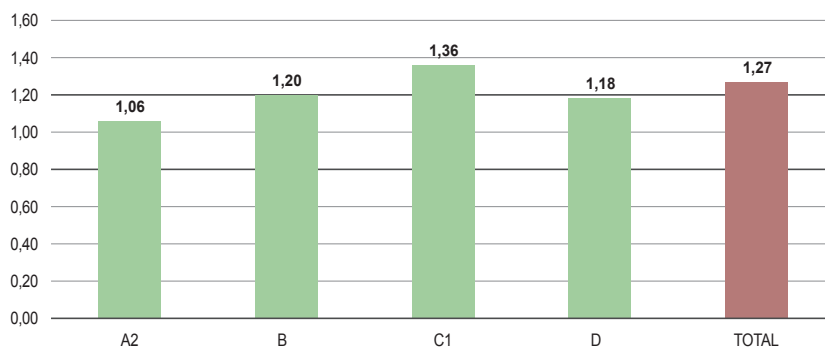
¹¹ Y sin tener en cuenta los refuerzos que aumentan o disminuyen en función de la coyuntura.

¹² Ver definición del Índice en la introducción de este capítulo.

Gráfico 4.34. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia, 2011

Según grupos de personal

Un estudio más detallado de esas cifras globales, permite observar que, según grupos de personal y total de personas al servicio de la Administración de Justicia, el colectivo más numeroso es el de mujeres en el grupo C1, con un porcentaje del 32,2%. Tomando como referencia el IPRHM, según grupos profesionales, se obtienen valores que denotan un mayor número de mujeres que de hombres en todos ellos, dentro de la banda de representación equilibrada, a excepción del grupo C1, que sobrepasa en 0,16 el límite superior de equilibrio.

Gráfico 4.35. IPRHM según grupos profesionales, 2011

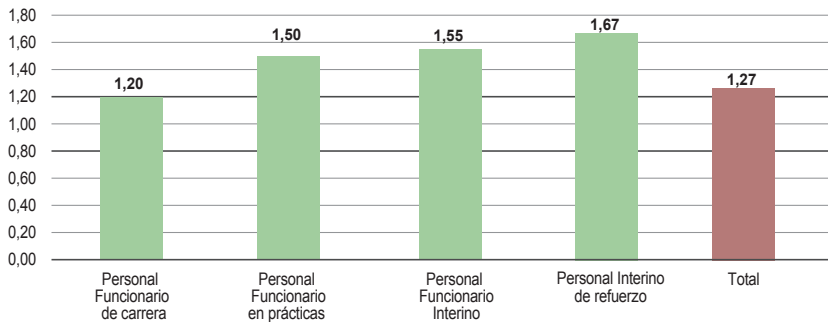
El grupo A2 está integrado por el personal del Cuerpo Especial de Médicos Forenses, con el nivel formativo más alto -licenciatura en medicina- y es el que presenta un IPRHM más bajo: 1,06 siendo casi paritario y dentro de los límites de equilibrio. Los grupos B y D presentan un IPRHM dentro del equilibrio, con más mujeres

que hombres. El grupo C1, que supone el 47,2% del total del personal de justicia de la Junta (siendo 32,2% mujeres), tiene el IPRHM más alto, 1,36, marcando en gran medida el IPRHM global.

Según categorías profesionales

Por categorías profesionales según se trate de personal funcionario, en prácticas, personal interino, o de refuerzo, se aprecia una mayor presencia de mujeres que va aumentando cuanto más inestable es la categoría. El colectivo de personal funcionario de carrera es el más equilibrado y el más numeroso, con el 80,6% del total del personal no judicial de la Junta de Andalucía, de los cuales el 60% son mujeres y el 40% hombres. Le sigue el funcionariado en prácticas (IPRHM: 1,50), que al ser el colectivo de más reciente incorporación, confirma la tendencia ya puesta de manifiesto en el Informe de Impacto de Género del año 2011 sobre la feminización del colectivo. A continuación el funcionariado interino, supone el 16,9% del total (con un 77,6% de mujeres y 22,4% de hombres) y finalmente, el desequilibrio más importante por mayoría de mujeres es el de personal interino de refuerzo, destinado a cubrir necesidades temporales de trabajo.

Gráfico 4.36. IPRHM según categoría de personal, 2011

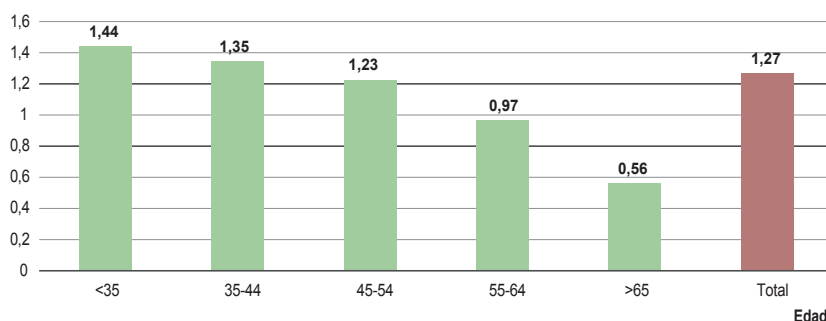


Según edad

El IPRHM por edades permite estudiar la evolución de la incorporación de las mujeres en el colectivo de personal de Justicia al servicio de la Junta de Andalucía, mostrando el gráfico una clara disminución de la presencia femenina conforme aumenta la edad, que se refleja en valores del IPRHM decrecientes. Se aprecia un mayor salto, además, entre tramos de edad, cuando ésta es más avanzada. Este

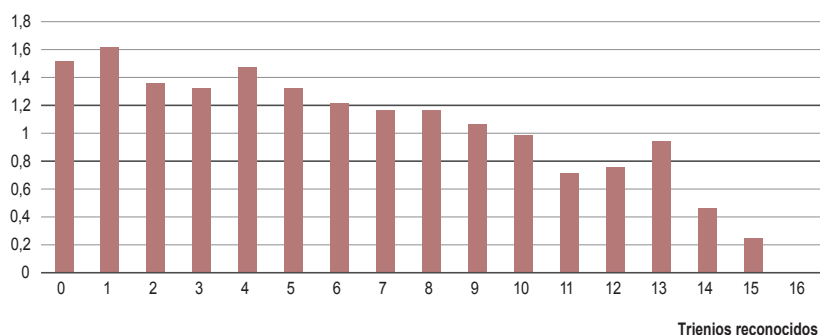
gráfico, al igual que el anterior sobre categorías, muestra una evolución de la proporción de hombres y mujeres tendente a la feminización.

Gráfico 4.37. IPRHM según tramos de edad, 2011



Respecto a la antigüedad en el servicio, representada por los trienios acumulados, se corrobora la mayoritaria y progresiva incorporación de mujeres al personal de justicia de la Junta de Andalucía. Sin que el perfil del gráfico sea completamente uniforme, la tendencia es que, a medida que se avanza en número de trienios acumulados o mayor tiempo de servicio, desciende el número de mujeres. Entre 0 y 6 trienios, hay mayoría desequilibrada de mujeres, que se equilibra entre 6 y 10 trienios, para continuar con el desequilibrio por mayoría de hombres a partir de 11 trienios.

Gráfico 4.38. IPRHM según antigüedad en el servicio, 2011

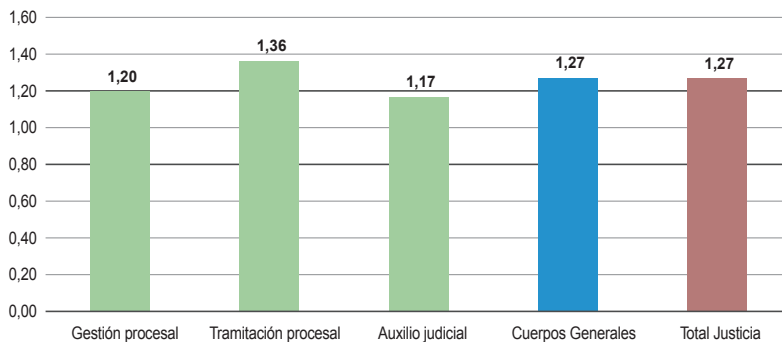


4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

Dentro del personal de Justicia, el colectivo de Cuerpos Generales supone el 97,6% del total, por lo que determina el conjunto de todo el personal de Justicia. Su IPRHM, de 1,27, presenta valores desequilibrados con un porcentaje de mujeres del 63,6% y del 36,4% de hombres.

El principal colectivo que causa este desequilibrio por la mayor presencia femenina es el de tramitación procesal, el más numeroso significando el 48,3% del total de efectivos de los Cuerpos Generales y que se corresponde con el grupo C1, por lo que tiene el mismo IPRHM. Los otros dos colectivos los integran también mayoría de mujeres, pero dentro de la representación equilibrada; el cuerpo de gestión procesal, que aglutina el 31,1% de efectivos de los Cuerpos Generales, presenta un IPRHM de 1,2, justo en el valor máximo de equilibrio, mientras que el 20,6% de los efectivos corresponde al cuerpo de auxilio judicial, cuyo IPRHM de 1,17, está dentro de la representación equilibrada.

Gráfico 4.39. IPRHM en los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, 2011



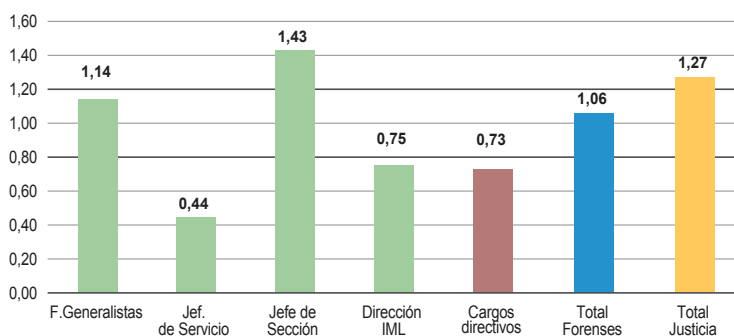
4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Especiales están compuestos por titulados y tituladas en medicina forense, que en su conjunto, obtienen un IPRHM igualitario muy próximo a 1, aunque presentan gran variabilidad dentro de sus colectivos, entre los que se incluyen cargos directivos y forenses generalistas.

Los cargos directivos, suponen el 19,6% del total del personal de cuerpos especiales y están ocupados mayoritariamente por hombres, con un IPRHM de 0,73, por debajo del límite inferior de la banda de equilibrio. Dentro de los cargos directivos se encuentran: las jefaturas de sección, donde la presencia de mujeres es mayoritaria (IPRHM: 1,43); las jefaturas de servicio, el grupo más numeroso dentro de los directivos (10,7% del total), y en el que se da la situación inversa, con más hombres que mujeres (IPRHM: 0,44), y las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML), donde también hay predominio de hombres aunque su IPRHM es más cercano a la banda de equilibrio (IPRHM: 0,75).

El colectivo de forenses generalistas, el más numeroso dentro de los Cuerpos Especiales –incluye al 80,3% del total – presenta un IPRHM de 1,14, y se sitúa en la banda de equilibrio, con un número de mujeres ligeramente superior al de hombres.

Gráfico 4.40. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto, 2011



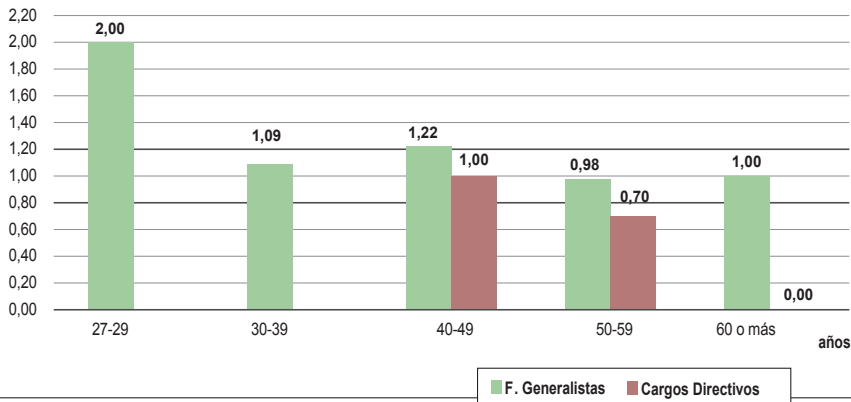
El interés del análisis del IPRHM en los Cuerpos Especiales según diversas variables, radica en que en este grupo se concentra el personal del grupo A2, el de mayor rango jerárquico en la escala administrativa, dentro del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía.

Por edad

Estudiados los distintos tipos de personal de los Cuerpos Especiales según las edades, se observa que en el personal directivo tienen entre 40 y 60 años y que existe paridad (IPRHM: 1) entre los 40 y 49 años y una alta sobrerrepresentación masculina entre los 50 y los 59 años (IPRHM: 0,73).

Por el contrario, los forenses generalistas presentan una representación de hombres y mujeres equilibrada, salvo para edades inferiores a 29 años, en las que tan solo hay mujeres (IPRHM: 2). Entre los 40 y 49 años, hay un ligero desequilibrio con mayor número de mujeres (IPRHM: 1,22), existiendo en el resto de franjas de edad representación virtualmente paritaria.

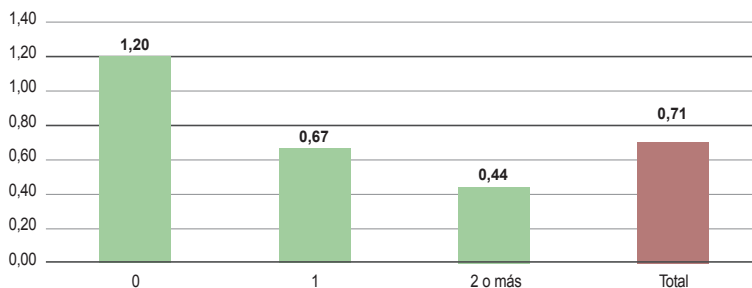
Gráfico 4.41. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según edad y tipo de cargo, 2011



Según número de descendientes

El número de descendientes en el personal directivo en los cuerpos especiales es un dato significativo de la igualdad en el acceso a cargos de responsabilidad, observándose una clara tendencia a la masculinización conforme aumenta el número de descendientes. Ya con solo uno/a, el desequilibrio es notable, situándose el índice en un valor de 0,67. Con dos o más descendientes, se acentúa esta característica, llegando el IPRHM a 0,44.

Gráfico 4.42. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de descendientes, 2011



4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

El análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía se completa con la exposición, en este epígrafe, de los datos del personal de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales, las Sociedades Mercantiles del Sector Público y Entidades Asimiladas.

Estos organismos son entidades instrumentales con personalidad jurídica propia, creadas por la Administración de la Junta de Andalucía, que están participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por dicha Administración. Las entidades instrumentales 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, en los términos previstos en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

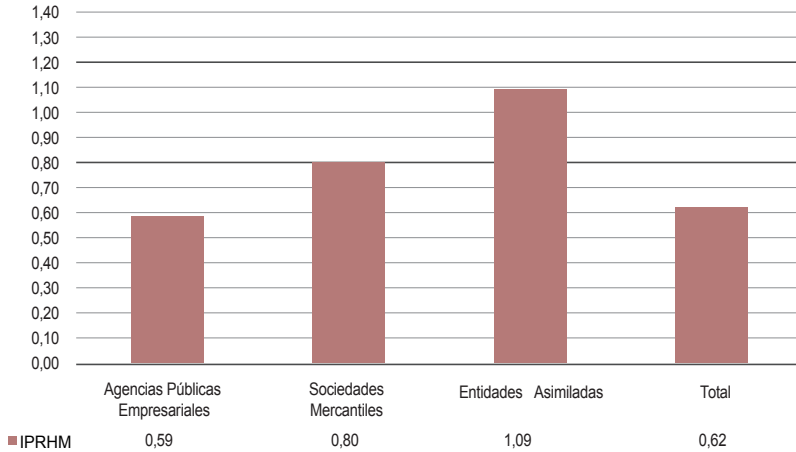
4.5.1. Análisis general

Los datos utilizados para este análisis han sido proporcionados por estas entidades instrumentales a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, siendo su fecha de referencia el 1 de enero de 2011.

El análisis global de los equipos directivos muestra un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres¹³ (en adelante, IPRHM) cuyo valor es 0,62. No obstante, el análisis pormenorizado en función del tipo de entidad muestra ciertas variaciones que se recogen a continuación.

Es relevante señalar también, que la composición por sexo de los equipos directivos no es homogénea por áreas funcionales. Así, las entidades correspondientes a las áreas de comunicación social, turismo, deportes, economía, educación y bienestar social muestran valores del IPRHM en sus equipos directivos de entre 0,71 y el 0,91, en algunos casos dentro de la representación equilibrada. Por otra parte, las entidades instrumentales correspondientes a las áreas de medio ambiente, obra pública y vivienda, salud y cultura muestran una presencia menor de mujeres directivas.

¹³ La definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

Gráfico 4.43. IPRHM de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2011

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Nota: Datos a 1 de enero de 2011.

4.5.2. Análisis del conjunto de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

La Junta de Andalucía cuenta con dieciocho Agencias Públicas Empresariales, quince de las cuales aparecen relacionadas en el artículo 4 de la Ley 12/2010, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011 y tres más de creación posterior a la aprobación de la Ley.

El análisis del conjunto de los equipos directivos de estas agencias muestra un índice de IPRHM de 0,59. El peso, en cuanto a número de equipos directivos y componentes de los mismos, que tienen las Agencias Públicas Empresariales sobre el conjunto de entidades analizadas determina que el IPRHM del conjunto de entidades muestre un resultado próximo al de las agencias.

Por áreas funcionales, las correspondientes a comunicación social, economía e igualdad se mueven en unos índices de representación entre 0,74 y 0,78, siendo 0,82 en el caso de educación. Las áreas de cultura, obra pública, vivienda, salud y medio ambiente se sitúan en ratios inferiores.

4.5.3. Análisis del conjunto de los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

La Junta de Andalucía cuenta también con nueve entidades instrumentales que tienen forma jurídica de Sociedad Mercantil, en las que tiene participación mayoritaria. Sobre la base de una muestra significativa, estas entidades presentan un índice de representación con valor de 0,80 lo que significa que la presencia entre hombres y mujeres en los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles se encuentra dentro de la banda de representación equilibrada.

Atendiendo a la distribución por área funcional, aquellas que desarrollan sus actividades en las áreas de economía, salud y bienestar social muestran índices del 0,77, 0,80 y 1,00 respectivamente, en posiciones de representación equilibrada o lindantes con la misma. El área de turismo muestra un IPRHM de 0,71.

4.5.4. Análisis del equipo directivo de las Entidades Asimiladas

El artículo 4 de la Ley 12/2010, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011 enumera aquellas entidades que no son Agencias Públicas Empresariales ni Sociedades Mercantiles pero cuya financiación se sujeta al régimen jurídico de las Agencias Públicas Empresariales y las Sociedades Mercantiles.

La Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) es una entidad que asume las competencias compartidas por diferentes departamentos de la Junta de Andalucía en cuanto a la integración sociolaboral y residencial de los enfermos psiquiátricos crónicos. El patronato está formado por la Consejería de Salud (que lo preside), la Consejería de Empleo, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

A diferencia de los otros dos tipos de organismos analizados, el equipo directivo de la Entidad Asimilada presenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres como muestra el valor del IPRHM, que es de 1,09, situándose cerca de la paridad dentro de los márgenes de equilibrio.



Recursos – resultados.
Programas presupuestarios

5

El capítulo Recursos–Resultados contiene una previsión de las actuaciones y medidas previstas para el año 2012 desde el punto de vista de su impacto de género en la ciudadanía, recogiendo las aportaciones de todas las Consejerías.

El capítulo se estructura en tres apartados:

El primer apartado presenta un análisis de los créditos contenidos en el Presupuesto 2012 desde la perspectiva de género, tomando en cuenta la clasificación de cada programa en la Escala G+.

El segundo apartado recoge la información de cada programa presupuestario relativa al análisis con perspectiva de género de las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto 2012. Este año se incluye, como novedad, la valoración de los avances en igualdad de género que se han producido durante esta legislatura a raíz de las medidas y actuaciones puestas en marcha, en esta materia, por cada centro directivo.

Y en tercer lugar se presentan los indicadores presupuestarios de género, ordenados por políticas presupuestarias y que están contenidas en las Fichas de Programa.

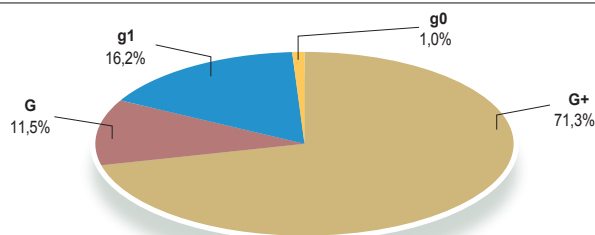
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2012

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012 asciende a 32.020,1 millones de euros, lo que supone un incremento del 1,1% respecto al del año 2011. Dicho presupuesto se ejecutará de acuerdo a una reorganización de políticas, en la que las operaciones no financieras crecen un 0,2%, lo que combinado con un deflactor previsto del 1,5%, resulta en una reducción real del presupuesto que requiere de una orientación del gasto con la intención de mantener el nivel y la calidad de las prestaciones sociales.

Esta reorganización de las políticas de gasto distribuye los recursos entre los programas presupuestarios en función de su contribución a los objetivos de política social; contribución que se mide, entre otras variables, por su relevancia y pertinencia de género. En este sentido, la clasificación de la Escala G+ que ordena los programas presupuestarios en cuatro categorías, G+, G, g1 y g0 según su relevancia e impacto de género, es una metodología útil que permite identificar los objetivos y actuaciones que materializan la política social y, por tanto, aquellos programas en los que se deben concentrar los recursos cuando son escasos y las prestaciones sociales son prioritarias.

Para el año 2012, y según el presupuesto consolidado, se aprecia que los programas presupuestarios clasificados como G+, es decir, que cuentan con mayor relevancia e impacto de género, han incrementado su peso en el conjunto de la estructura del presupuesto para el año 2012 significando un 71,3% de los fondos presupuestarios¹. Este incremento está en consonancia con el compromiso de mantenimiento de las políticas sociales, que son un instrumento redistributivo de los gobiernos y una herramienta de promoción de la igualdad entre la ciudadanía.

Gráfico 5.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Clasificación G+ en el presupuesto de 2012



¹ Descontado el servicio de la deuda, PIE local, FAGA y Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma.

Como se observa en el gráfico siguiente, el 71,3% del Presupuesto que concentran los programas G+ significa más de 18.083 millones de euros, suponiendo un aumento del 1,8% respecto a lo destinado a estos programas en el presupuesto del ejercicio 2011, variación que en términos absolutos es de 326,3 millones de euros más.

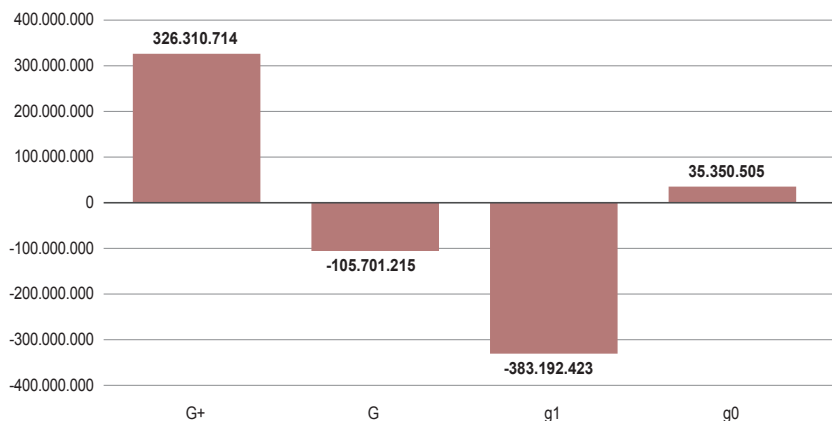
Clasificación	Nº Programas	2012 (crédito previsto*)	% Var. 2012/2011	Peso	Var. Recursos
G+	40	18.083.245.073	1,8%	71,3%	326.310.714
G	35	2.901.760.447	-3,5%	11,5%	-105.701.215
g1	37	4.081.329.937	-8,6%	16,2%	-383.192.423
g0	10	243.005.717	17,0%	1,0%	35.350.505

*Euros

Otra de las características destacables de esta estructura presupuestaria prevista para 2012, y observándola desde el punto de vista del impacto de género, es que los programas clasificados como g0 muestran un crecimiento del 17%, muy por encima del crecimiento del presupuesto. Este incremento se debe principalmente a dos razones. En primer lugar, al mantenimiento del Plan de Fomento del Empleo Agrario (PFEA), puesto que hasta el año 2011, estas aportaciones se realizaban para el pago de los préstamos realizados por las Diputaciones Provinciales pero, a partir del año 2012, la financiación básica se realizará para el pago directo de los materiales, si bien y en tanto no concluyan las amortizaciones completas de los préstamos, convivirán ambas modalidades. De ahí el incremento tan importante que tiene en el presupuesto de 2012 esta partida presupuestaria. Así mismo, y en segundo lugar, este crecimiento se debe al incremento de dotación de la operación patrimonial instrumentada mediante fórmulas de *sale&leaseback*.

Finalmente, cabe comentar que la necesidad de una contención de gasto resulta en una disminución de los recursos para los programas G y g1, que sin embargo, siguen contando con un porcentaje significativo del presupuesto, un 11,5% y un 16,2% respectivamente del total presupuestario previsto.

Lo destacable en conjunto, por tanto, es el considerable volumen de recursos totales, más de 18.000 millones de euros dedicados a programas presupuestarios G+ que tienen un gran impacto sobre las personas y una capacidad transformadora de la realidad desde el punto de vista de género, contribuyendo a promocionar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos programas absorben la totalidad del incremento de recursos, produciéndose una reorganización desde los programas presupuestarios G y g1 hacia los programas G+.

Gráfico 5.2. Variación en las Dotaciones de los Programas Presupuestarios en función de la Clasificación G+ (2011-2012)

Así mismo, se pueden señalar aquellas áreas que están incluidas en mayor medida dentro de la prioridad de apoyo a las políticas sociales del Presupuesto para 2012, y que son claves para el avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el marco de estas políticas, destaca el aumento del gasto en la política de educación con un 2,5% del presupuesto que mantiene su peso del PIB y dentro de la cual se incrementan las partidas a programas como el de apoyo a las familias con un 12,4%, la de educación para la primera infancia con un 2,3%, ambos estratégicos para permitir la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres y las partidas de educación compensatoria y educación de personas adultas que se incrementan un 7,6% y un 1,2% respectivamente.

Es relevante también subrayar la subida presupuestaria prevista para igualdad y bienestar social, dentro de la cual la atención a la dependencia, envejecimiento activo y discapacidad contará con un 5,9% más de recursos que el año pasado, el programa de inclusión social sube un 1,9% y se mantienen, con sutiles aumentos, la prevención y protección integral contra la violencia de género y el programa sobre drogodependencias. Todos ellos son programas que atienden directamente situaciones de máxima sensibilidad a la desigualdad de género, por lo que es especialmente relevante su atención. Con la misma consideración, el programa de pensiones asistenciales que proporciona ayudas complementarias a las pensiones de las personas jubiladas, en su mayoría mujeres, se incrementa en un 2% sobre el presupuesto del ejercicio 2011, para contribuir a la mejora de la calidad de vida de este grupo poblacional.

Asimismo hay que acentuar la atención prestada al servicio de apoyo a las familias dentro del ámbito de la salud, que contiene actuaciones dirigidas tanto a la atención de la hospitalización domiciliaria de personas enfermas crónicas y sus cuidadoras/es, como la atención temprana a la infancia con trastornos mentales, la atención bucodental y el apoyo a personas con alzheimer. Muchas de estas realidades se caracterizan por claros sesgos de género que requieren una especial atención para corregir las desigualdades que generan, por lo que el incremento en más de un 25% respecto a la dotación del presupuesto del año 2011 es coherente con los compromisos en materia de política social con perspectiva de género. En la misma línea el programa de atención sanitaria crece un 2,4% estando también clasificado como programa G+.

Por último, hay que poner en valor un ámbito fundamental para el crecimiento económico de Andalucía como es el programa de desarrollo rural, el cual tiene asignada una dotación de más de 108 millones de euros, parte de la cual ha venido destinándose a incorporar la perspectiva de género en sus acciones y promocionar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

5.2. ANÁLISIS DE RECURSOS–RESULTADOS POR CONSEJERÍAS

La Orden que contiene las normas para la elaboración del Presupuesto, publicada en el mes de mayo estableció los criterios y objetivos en materia de igualdad de género que deben guiar la elaboración del presupuesto para el próximo ejercicio presupuestario, y reguló la estructura de la información relativa al análisis con perspectiva de género de las actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto 2012, según las instrucciones contenidas en el Anexo X.

Siguiendo esta disposición, y conforme a la guía elaborada para unificar criterios y apoyar a las consejerías en la elaboración del análisis, la información de este apartado se organiza por el orden de prelación establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, y de acuerdo con la siguiente estructura:

1. Situación de las desigualdades de género en el ámbito competencial, en el cual se describen brevemente las desigualdades entre hombres y mujeres detectadas en cada ámbito, y se explican cómo participa la Consejería, con carácter general en las políticas de igualdad de género.
2. Recursos-Resultados, detallando los objetivos, las líneas de trabajo y las actuaciones específicas de los programas presupuestarios orientados a corregir desigualdades de género. Como novedad para este año, cada centro directivo ha realizado una valoración de los avances en igualdad que se han producido a raíz de las medidas y actuaciones puestas en marcha durante el período 2008-2012.
3. Personal, por último, las Consejerías exponen las medidas adoptadas en materia de promoción profesional, formación y prácticas de conciliación para corregir desigualdades de género.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La Consejería de la Presidencia tiene atribuidas las competencias en la asistencia política y técnica del Presidente, el asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Comunidad Autónoma; protocolo y ceremonial; las competencias en materia de comunicación social, coordinación de la información institucional; administración económica y del personal de la Presidencia de la Junta de Andalucía; secretariado del Consejo de Gobierno; Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y asesoramiento y coordinación de las publicaciones oficiales de carácter institucional; coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y ayuda y cooperación al desarrollo; y las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.

En el desarrollo de estas competencias de marcado carácter transversal y horizontal y que están dirigidas fundamentalmente a prestar servicio a toda la Administración de la Junta de Andalucía, la Consejería de la Presidencia mantiene una línea de actuación inspirada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en consonancia con los principios y compromisos que ya se recogían en el discurso de investidura del Presidente, buscando que este principio de igualdad no se quede en declaraciones formales, sino que se plasme en medidas y decisiones que combatan cualquier tipo de discriminación y hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía.

Por ello, para lograr este objetivo, la acción del gobierno es firme y decidida. Muestra de ello es la decisión, pionera, del gobierno para hacer del Presupuesto con perspectiva de género una herramienta sólida y eficiente para conseguir el objetivo de la igualdad en todas y cada una de las políticas a desarrollar.

En cuanto a las situaciones de desigualdad detectadas en el ámbito de actuación de los distintos centros directivos de la Consejería de Presidencia, se observa un incremento progresivo de la reflexión sobre las desigualdades detectadas en sus respectivos ámbitos de actuación. Así ocurre en el programa de Comunicación Social, cuyas actuaciones están encaminadas a eliminar la visión estereotipada de mujeres y hombres en los medios de comunicación y en la publicidad.

Mención aparte merece el ámbito de Cooperación Internacional, que toma en cuenta el hecho de que, en todos los países, las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta, 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 estando muy restringido. Además, si bien a nivel mundial cada vez más mujeres acceden a cuidados profesionales durante el embarazo y el parto, la mortalidad materna sigue siendo inaceptablemente alta y no ha experimentado mejoras significativas en los últimos 15 años.

Mientras miles de mujeres siguen muriendo cada año por culpa de abortos inseguros y la pandemia del VIH/SIDA se feminiza, las múltiples violencias de las que son víctimas las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, siguen siendo la violación de derechos humanos más extendida y más impune. Esta realidad queda recogida en el Informe de Naciones Unidas "The World's Women 2010: trends and statistic".

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

12E BOJA

Este programa tiene como objetivo fundamental la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, que según se define en su norma de creación es el "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". El programa no ha detectado desigualdades de género en su ámbito de gestión.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

El programa presupuestario Comunicación Social desarrolla las competencias de la Consejería en materia de radiodifusión y televisión, así como la gestión de la acción institucional de la Junta de Andalucía y la aplicación de la imagen corporativa de la Junta.

El centro gestor del programa, la Dirección General de Comunicación Social desarrolla las siguientes competencias:

- La gestión de competencias en materia de medios de comunicación social, y, en particular, las relativas a radiodifusión sonora y servicios de televisión, con independencia de las tecnologías y de la modalidad de transmisión empleada. Y la gestión para la concesión de frecuencias radioeléctricas para uso de la

Administración. Entre las medidas adoptadas con relación a la igualdad de género, puede mencionarse la introducción de cláusulas para promover la igualdad de género en los pliegos de los concursos, que se describen a continuación.

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de explotación del servicio de comunicación audiovisual reguladores de las adjudicaciones de licencias de radiodifusión y de televisión digital terrestre de ámbito local y autonómico, se han incluido como criterios de valoración de las ofertas, la programación y proporción de programas que fomenten y desarrollen valores. Se considera que los programas que fomentan y desarrollan valores son aquellos que promueven la tolerancia, la integración social, las pautas de convivencia de una sociedad democrática y la igualdad entre hombres y mujeres. Por otra parte, en la creación de puestos de trabajo, se fomenta el establecimiento de acciones encaminadas a la igualdad en la participación de hombres y mujeres y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, en el pliego de cláusulas administrativas particulares y de explotación del servicio de comunicación audiovisual regulador de la adjudicación de licencia de televisión digital terrestre de ámbito autonómico que se convocará en 2011-2012, se incluye como obligación, una vez adjudicado el contrato, el respeto de los valores de igualdad recogidos en el artículo 14 de la Constitución, con especial atención a la igualdad de género. Y en relación con la publicidad emitida, se deberá respetar lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como cualquier otra normativa aplicable.

De este modo, en el otorgamiento de las concesiones y licencias, se establecen criterios igualitarios desde el punto de vista de género que se incluyen en los criterios objetivos de adjudicación y baremos de valoración.

En este sentido, se valora que su programación y su publicidad no sean sexistas ni discriminatorias para ningún sexo y que no se tengan denuncias por parte de los observatorios especializados en este ámbito.

En la misma línea, se establecen criterios de igualdad en las convocatorias de manera que se prime en el cómputo de méritos, los planes de igualdad implementados o las medidas a favor de la igualdad que tengan en marcha las empresas solicitantes, y la presentación de historiales limpios de sanciones por publicidad o programación sexista y discriminatoria. Así mismo se analiza, con perspectiva de género, el lenguaje, los contenidos y las imágenes utilizados en los medios de comunicación que concurren a la licitación.

- A la Dirección General de Comunicación Social corresponde también la coordinación de la comunicación de la acción institucional de la Junta de Andalucía así como la elaboración de las correspondientes normas y directrices de aplicación. En ese ámbito contempla varias líneas de trabajo. La primera de ellas la elaboración de una publicación trimestral “Panorama de la Comunicación Audiovisual en Andalucía”, sobre datos de la audiencia, difusión, características y perfil de los medios, en la que puede obtenerse información sobre los diferentes intereses de mujeres y hombres, y de este modo adecuar a las características de la audiencia, la política y estrategias de comunicación de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, se continuará desarrollando una asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, donde se detecta el posible uso de lenguaje e imágenes sexistas entre los elementos creativos de las piezas que conforman las campañas de comunicación y la posible 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.

A este respecto, la labor del personal técnico del Gabinete de Comunicación Institucional, de conformidad con la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, viene llevando a cabo un asesoramiento continuado en el desarrollo de las propuestas creativas de las campañas y acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, así como en la fase de producción de los elementos o piezas creativas, para que se haga un uso no sexista del lenguaje y se transmita una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos sexistas y haya un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente, se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, al sexismo y a toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios. Se velará también porque se rechacen las actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

De los pliegos de prescripciones técnicas, se realiza un análisis y se emiten sugerencias para su modificación, en su caso, también en materia de lenguaje no sexista. Asimismo, como en años anteriores, se mantiene una cláusula²

² “Las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas, deberán tener en cuenta lo establecido en el artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje, la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, así como libre de estereotipos sexistas”

específica en los pliegos (modelos-tipo) para acciones de comunicación institucional establecidos por la Dirección General de Comunicación Social y difundidos a todas las Consejerías.

También se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, desde la perspectiva de género.

- Otra de las competencias asignadas a la Dirección General es la asistencia y asesoramiento en materias de su competencia a las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Y la coordinación y seguimiento para el correcto uso y aplicación del Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía y demás normativa relacionada.

82A ACCIÓN EXTERIOR

En el desarrollo de las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior, desarrolladas mediante el Programa 82A, las desigualdades detectadas tienen escasa relevancia. Si bien, en cuanto a aquellas actuaciones que pueden tener repercusión en la ciudadanía, se tiene en cuenta la perspectiva de género en su desarrollo, de forma que se favorezca la igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal, tal y como se comenta a continuación.

En primer lugar, para asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en los estudios e investigaciones que se realicen para reforzar la proyección exterior de Andalucía. En dichos estudios se tendrá en cuenta el enfoque de género en la redacción de los resultados y en la selección de los equipos de investigación, asegurando la presencia de mujeres en los mismos, siempre que sean especialistas en la materia correspondiente.

Igualmente se contempla la perspectiva de género en las actuaciones de cooperación con otras regiones y la coordinación de la cooperación territorial, en las estadísticas, informes y estudios que se emitan, en las actuaciones de divulgación y evaluación y se cuidará que exista una presencia equilibrada en la participación en dichas actuaciones.

Respecto a las actuaciones de apoyo a las casas Árabe y Sefarad, así como a las actuaciones que promueven el acercamiento y entendimiento entre distintas culturas, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, planteando contenidos que permitan el acercamiento al conocimiento de la situación de las mujeres en este ámbito de actuación. También se asegurará una presencia equilibrada de las mujeres en los grupos de trabajo y en actos de representación.

Por otra parte, en la realización de acciones de información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea, se incorpora el enfoque de género para mejorar el acceso a la información sobre normativa y políticas promovidas por la Unión Europea que favorezcan la igualdad de los hombres y las mujeres. Además en las acciones desarrolladas mediante el Plan de formación en materia comunitaria, correspondiente al Programa Operativo del Fondo Social Europeo de Andalucía 2007-2013 y, en general, en las actuaciones formativas promovidas desde la Secretaría General de Acción Exterior, se incluyen contenidos específicos sobre las políticas de igualdad promovidas desde la Unión Europea. Así mismo, se promueve la representación equilibrada en los equipos de ponentes o docentes que se seleccionan para estas actuaciones de formación.

El Plan de actuaciones que aprueban y desarrollan los miembros de la Red de Información Europea de Andalucía, presidida por la persona titular de la Secretaría General de Acción Exterior, incluye acciones de información y formación dirigidas a la ciudadanía para favorecer su acercamiento a la Unión Europea. Estas actuaciones continúan desarrollándose teniendo en cuenta los temas clave seleccionados para cada año según las prioridades marcadas por la Comisión Europea, incluyéndose entre los mismos la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, por tratarse de una política transversal de la Unión Europea.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El programa presupuestario 82B está gestionado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante AACID). El año 2011, desde la entrada en vigor del PACODE (Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo), se han puesto en marcha actuaciones destinadas a mejorar la calidad de la Ayuda Oficial para el Desarrollo (AOD) de la Comunidad Autónoma Andaluza a través de la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las actuaciones impulsadas desde la AACID.

La inclusión de la equidad de género en la cooperación andaluza supone un trabajo sistemático de información, sensibilización, formación, adecuación de procedimientos y herramientas de gestión, elaboración de normativa y de planificación, así como acciones de interrelación con los agentes de cooperación y el personal de la AACID para facilitar la transversalización de este enfoque en todas las actuaciones impulsadas por la cooperación andaluza (normativa y planificación; procedimientos y herramientas de gestión: elaboración de indicadores; formación y gestión del conocimiento).

Un hito importante en el año 2010 ha sido la publicación de *la Orden de Bases para la financiación de Proyectos y Programas de las ONGD*; que tanto en su articulado como en los anexos de formularios para proyectos y programas y en los criterios de valoración de las intervenciones, recoge aspectos que deben ser analizados desde la perspectiva de género. Lo anterior contribuye a una mejora sustancial en la consideración de la igualdad en intervenciones de Cooperación Internacional, Acción Humanitaria, Educación para el Desarrollo y en Formación e Investigación, que se ha constatado en los diferentes proyectos analizados y gestionados a lo largo del ejercicio presupuestario de 2011 y que se irá consolidando a lo largo del año 2012.

Dicha Orden contempla expresamente aspectos como el uso de lenguaje inclusivo; la desagregación de datos por sexo; la exigencia de un análisis de los intereses y necesidades de las mujeres y las niñas; el requisito de que se identifiquen cómo las mujeres y niñas tienen acceso y control de los recursos y beneficios que el proyecto genera; el requerimiento de que se identifiquen los aspectos del contexto que son una limitante o un catalizador de la condición y la posición de las mujeres y niñas; el requisito de detallar el tiempo que las mujeres y niñas dedican a sus actividades cotidianas y dónde las realizan y pedir una definición de la forma en que las mujeres participan en la toma de decisiones.

Con el análisis de estos factores se pretende que los proyectos y programas planteen estrategias de trabajo que influyan en la mejora real de la situación de mujeres y niñas en los países prioritarios para la cooperación andaluza, así como en la sensibilización sobre relaciones equitativas y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo en las acciones de educación para el desarrollo y formación que se realizan en Andalucía.

Igualmente se fomenta que los proyectos de formación o investigación (art.17)³ se orienten a uno de los tres ejes estratégicos considerados como prioritarios por la AACID, que se mantienen en 2012 y que son los siguientes:

- Diagnósticos sensibles al género, siendo necesario ir más allá de conocer los datos generales desagregados por sexo para poder incidir en las relaciones de género, requiriéndose analizar los aspectos socioeconómicos, políticos y culturales.

³ Artículo 17. Valoración de los proyectos de formación y/o investigación. Los proyectos de formación y/o investigación se evaluarán conforme a los criterios y la puntuación especificados en el artículo 5 y el desarrollo que de ellos se realiza en el Anexo IV. La valoración obtenida se incrementará en un 10% cuando la finalidad del proyecto de investigación vaya preferentemente orientada hacia las temáticas relativas a: a) Diagnósticos sensibles al género, b) Violencia de género, c) Economía de los cuidados.

- Violencia de género, impulsando actuaciones orientadas a la erradicación de la violencia de género, por el impacto que tiene sobre la salud física, sexual y psicológica de mujeres y niñas y sobre su dignidad y libertad como personas.
- Economía de los cuidados, en referencia al trabajo de sostenimiento de la vida, cuya responsabilidad recae mayoritariamente sobre las mujeres y niñas, para visibilizarlo, dignificarlo, valorizarlo y proponer una reorganización social de los cuidados.

Durante el año 2011 se está trabajando en la elaboración de los Programas Operativos por País Prioritario (POPP) de Malí, Mozambique; Togo, Burkina Faso; República Democrática del Congo, Senegal, Perú, Honduras y Ecuador, que estarán vigentes en el año 2012.

Con los Programas Operativos, se propicia la transversalización de género en todas las intervenciones de cooperación que se financien por la Junta de Andalucía, contando con un apartado específico donde se indica cómo profundizar en la integración del enfoque de género para cada una de las líneas prioritarias escogidas como áreas de intervención.

Adicionalmente, en la mayoría de los POPP, se considera una temática sectorial a abordar específicamente a través de medidas concretas. Tal es el caso de los que corresponden a países de África Subsahariana, que contienen una línea prioritaria sectorial para trabajar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres, con resultados esperados asociados a la difusión del respeto, protección y disfrute pleno de todos los derechos fundamentales de las mujeres y medidas específicas formuladas para contribuir a: I) la eliminación de los comportamientos sexistas y estereotipos de género que producen desigualdad; II) la prevención y erradicación de la violencia de género y protección de las víctimas, con especial atención en las prácticas nefastas para la salud de mujeres y niñas, en particular la mutilación genital femenina en aquellos países en donde existe prevalencia de esta práctica tradicional, y/o III) medidas asociadas a la persecución de trata de mujeres con fines de explotación sexual -como es el caso del POPP de Malí.

También se está impulsando la elaboración de indicadores de género cualitativos para contribuir a mejorar la calidad del trabajo en cooperación. La transformación de las relaciones de género conlleva un gran componente de cambio de mentalidad y de actitudes. Por ello, desde la AACID se apuesta por indicadores cualitativos que analicen cómo se contribuye a un desarrollo equitativo, incluyente, que atienda las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres y niñas y su acceso a la

formación, a los servicios, a los espacios donde se toman las decisiones; que tome en consideración cómo ocupan las mujeres y niñas su tiempo y que, en general, se contribuya a un desarrollo humano sostenible de mujeres y hombres.

Tras realizar un estudio sobre la integración de la perspectiva de género en las actuaciones financiadas por la AACID en los dos últimos años, se resaltó la necesidad de incidir en la sensibilización y mejorar la formación para la consideración de la equidad de género en los agentes andaluces de cooperación, incluido el personal de la AACID. También se destacó la importancia de contar con diagnósticos de género y la relevancia de la difusión de metodologías y orientaciones para facilitar la consideración de la equidad de género en proyectos y programas y la relevancia de la gestión del conocimiento, con la valoración de las buenas prácticas y el intercambio de experiencias.

Para responder a estas necesidades, las líneas de trabajo desarrolladas son las siguientes:

- Formación y sensibilización de los agentes de cooperación; tanto con el personal de la AACID como en el desarrollo de talleres de formación y la realización de una asesoría continua para hacer efectiva la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de gestión vinculado a las subvenciones.
- Promoción de la realización de diagnósticos con perspectiva de género; contando con una metodología para elaborar diagnósticos con perspectiva de género que se difundirá a los agentes para empezar a ser aplicada en el año 2012. Esta metodología se ha probado en la realización de un diagnóstico de país en Ecuador.
- Desarrollo de una acción humanitaria sensible al género, hecho que ha quedado reflejado con la incorporación de criterios sensibles al género en los requisitos para acceder a subvenciones destinadas a la rehabilitación y reconstrucción de Haití tras el terremoto.
- Difusión del trabajo desarrollado; mediante la divulgación de los documentos elaborados en el año 2011, para facilitar la consideración de la equidad de género.

Así pues, desde este espíritu de gestión del conocimiento generado y de hacer un aprovechamiento que permita realizar cada día una cooperación internacional más eficiente, durante el año 2012 la AACID profundizará en las líneas de trabajo iniciadas, integrando las lecciones aprendidas en los años anteriores poniendo además especial énfasis en compartir con los demás agentes los resultados de

los trabajos de investigación impulsados desde la AACID, en integrar el enfoque de género en la evaluación y en seguir avanzando hacia una Acción Humanitaria y Educación para el Desarrollo realmente sensible al género. En esta dirección, estas son las actuaciones previstas para el ejercicio 2012:

- Elaboración y difusión de un documento de lecciones aprendidas y propuestas prácticas para trabajar por la erradicación de la violencia de género desde la cooperación andaluza.
- Elaboración y difusión de un documento de orientaciones para la integración de la perspectiva de género en la Educación para el Desarrollo en Andalucía.
- Desarrollo de unas jornadas con los agentes andaluces de cooperación para la presentación de los diagnósticos elaborados.
- Desarrollo de unas jornadas de intercambio de experiencias sobre la transversalización del género en la cooperación andaluza, con enfoque de gestión del conocimiento desde una perspectiva de género.

En coherencia con lo anterior, los siguientes indicadores presupuestarios del programa 82B para el ejercicio 2012, guiarán el seguimiento de la evolución de la incorporación de género en las intervenciones de la AACID:

- El 60% del total de la población destinataria de las actuaciones de la cooperación andaluza son mujeres.
- El 20% de las actuaciones de formación e investigación están orientadas hacia alguno de los tres ejes principales de la AACID en equidad de género.
- El 15% de las actuaciones de formación e investigación tienen algún componente de gestión del conocimiento desde la perspectiva de género.
- El 35% de las actuaciones incluyen diagnósticos e indicadores con perspectiva de género.
- El 10% de las actuaciones están principalmente orientadas hacia la promoción de la equidad de género.

Desde que el programa 82B fue calificado como G+, se realiza un esfuerzo continuo por proponer indicadores útiles para la mejora de la calidad de vida de las mujeres y las niñas, la disminución de las brechas de género y la construcción de relaciones cada vez más equitativas.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al Personal de la Consejería de la Presidencia en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	5	0	5
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	12	14
Permiso adicional por parto o adopción	2	8	10
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	96	104	200
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	0	3	3
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	0	6	6
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	2	4
Reducción de jornada por guarda legal	0	1	1
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

El Consejo Audiovisual de Andalucía es el órgano que analiza los contenidos y la publicidad que emiten las emisoras de radio y televisiones, tanto públicas como privadas, para garantizar que se adapten a la ley y respetan los derechos de la ciudadanía. La propia Ley 1/2004 de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía, establece que el Consejo Audiovisual fomentará la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de la promoción de actividades, modelos sociales y comportamientos no sexistas en el conjunto de las programaciones que se ofrecen en Andalucía, así como en la publicidad que se emita.

Según el Barómetro Audiovisual de Andalucía, elaborado por el Consejo Audiovisual de Andalucía en el año 2010, la confianza de la ciudadanía sobre la contribución de los medios a la igualdad ha descendido un 22%. El Consejo comenzó a realizar este estudio en el año 2007, para conocer la opinión de la ciudadanía sobre determinados aspectos y cuestiones relacionadas con el sector audiovisual. En el mismo, el 60,2% de la población andaluza consideraba que los medios contribuían positivamente a la igualdad, cifra que se ha reducido al 38,6% en el último barómetro.

Esta percepción de la población coincide con las conclusiones del tercer informe europeo sobre los objetivos de Beijing, presentado en Cádiz en febrero del año 2010. Sus resultados sobre los medios de comunicación invitan a la reflexión. A la ausencia de indicadores específicos para evaluar los logros alcanzados en el ámbito de los medios de comunicación hay que sumar un balance poco optimista sobre un sector estratégico para avanzar en igualdad.⁴

El informe señala que los medios y la publicidad reflejan y ayudan a consolidar las desigualdades aún existentes entre ambos sexos, así, las investigaciones apuntan a que las imágenes y el idioma se han vulgarizado en los últimos diez años. Esto incide en la necesidad de combatir esta situación y de propiciar un diálogo con el sector, sobre su papel y su responsabilidad en la influencia que ejercen, especialmente en menores y jóvenes. Los veintisiete países de la Unión Europea han situado a los medios de comunicación en quinto lugar entre los once ámbitos estratégicos en los que debe incidirse para alcanzar la igualdad efectiva.

Los recientes informes realizados por el Consejo Audiovisual de Andalucía evidencian que los objetivos estratégicos planteados en 1995 por la Plataforma de Acción

⁴ Informe Beijing+15: La Plataforma de acción y la Unión Europea.

de Beijing siguen plenamente vigentes. Así lo ha puesto también de manifiesto la Unión Europea en la *Estrategia europea para la igualdad de mujeres y hombres 2010-2015*.

En Andalucía, el Consejo inició en el año 2009 la monitorización de la programación informativa de televisiones públicas para elaborar informes trimestrales y anuales de pluralismo político, incluyendo una perspectiva de género. En esa línea, se ha publicado el primer *Informe anual sobre la distribución por sexo de tiempos de palabra 2010*. Del análisis de 115.560 noticias emitidas en catorce televisiones públicas, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Persiste una subrepresentación de las mujeres en la información, tanto en términos absolutos como con relación a su presencia real en la sociedad andaluza. Tres de cada cuatro tiempos de palabras están protagonizados por hombres, que copan el 72,5% de las intervenciones.
- Los medios siguen transmitiendo una imagen estereotipada de hombres y mujeres. Los hombres protagonizan las noticias relacionadas con el ámbito de la política, la economía, la ciencia y el deporte mientras que la voz y la opinión de las mujeres aparece en informaciones relacionadas con asuntos sociales, sanitarios, con el mundo de la educación o en conflictos que les atañen directamente, como el aborto o la violencia de género.
- El esfuerzo por alcanzar una representación equilibrada en el ámbito institucional se refleja claramente en los medios; el 42,1% del tiempo de palabra femenino está ocupado por representantes de instituciones públicas, como el Parlamento, el gobierno andaluz y los ayuntamientos.
- Los informativos no reflejan el cambio social operado en sectores donde el papel de las mujeres ha adquirido una notable relevancia, como en la Universidad y, sobre todo, persiste la invisibilidad y el escaso reconocimiento al trabajo, esfuerzo y logros de las deportistas. El 98,3% de los deportistas que intervienen en los informativos son hombres.
- Resultan también relevantes las conclusiones del informe sobre el tratamiento de la violencia de género, asunto en el que sigue incidiendo en el Consejo para que los medios adopten los mecanismos de autorregulación que recomienda el ordenamiento jurídico. La violencia de género fue en el año 2010 el tercer asunto en volumen de noticias, después de la crisis económica y las medidas de ajustes. Contrariamente a lo que se ha afirmado, los medios no abordan sólo este problema cuando se producen asesinatos. La mayor parte de las noticias sobre violencia de género se emitieron coincidiendo con dos fechas emblemáticas: el 8 de marzo, Día de la Mujer, y el 25 de noviembre, Día contra la Violencia de Género.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL

El Consejo continúa desarrollando su función de concienciación de los medios de comunicación sobre el papel relevante que desempeñan en el camino hacia la igualdad efectiva y sobre la necesidad de que se planteen objetivos concretos para cambiar esta realidad.

Se puede afirmar que el Consejo ha cumplido ampliamente los objetivos establecidos en el año 2010 y que se ha situado, en el ámbito de las autoridades reguladoras de Europa y del Mediterráneo, como referente en el desarrollo de acciones que mejoren el conocimiento de la imagen que hombres y mujeres ofrecen en los medios de comunicación para que se adopten medidas encaminadas a remover los obstáculos que impiden la igualdad real.

El Consejo Audiovisual de Andalucía aprobó en julio del año 2011 un nuevo plan de trabajo bienal que amplía de cuatro a siete las líneas de actuación establecidas hasta ahora. El fomento de la igualdad de género sigue siendo un ámbito prioritario de intervención durante el periodo 2011- 2013.

El Consejo Audiovisual de Andalucía se propuso como estrategia, las siguientes tareas:

- Realizar un informe sobre la presencia de hombres y mujeres en los programas informativos de las televisiones públicas.
- Elaborar un estudio específico sobre el tratamiento de la violencia de género y su contexto familiar en informativos de televisión.
- Avanzar en los indicadores que permitan evaluar los logros alcanzados en relación con el fomento de la igualdad en los medios y situar este asunto en las agendas de otras autoridades reguladoras.

En el actual marco normativo, los consejos audiovisuales deben pronunciarse sobre la posible ilicitud de conceptos que son jurídicamente indeterminados y que se prestan a diferentes interpretaciones, como aquellos que atentan contra la dignidad humana, los que refuerzan los estereotipos de género, o la utilización del lenguaje sexista. No existen criterios universalmente válidos en materia de contenidos discriminatorios por razón de género ni se dispone de indicadores que permitan medir con precisión el sexismo y argumentarlo. Esa es una tarea pendiente para el Consejo Audiovisual de Andalucía que requiere el consenso y colaboración por parte de los medios y de sus profesionales.

De ahí que, en la estrategia que se ha marcado el Consejo hasta el año 2013 se prevea la celebración de encuentros de trabajo con personas expertas y con otras Administraciones públicas competentes para diseñar las metodologías que sirvan para velar con rigor y objetividad por el cumplimiento de la normativa.

También se dará continuidad a los informes anuales sobre distribución del tiempo de palabra por sexo y el tratamiento informativo de la violencia de género, que aportarán a Andalucía datos y conclusiones relevantes para observar la evolución de la sociedad andaluza. Ya son más de 70 países los que participan en una monitorización semejante a la que realiza el Consejo Audiovisual de Andalucía, aunque sus resultados se publican cada cinco años.

En consonancia con las exigencias del sector, nuestro ordenamiento jurídico parte de la autorregulación como instrumento de cambio para que los medios de comunicación contribuyan a la igualdad de género, presentando una imagen realista del papel que desempeñan hombres y mujeres y evitando retratar a estas de manera ofensiva, denigrante y estereotipada. Se ha limado el régimen sancionador para los supuestos de publicidad sexista y se ha renunciado a la corregulación, instrumento que en otros países ha logrado armonizar las capacidades de autorregulación y la efectiva aplicación y desarrollo de las potestades y funciones de las autoridades reguladoras. Teniendo en cuenta el escaso desarrollo de la autorregulación en España, el Consejo se propone avanzar en el camino de la corregulación como línea estratégica de trabajo hasta 2013.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al Personal del Consejo Audiovisual de Andalucía en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	1	1
Permiso adicional por parto o adopción	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	0	0	0
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

09.00 CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La Consejería de Gobernación y Justicia tiene asignadas las competencias en materia de administración de justicia; interior, emergencias y protección civil; espectáculos públicos y juego, voluntariado y participación; justicia juvenil, y coordinación y cooperación con las entidades locales.

El único programa presupuestario de la Consejería que tiene la máxima clasificación en la escala G+ es el programa de Administración de Justicia. Este programa desarrolla líneas de trabajo relativas a la formación de los miembros de la judicatura y la magistratura, la dirección y coordinación de las oficinas de servicio de asistencia a las víctimas de Andalucía (con especial incidencia sobre los casos de violencia doméstica y de género) y la modernización de los Institutos de Medicina Legal en los que residen las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género. En esta legislatura se han mejorado de manera importante los recursos de la oferta de servicios y la prestación de asistencia a las víctimas de violencia de género.

Otro de los ámbitos de competencia de esta Consejería en el que tiene especial relevancia el enfoque de género es el programa Andaluces en el Mundo y Voluntariado. En el ámbito de las actuaciones de voluntariado y con motivo de la actualización del Plan Andaluz del Voluntariado (2010-2014) se ha llevado a cabo un diagnóstico de necesidades del sector asociativo andaluz en enfoque de género. Este diagnóstico se ha realizado con el apoyo del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Fruto de este trabajo, se han obtenido algunas conclusiones que se detallan de manera sumaria:

- El sector del voluntariado es un sector feminizado. Diferentes estudios realizados ponen de relieve que las mujeres participan en mayor grado que los hombres en las entidades de voluntariado.
- El análisis de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado identifica que un 8% de las asociaciones están dedicadas a la promoción de la igualdad de género, siendo un 10% las asociaciones cuyos programas de voluntariado están orientados específicamente a las mujeres como destinatarias/protagonistas de las iniciativas de voluntariado.
- El voluntariado se diferencia de otras expresiones de compromiso por su dimensión asociativa, ya que el programa de voluntariado se desarrolla en el seno de una organización. En este sentido, los análisis realizados en torno a la

gestión de las ONGs desde una perspectiva de género, han manifestado una serie de diferencias que no coinciden con la feminización del conjunto de roles asociativos, ya que las mujeres son mayoría entre las personas voluntarias, pero no entre el personal técnico y directivo, donde la presencia masculina predomina. Estos datos han sido extraídos de la participación en las tres últimas ediciones del Congreso Andaluz del Voluntariado y servirán de base para promover análisis más exhaustivos que fomenten la asunción por parte del tejido asociativo de una perspectiva de género.

En el ámbito de Andaluces en el Mundo, tanto la Ley del Estatuto de los Andaluces en el Mundo (Ley 8/2006, de 24 de octubre), como en el I Plan Integral para los andaluces y andaluzas en el mundo (2009–2012), adopta la igualdad de género como eje transversal. La Ley 8/2006, del Estatuto de los andaluces en el mundo, establece la igualdad de género entre los derechos de los andaluces en el exterior, reconociendo el acceso a las actuaciones desarrolladas por la Junta de Andalucía que tengan como fin promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de participación política, asociativa, cultural, social y económica. Además establece que en la ejecución de la Ley, se tenga en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres de modo transversal. Asimismo dispone que, para el reconocimiento de una entidad como comunidad andaluza, será necesario adjuntar a la solicitud un certificado de la relación de socias y socios de la entidad.

Finalmente, en el análisis de las situaciones de desigualdad de género, cabe resaltar el área de justicia juvenil. Las y los menores infractores conforman un grupo con evidentes dificultades de acceso a su integración normalizada, hecho que justifica todas las actuaciones necesarias en pos de la igualdad de oportunidades por razón de sexo y su plena participación en la vida social. De este modo, junto con las medidas de acción positivas encaminadas a la reinserción social, se pretende integrar la perspectiva de género a través de la potenciación de la calidad de los centros y servicios de justicia juvenil de Andalucía.

La Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales va a profundizar en el estudio de los menores y jóvenes infractores e infractoras. Para ello se apoyará en el Sistema Informático para la tramitación de expedientes de Justicia Juvenil, y sus dos subsistemas: Intr@ (Internamiento) y Medi@ (Medio Abierto). En ellos se recogen algunos datos que capturarán la variable sexo de menores infractores e infractoras sujetos a la intervención, tipología de medidas de medio abierto impuestas judicialmente, datos sobre conciliación, mediación y reparación desagregados y datos referidos al área de inserción sociolaboral y educativa de los menores afectados sujetos a la intervención.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El objetivo de la política de justicia de la Junta de Andalucía es asegurar el funcionamiento eficaz de la Justicia, haciendo que sea un servicio público eficaz, ágil y adaptado a las nuevas tecnologías, teniendo como referentes básicos de su actuación a la ciudadanía y a los profesionales que en ella trabajan. Las competencias que en materia de justicia tiene asignadas la Consejería se desarrollan a través de la Dirección General de Infraestructuras y Sistemas, la Dirección General de Oficina Judicial y Cooperación y la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Sociales.

En el marco de este programa, en 2012 se ha previsto la realización de una actividad formativa sobre violencia contra las mujeres, dirigida a la formación de los fiscales especialistas de Andalucía. Esta medida se adecua a lo establecido en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA), para la consecución del objetivo de *“prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual”*.

Por lo que respecta a la asistencia jurídica a víctimas, en 2012 se realizarán las siguientes actuaciones:

- Mantener el sistema unificado de indicadores desagregados por sexo de todos los recursos: Equipos Psicosociales de Apoyo a la Administración de Justicia, Servicios de Atención a Víctimas de Andalucía (SAVA) y Puntos de Encuentro Familiar (PEF).
- Incluir la perspectiva de género en la constitución de los equipos técnicos de los diferentes servicios a los que acceden las víctimas de violencia de género.
- Mantener como criterio básico la desagregación por sexo en las memorias de actividades de los servicios relacionados con la asistencia a víctimas y con los equipos psicosociales.
- Potenciar la formación especializada de los operadores jurídicos y del personal de apoyo a la justicia en materia de prevención y atención a mujeres y niñas víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Potenciar la presencia de personal técnico especializado en violencia de género en los servicios de asistencia a las víctimas, así como la intervención inmediata y permanente de este personal técnico en los juzgados de violencia sobre la mujer.

- Favorecer la especialización del personal técnico que atiende los puntos de encuentro familiar en los casos derivados de órdenes de protección por violencia de género, estableciendo sedes y equipos técnicos diferenciados y dedicados específicamente a dichos casos.

En cuanto a la garantía de prestación de servicios de asistencia jurídica gratuita, debe señalarse que existen turnos específicos en materia de violencia de género, y que cuando las personas solicitantes son mujeres víctimas de violencia de género éstas disponen de un tratamiento diferenciado.

Por otro lado, a través de este programa presupuestario se pretende seguir potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género integradas en los Institutos de Medicina Legal de Andalucía, continuando con la formación y especialización de los profesionales que forman parte de las mismas, para que garanticen una valoración integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

22B SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

La Comunidad Autónoma de Andalucía desarrolla competencias en materia de seguridad integral, tanto exclusivas como concurrentes con la Administración central y las Administraciones locales. La seguridad integral se dirige a la protección de personas y bienes y al mantenimiento de la tranquilidad ciudadana. Por otra parte, la seguridad integral comprende no sólo a los cuerpos de seguridad sino también a los diferentes colectivos que integran las emergencias en Andalucía.

Para el ejercicio 2012, la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil, centro gestor de este programa, desarrollará diversas actuaciones que integran la perspectiva de género. En primer lugar, pueden señalarse las actuaciones relacionadas con la red de centros del sistema de emergencias 112 de Andalucía, ya que a través de este servicio se atienden situaciones de violencia de género.

Por otra parte, por lo que se refiere al funcionamiento interno de la red, se promoverá la contratación de mujeres, y se prestará especial atención a la mejora de la presencia de mujeres en los niveles de mando y decisión de la organización, puesto que, actualmente, un 63% de los puestos de mando y decisión están ejercidos por hombres y un 37% por mujeres. Las medidas correctoras que se van a poner en marcha procurarán lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Entre las funciones de la Unidad de Policía adscrita a la Junta de Andalucía ocupa un lugar importante la protección a las víctimas de violencia de género y de menores. Esta Unidad vela por la garantía de los derechos de estas personas. En el ejercicio 2010, se ha protegido a un total de 130 mujeres víctimas de la violencia de género.

Por otra parte, dentro del programa de formación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA), se ha contemplado la inclusión en sus temarios de cuestiones relacionadas con la violencia de género, así como el desarrollo de seminarios y conferencias. De estas acciones formativas podrán beneficiarse la Unidad de Policía, los cuerpos de policías locales, el cuerpo de bomberos y el personal de emergencia. Para el ejercicio 2012 se han planificado cinco cursos sobre violencia de género.

22C ESPECTÁCULOS PÚBLICOS Y JUEGO

La Dirección General de Espectáculos Públicos y Juego elaboró en el año 2011 un proyecto de difusión estadística en el que se incluye explícitamente la perspectiva de género tanto en materia de juegos como de espectáculos públicos, incluyendo en éstos a los espectáculos taurinos. Esta iniciativa está permitiendo evaluar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en lo que se refiere a participación, en relación a los y las profesionales del mundo taurino y las autoridades de espectáculos taurinos, así como sobre las personas que tengan autoprohibida la entrada en los locales de juegos.

En 2012, tras una revisión del proyecto estadístico antes mencionado, se ha mejorado el mismo y se incorporará también la perspectiva de género en la gestión del Registro Central de Animales de Compañía, que permitirá obtener datos sobre los veterinarios y las veterinarias identificadores y sobre los propietarios y las propietarias de animales de compañía.

31H ANDALUCES EN EL MUNDO Y VOLUNTARIADO

La Dirección General de Voluntariado y Participación es el centro gestor de este programa, que cuenta con diversas líneas de actuación en materia de igualdad de género.

Andaluces en el mundo

El I Plan Integral para los andaluces y andaluzas en el mundo (2009 – 2012) incorpora el eje transversal de género. La metodología empleada para aplicar la perspectiva de género consiste en que en el análisis de cada objetivo específico, medidas e indicadores asociados, se tenga en cuenta la situación de las mujeres y de los hombres y los márgenes de mejora para cada uno de ellos.

Los objetivos del programa de Andaluces en el Mundo, en consonancia con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, son los siguientes:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.
- Difundir la información especializada de interés para las mujeres migrantes a través de las Comunidades Andaluzas y colectivos de emigrantes retornados, independientemente del lugar donde residan.
- Promover el tejido asociativo de mujeres. Para ello se incorporarán datos desagregados por sexo en el Registro de Comunidades Andaluzas y se asesorará a los andaluces y andaluzas en el exterior en relación a los servicios y recursos que promueven la igualdad de oportunidades, la erradicación de la violencia contra las mujeres y su atención social.
- Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo. Para ello se adoptarán medidas para el fomento del debate y la reflexión en torno a los colectivos de andaluces en el mundo y los colectivos de emigrantes andaluces retornados, a través de la participación de las mujeres en los diversos encuentros que organicen las Comunidades Andaluzas y la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de las Comunidades Andaluzas.

La aplicación del eje transversal de género en el I Plan Integral para los andaluces y andaluzas en el mundo 2009 – 2012 ha llevado a replantear y analizar todos los programas desde la perspectiva de género, aplicando herramientas e instrumentos que permiten actuar sobre situaciones concretas.

En este sentido, ya se perciben avances, como la incorporación de las mujeres en los equipos directivos de las Comunidades Andaluzas o la creación de áreas sobre las mujeres dentro de las estructuras de estas entidades. Por otra parte, debe mencionarse la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer en el programa de Andaluces en el Mundo.

Voluntariado

La Dirección General de Voluntariado y Participación es el centro directivo responsable de la coordinación de las políticas públicas en materia de acción voluntaria organizada. En el marco de las iniciativas de la Junta de Andalucía a favor de la participación de la ciudadanía en los asuntos de interés común, el voluntariado

ocupa un papel destacado como expresión de valores tales como la solidaridad, la participación y la justicia social.

En los últimos años, la Junta de Andalucía ha dotado al sector asociativo de un conjunto de instrumentos a través de los cuales se promueve la articulación de este sector, heterogéneo en su composición interna y diverso en las temáticas que atiende y en la naturaleza de sus intervenciones.

La Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado, define la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los sectores de intervención del movimiento de 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.

En 2012 se desarrollarán los siguientes objetivos:

- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada. Para ello se desarrollarán campañas publicitarias de participación y difusión de valores solidarios, definiendo el voluntariado como un escenario óptimo para la convivencia en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Además se trabajará en 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. Para ello se realizará una actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado y en aquellos informes y estudios promovidos desde la Dirección General de Voluntariado y Participación se incorporará el estudio de la igualdad de género.
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género. Se tiene previsto impartir sesiones formativas a través del Plan Anual de Formación específicamente dirigidas a la gestión de asociaciones desde un enfoque de género. También se diseñarán 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, divulgando noticias, eventos

e información en el Boletín Digital de la Dirección General de Voluntariado y Participación protagonizada por las asociaciones de voluntariado de mujeres y prever la participación de mujeres en condiciones de igualdad en los Órganos de Participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las Comisiones Técnicas de la 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.
- 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 y editando catálogos de buenas prácticas donde poner de relieve aquellas iniciativas ejemplares en la gestión interna de asociaciones desde el enfoque de género.

31N JUSTICIA JUVENIL Y SERVICIOS JUDICIALES

La Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Sociales fomenta la igualdad de oportunidades en la ejecución de las medidas impuestas a menores infractores e infractoras por los Juzgados de Menores en Andalucía. Para ello se desarrollan programas y talleres dirigidos a la adquisición de habilidades laborales y ocupacionales para menores infractores e infractoras, mediante una metodología activa y participativa que promueva el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral. También organiza actividades de ocio y esparcimiento que completan el proyecto educativo.

Las actuaciones previstas para el ejercicio de 2012 por el programa presupuestario están orientadas a que se garanticen los derechos de los usuarios y las usuarias de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil (de medio abierto e internamiento).

Conscientes de la importancia de la formación en género de todo el personal dedicado a los y las menores infractores e infractoras, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales llevará a cabo actuaciones encaminadas a la formación del personal tanto de aquellos que directamente realizan su labor en los Centros y Servicios como del personal de la Dirección General y en las Delegaciones de Gobierno de la Junta de Andalucía, para lograr la máxima coherencia en materias de género, igualdad de oportunidades, educación e igualdad, lenguaje no sexista y violencia de género.

Con respecto al acceso a los centros y servicios de justicia juvenil, dado el carácter educativo e integrador que el legislador encomienda a la intervención sobre los y las menores infractores, se debe potenciar el hábitat natural, donde interactúen el menor, la comunidad y la familia. En el ejercicio 2012 se potenciará el acceso a la educación y formación profesional.

Por otra parte, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales considera imprescindible la eliminación de cualquier obstáculo que impida el acceso a los recursos de justicia juvenil en igualdad de género, para ello se impulsará la puesta en marcha de recursos que permitan hacer efectiva la igualdad de género.

Entre las actuaciones que se abordarán en 2012, destaca la consolidación de los Grupos Educativos de Convivencia Femeninos en Andalucía para menores infractoras, que pretende garantizar que las menores que tengan que cumplir la medida de convivencia en grupo educativo eviten desplazarse de su entorno familiar por falta de plazas especializadas.

Por último, en los pliegos de prescripciones técnicas de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil, financiados por el presente programa presupuestario, se establece la necesidad de contar con planes que impulsen las condiciones necesarias para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral. Esto supone un avance para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de los referidos Centros y Servicios. Para ello, este Centro Directivo supervisará el cumplimiento de dicha exigencia como requisito contractual del servicio de guarda, reeducación e inserción de menores infractores en los Centros y Servicios de Justicia Juvenil.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Gobernación y Justicia en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	2	2
Permiso por paternidad	20	0	20
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	23	25
Permiso adicional por parto o adopción	7	20	27
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	4	4
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	325	526	851
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	37	58	95
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	7	15	22
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	4	17	21
Reducción de jornada por guarda legal	4	32	36
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	2	2
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Entre las competencias que tiene atribuidas la Consejería de Hacienda y Administración Pública pueden destacarse, por ejemplo, la elaboración, seguimiento y control del Presupuesto; la fijación de la política tributaria; la gestión, administración y representación del Patrimonio y la política de sedes administrativas; la coordinación en materia de contratación pública de la Junta de Andalucía; la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio; la organización y transformación continua de la Administración; la inspección de servicios, los programas para la evaluación y calidad de los mismos y el servicio de información y atención administrativa a la ciudadanía. Asimismo le compete el desarrollo de la Administración electrónica, en el marco de la coordinación informática de la Junta de Andalucía.

Este amplio abanico de competencias, con un marcado carácter transversal, hacen que la Consejería pueda jugar un papel principal en el impulso de la igualdad de género en Andalucía, y muy especialmente por lo que se refiere a hacer del Presupuesto de la Comunidad Autónoma una herramienta imprescindible para orientar las políticas públicas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con respecto al análisis de las situaciones de desigualdad de género detectadas en los ámbitos de actuación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, cabe destacar el trabajo que viene desarrollando la Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero. En este sentido, en los últimos años la Intervención General está desarrollando un análisis del impacto de género en las Entidades del Sector Público, mediante la realización de una encuesta a las empresas de la Junta de Andalucía sometidas a control financiero permanente.

Por otra parte, en materia tributaria, la Dirección General de Tributos realiza anualmente un análisis de aquellas figuras tributarias en las que resulta posible determinar el sexo de los contribuyentes, visualizando la evolución de las personas contribuyentes, hombres y mujeres, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De este análisis se desprende, en el supuesto del Impuesto sobre las Personas Físicas (IRPF), que en los últimos años se ha producido una evolución positiva y

ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres en Andalucía, sin embargo el número de declaraciones presentadas por hombres, en números absolutos, es aún considerablemente superior.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El programa 12A contempla entre sus líneas de actuación la mejora continua de la calidad de los servicios y el impulso del servicio de información administrativa así como la asistencia a la ciudadanía. Durante el período 2008-2012, se han adoptado medidas y actuaciones con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, a los recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, destacando las siguientes líneas de trabajo:

- Adopción de recomendaciones para que en las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios, los indicadores aparezcan desagregados por sexo, así como para evitar el uso de lenguaje sexista.
- En los premios a las mejores prácticas de calidad de los servicios públicos de la Junta de Andalucía, se incluye como criterio en la evaluación la “consideración de la igualdad de oportunidades”.
- Se ha incluido de forma expresa el compromiso con la equidad e igualdad de oportunidades en la gestión de las personas, en la actualización del modelo EFQM de calidad, siendo una referencia para conseguir la excelencia en la prestación de los servicios públicos.
- En el barómetro de satisfacción de la ciudadanía andaluza sobre la calidad de los servicios públicos se muestran los resultados del cuestionario desagregados por sexo, que permite profundizar en las posibles diferencias significativas de opinión en función del sexo.

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y de atención a la ciudadanía gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones. Así, el Observatorio de la Calidad, permite el registro de personas usuarias desagregadas por sexo, y en la aplicación de gestión de proyectos de calidad (Ágora), se pueden obtener indicadores de gestión y de resultados desagregados por sexo.

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Secretaría General Técnica es el órgano responsable del programa 61A, que tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La Secretaría General Técnica es el órgano directivo que ha asumido las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, reguladas en el Decreto 275/2010, con el fin de consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de género en Andalucía, debiendo velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, constituida el 20 de enero de 2011, está orientada a consolidar un modelo de trabajo sistematizado y homogéneo entre las distintas Unidades de Igualdad de la Junta de Andalucía. La Unidad está compuesta por cuatro personas de la Secretaría General Técnica y veinte personas colaboradoras, estas últimas designadas por cada centro directivo con dedicación a tiempo parcial. Entre las actuaciones que se han llevado a cabo desde la Unidad destacan:

- Las reuniones de coordinación con los Centros Directivos de la Consejería, a través de las y los colaboradores de la Unidad de Igualdad de Género, para poder desarrollar las funciones atribuidas por el Decreto 275/2010: el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos correspondan a otros órganos; el impulso, la formación y sensibilización del personal de la Consejería y entidades instrumentales en el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas; y la colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer con el fin de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- El avance en el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, aprobado por Acuerdo de 19 de enero de 2010 por el Consejo de Gobierno, con el estudio detallado de las medidas pendientes de desarrollar o implantar. Además se han llevado a cabo nueve reuniones de coordinación, con los Centros Directivos implicados, con el objeto de determinar y debatir las medidas del Plan Estratégico que le corresponden en función a sus competencias.

Durante esta legislatura, con cargo a los créditos del programa 61A, se han ido desarrollando tres grandes líneas de trabajo:

1. La inclusión de la perspectiva de género con carácter transversal.

En la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se incluye la perspectiva de género con carácter transversal en sus programas presupuestarios.

Asimismo para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007, todos los proyectos de ley y disposiciones reglamentarias van acompañados de su informe de impacto de género en los términos establecidos en el Decreto 93/2004, de 9 de marzo. Para apoyar a los centros directivos de la Consejería en esta labor, se ha distribuido entre ellos el Acuerdo de la Comisión General de Viceconsejeros sobre la utilización del lenguaje no sexista y la guía del lenguaje administrativo no sexista.

En las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realizan en la Consejería de Hacienda y Administración Pública se contempla la variable sexo para poder analizar la información desde la perspectiva de género. Así, entre las actuaciones realizadas en 2010 se han desagregado por sexo los 36 informes estadísticos sobre las personas usuarias de canales de información administrativas, adaptándose para ello dos registros.

2. La planificación y ordenación de los recursos humanos.

En los últimos años ha sido una constante el impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales con relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades. Esta labor se ha realizado mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. Desde la Unidad de Igualdad de Género se ha difundido la oferta de cursos presenciales y de teleformación para el personal de la Consejería, tanto en Servicios Centrales como en las Delegaciones Provinciales. Asimismo se han realizado acciones formativas para el personal que integra la Unidad de Igualdad de Género y el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, como elemento fundamental para la integración de la perspectiva de género. De los cursos realizados en el año 2011, un 12% tienen contenidos sobre igualdad de género:

- Curso presencial “La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: implicaciones prácticas en la Administración andaluza”, celebrado el 26 y 27 de mayo de 2011.

- Jornada “Presupuesto Público con perspectiva de Género”, en colaboración con la Dirección General de Presupuestos, para el personal colaborador de la Unidad en cada centro directivo de la Consejería, impartida el 15 de junio de 2011.
- Acciones formativas en teleformación “Política de igualdad” y “Presupuestos con Perspectiva de Género”, esta última en colaboración con la Dirección General de Presupuestos.

Desde la Secretaría General Técnica se han propuesto nuevas acciones formativas en materia de género para su inclusión en el Plan de Formación Anual 2012, entre ellas el desarrollo del curso presencial “La Perspectiva de Género en las Políticas Públicas”, dirigido al personal de las Delegaciones Provinciales.

Además, en el área de formación se ha analizado la participación desagregada por sexo en los cursos organizados en la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Destacando el incremento del número de alumnas en el año 2011, pasando de un 37% a un 60%, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Año	ALUMNAS	%	ALUMNOS	%
2009	911	60	606	40
2010	416	37	707	63
2011*	539	60	362	40

*Los datos son de enero a septiembre de 2011 inclusive.

3. Coordinación, distribución y difusión de publicaciones.

Durante el año 2011 se ha mantenido el compromiso de que se incluyesen en gran parte de las ediciones de esta Consejería, directa o indirectamente, elementos en materia de igualdad de género, situándose en torno a un 45% del total de las publicaciones editadas.

Por otra parte, se cuida el contenido y el uso del lenguaje no sexista en los elementos utilizados en las campañas de publicidad así como en la difusión pública de los resultados, folletos publicitarios y anuncios en prensa.

Tras la remodelación en el año 2010 del Boletín de actualidad normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP), que se publica semanalmente desde 2007, se han incorporado a su repertorio legislativo nuevos campos y áreas de interés general con un apartado en el Sumario dedicado a políticas de género.

En 2011 se ha diseñado un apartado en la intranet para la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, con el objetivo de ofrecer al personal acceso a la normativa, noticias, actualidad y avances en materia de género. Asimismo se está diseñando un espacio en la página web de la Consejería, en coordinación con las distintas Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía, con el fin de establecer un modelo homogéneo que permita asegurar la integración de la igualdad de género en las políticas públicas, así como su difusión.

Por último debe destacarse que con cargo a este programa se apoya la organización de las reuniones de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en las que se establecen las pautas a seguir para la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La Dirección General de Presupuestos tiene asignada la competencia específica de incluir la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

En esta legislatura, el centro gestor de este programa presupuestario, ha continuado impulsando el papel del Presupuesto de Andalucía como instrumento catalizador del avance en la igualdad de género. En el periodo 2008-2012 se han producido ciertas reformas legislativas vinculadas a la integración del enfoque de género en el presupuesto. Entre otras, la Ley 3/2008; del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2009 que situó al Informe de Evaluación de Impacto de Género como parte de la documentación presupuestaria anexa a la Ley. Otra norma aprobada en este periodo es el Decreto 20/2010 que ha regulado la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que llevaba funcionando de facto desde el año 2003.

Este centro directivo es el principal impulsor del Programa G+, una estrategia a largo plazo cuya metodología tiene como objetivo principal la planificación, gestión y evaluación del presupuesto público, de modo que tenga en cuenta las distintas oportunidades, necesidades e intereses que tienen hombres y mujeres en el contexto andaluz. La implementación de esta estrategia ha contemplado, desde el arranque de la legislatura, el desarrollo de tres etapas; una primera de identificación y clasificación de los programas presupuestarios según la Escala G+; la segunda, de aplicación de los compromisos derivados del proceso de priorización por parte de cada uno de los programas; y por último, el seguimiento y valoración de los resultados.

En esta tercera etapa se ha realizado la convocatoria del Fondo G+, aprobada mediante la Orden de 27 de enero de 2010, que reguló la concesión de incentivos a proyectos que promovieran la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, y que estuviesen orientados a reforzar los vínculos de los centros directivos con su compromiso de seguir transitando el camino hacia la igualdad de género en Andalucía. Como resultado de la convocatoria, la Comisión de Impacto de Género aprobó veintidós iniciativas, en áreas de actividad muy diversa y con presencia de la gran mayoría de las políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía.

Para la consecución de las competencias que tiene asignadas, ha previsto el desarrollo de los siguientes objetivos y actuaciones para el año 2012:

- Avanzar en la consolidación de la estrategia de presupuesto con enfoque de género en Andalucía.

Este centro directivo mantiene un compromiso, desde hace varios ejercicios, con la integración del enfoque de género en el Presupuesto de Andalucía, centrandó sus esfuerzos actualmente en el seguimiento del trabajo realizado por los centros directivos y en el análisis de los resultados obtenidos. En este sentido, una vez que han sido ejecutados los proyectos financiados por el Fondo G+, se ha previsto diseñar una plataforma para difundir sus resultados y las iniciativas innovadoras puestas en marcha por los centros directivos correspondientes.

Además, durante el año 2011 se ha realizado una encuesta sobre la percepción que las personas que ejercen puestos de libre designación y las personas alto cargo de la Junta de Andalucía tienen sobre la estrategia de presupuesto con enfoque de género. El objetivo de la encuesta ha sido conocer la opinión sobre el proceso que se está llevando a cabo en los últimos años en esta materia. En 2012 se ha previsto realizar la explotación de los resultados de la encuesta y la difusión de los mismos.

- Coordinar la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza 2013.

La Dirección General elabora anualmente los informes de análisis de inclusión de la perspectiva de género en el Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de cada Consejería de la Junta de Andalucía. Posteriormente, en la fase de elaboración del Proyecto de Presupuesto, coordina la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto. En 2012 se realizarán las ediciones para 2013 del informe del borrador del anteproyecto y del informe del proyecto.

- Continuar la formación dirigida al personal implicado en el proceso de presupuesto con enfoque de género.

Se seguirá con el desarrollo de las sesiones de trabajo dirigidas al personal competente en materia de presupuestos de las Consejerías de la Junta de Andalucía, para asesorar a los centros gestores en el modo de avanzar de la estrategia de presupuestos con enfoque de género.

Además, dentro de la programación 2012 del Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, se incluye un curso presencial “Presupuesto en clave de género”, de 20 horas de duración, dirigido a personal funcionario de los grupos A1 y A2 que participen en la elaboración, ejecución o evaluación del Presupuesto.

Igualmente se ha previsto actualizar el contenido del módulo divulgativo on line de formación sobre la experiencia andaluza de Presupuestos con Perspectiva de Género y del curso on line (40h) sobre presupuestos y género en la plataforma MINERVA que se oferta al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

- Fomentar acciones de difusión e intercambio.

La Dirección General de Presupuestos también potencia el intercambio de conocimiento sobre presupuestos con perspectiva de género y prevé para el año 2012:

- La realización de actuaciones de sensibilización sobre la estrategia andaluza de Presupuesto y Género en el ámbito local, autonómico y nacional.
- La publicación de artículos especializados en revistas y otras publicaciones.
- El desarrollo de actuaciones para la creación de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género, estableciendo convenios de colaboración entre varias universidades andaluzas.
- La actualización de los contenidos del portal web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Por último, se abrirá una línea de trabajo para impulsar una nueva Red Europea de Presupuesto y Género en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Finalmente, es destacable que la estrategia andaluza de presupuestación con enfoque de género está teniendo una gran repercusión en el ámbito nacional, siendo varias las Comunidades Autónomas que se han interesado por desarrollar actuaciones similares, como La Rioja, Cantabria, Castilla-La Mancha, entre otras y también los gestores de los Presupuestos Generales del Estado. También la Unión Europea ha mostrado interés en los avances logrados por el Programa G+ y se ha interesado por los procesos desarrollados y su repercusión en la sociedad andaluza.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, que es el centro gestor de este programa, a lo largo del ejercicio 2012 se llevarán a cabo diversas actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad. Así, por ejemplo:

La Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, está llevando a cabo programas de análisis del impacto de género en las Entidades del Sector Público. Para ello, se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, el trabajo de campo se ha enfocado con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

A efectos ilustrativos, se detalla a continuación la información requerida a través de los departamentos de recursos humanos de las empresas que permitirá realizar las siguientes comprobaciones:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.

- Comprobar si existe una política de igualdad en materia de selección de personal, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades de contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, éstos están desagregados por sexo.
- Seleccionando nóminas de hombres y mujeres, analizar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres.
- Determinar el número de directivos que perciben retribuciones superiores a 60.000 euros, diferenciando por sexo.
- Determinar el número de representantes en órganos de decisión, diferenciando por sexo.

En el ejercicio 2012, como novedad y además de la referida encuesta, se incluirá un análisis de la evolución de las cuestiones anteriores en los tres últimos ejercicios, a fin de verificar que se toman medidas en las distintas entidades en materia de igualdad de género.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Con objeto de visualizar la evolución de las personas contribuyentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía por sexo y aportar un mayor conocimiento de la realidad socio económica de nuestra Comunidad, se ha procedido a realizar el análisis de las figuras tributarias en las que resulta posible su estudio por género, de acuerdo con los compromisos adquiridos por esta Dirección General de Financiación y Tributos en línea con las estrategias diseñadas para la elaboración del Presupuesto anual de la Junta de Andalucía en clave de género.

En el presente informe se muestran los resultados más significativos del análisis efectuado en los principales tributos que componen el Capítulo I, Impuestos Directos, del Presupuesto de Ingresos, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, y parte de los que integran el Capítulo II, relativo a los Impuestos Indirectos, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

La información por razón de sexo del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Andalucía ha sido facilitada por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, mientras que la información de los tributos de gestión propia, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, se ha obtenido a través del Sistema Unificado de Recursos (SUR).

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CONTRIBUYENTES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, SEGÚN SEXO, EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de Declaraciones (2006-2009)

Ejercicio	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº declaraciones	%	Nº declaraciones	%
2006	2.947.780	1.870.022	63,4	1.077.758	36,6
2007	3.096.240	1.930.751	62,4	1.165.489	37,6
2008	3.199.048	1.969.107	61,6	1.229.941	38,5
2009	3.177.853	1.928.648	60,7	1.249.205	39,3

Fuente: AEAT

Las declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 63,4% en el año 2006, respecto del total, a un 60,7% en el año 2009, experimentando una disminución de 2,8 puntos porcentuales respecto al total de declaraciones presentadas.

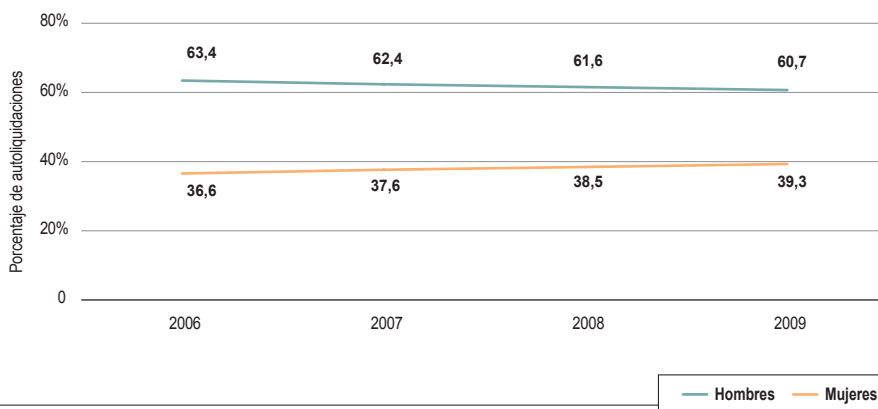
En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por los hombres, ha supuesto un incremento de 58.626 declaraciones, un 3,1% más que las presentadas en el año 2006.

En cuanto al número de declaraciones presentadas por mujeres, éstas se han incrementado respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 36,6% en 2006 a un 39,3% en el año 2009, lo que representa un incremento de 2,8 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio que coincide con las que han dejado de presentar los hombres.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 1.077.758 a 1.249.205, lo que supone un incremento de 171.447 declaraciones, es decir, ha experimentado un aumento de un 15,9% respecto de las presentadas en el año 2006.

Por tanto, podemos observar una evolución positiva y ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres en Andalucía a lo largo de todo el periodo, sin embargo aún no se ha alcanzado los márgenes de equilibrio entre mujeres y hombres (40%-60%).

Gráfico 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2006 a 2009



Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones “mortis causa” de sujetos pasivos hombres, durante el cuatrienio 2007-2010, han pasado de representar en el año 2007 un 44,7%, respecto del total, a un 45,3% en el año 2010 experimentando un leve aumento de 0,6 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres en el ejercicio fiscal 2010 ha supuesto un incremento de 2.616 autoliquidaciones, lo que representa un aumento del 4,2% respecto de las presentadas en 2007. En relación con el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres, éstas tienen una mayor representación en comparación con las de hombres, sin embargo han descendido de un 55,3% en 2007 a un 54,7% en 2010, lo que representa una disminución de 0,6 puntos porcentuales, que se corresponde con el incremento experimentado por las autoliquidaciones de sujetos pasivos hombres.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007-2010

		Total	Hombres	%	Mujeres	%
Transmisión mortis causa						
Total autoliquidaciones mod.650: herederos legatarios						
	2007	140.545	62.831	44,7%	77.714	55,3%
	2008	139.205	62.800	45,1%	76.405	54,9%
	2009	134.749	61.131	45,4%	73.618	54,6%
	2010	144.466	65.447	45,3%	79.019	54,7%
Transmisión inter vivos						
Total autoliquidaciones mod.651: Donatarios						
	2007	12.318	6.300	51,1%	6.018	48,9%
	2008	10.535	5.288	50,2%	5.247	49,8%
	2009	9.736	4.792	49,2%	4.944	50,8%
	2010	9.805	4.704	48%	5.101	52%

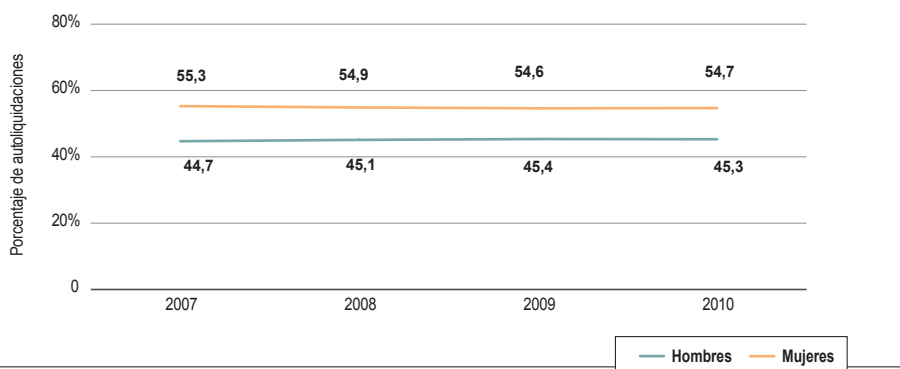
Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

En términos absolutos en el ejercicio fiscal 2010, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un incremento de 1.305 autoliquidaciones, lo que equivale a un aumento del 1,7%, respecto al ejercicio fiscal 2007.

Podemos concluir que el número de mujeres declarantes en el Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones “mortis causa” supera en todos los ejercicios fiscales al de declarantes hombres, con una media de un 54,9% mujeres. Por otro lado, el 45,1% de los declarantes hombres a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos se sitúa dentro de los márgenes considerados en equilibrio (40%-60%).

Gráfico 5.4.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010. Transmisión mortis causa



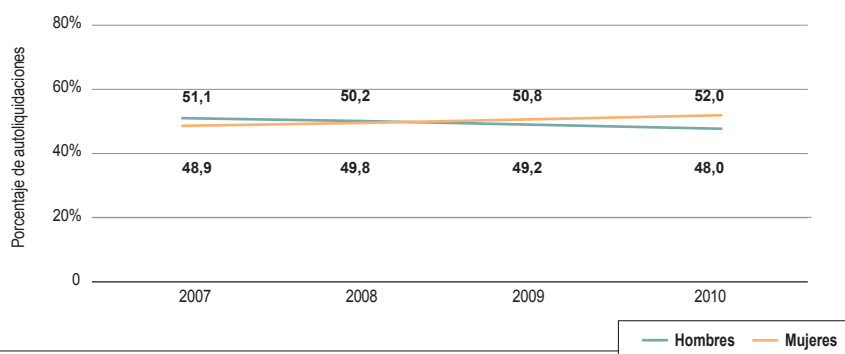
En relación con las autoliquidaciones del modelo 651 por transmisiones “inter vivos” se puede apreciar que las presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 51,1% en 2007 a un 48% en el año 2010, experimentando una disminución del 3,1%.

En términos absolutos comparando los ejercicios fiscales 2007-2010, el número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha disminuido en 1.596 autoliquidaciones, lo que representa un decremento del 25,3% en dicha franja temporal.

Sin embargo, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha ganado peso, pasando de representar un 48,9% en el año 2007 a un 52% en el año 2010, con un incremento del 3,1%.

Gráfico 5.5.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010.
Transmisión Inter Vivos



En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres ha disminuido en 917 autoliquidaciones durante el periodo comprendido entre 2007 y 2010, lo que supone un descenso del 15,2% respecto a las presentadas en el año 2007.

No obstante, podemos concluir respecto a las transmisiones “inter vivos” que la distribución sigue una continua trayectoria equilibrada entre hombres y mujeres, de forma que, aproximadamente, el mismo número de hombres que de mujeres reciben donaciones.

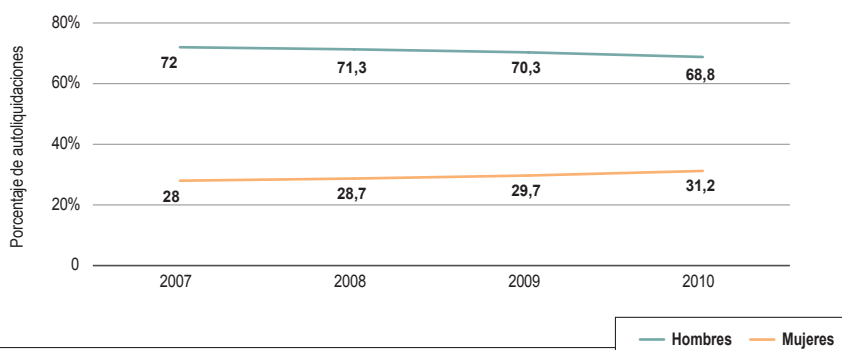
Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres, durante este cuatrienio 2007-2010, pasan de representar un 72% en 2007, respecto del total de personas físicas, a un 68,8% en 2010, experimentando una disminución de 3,2 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha supuesto una disminución de 268.276 autoliquidaciones, en la horquilla comprendida de 2007 a 2010, lo que supone un descenso de un 51,6% respecto a las presentadas en el año fiscal 2007.

En relación con el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres, pasan de un 28% en 2007, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 31,2% en el ejercicio fiscal 2010, lo que representa un incremento de 3,2 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que se corresponde con las que dejan de presentar los hombres.

Gráfico 5.6. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2007 a 2010



En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución en 85.694 autoliquidaciones durante el periodo comprendido de 2007 a 2010, lo que supone un descenso del 39,8% de las presentadas en el ejercicio 2010.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2007-2010

	Total	Personas Jurídicas		Personas Físicas			
		Jurídica	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total mod. 600							
2007	1.016.741	246.571	24,3%	554.580	54,5%	215.590	21,2%
2008	789.570	219.606	27,8%	406.394	51,5%	163.570	20,7%
2009	690.151	228.777	33,2%	324.374	47%	137.000	19,9%
2010	622.732	206.532	33,2%	286.304	68,8%	129.896	31,2%

Fuente: Sistema Unificado de Recursos (SUR)

En ninguno de los ejercicios fiscales del cuatrienio examinado el número total de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres logran alcanzar los márgenes considerados de equilibrio entre hombres y mujeres (40%-60%).

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2007-2010

	Total personas Físicas	Hombres	Mujeres
Total mod. 600			
2007	770.170	72%	28%
2008	569.964	71,3%	28,7%
2009	461.374	70,3%	29,7%
2010	416.200	68,8%	31,2%

Fuente: Sistema Unificado de Recursos (SUR)

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

La finalidad básica de este programa presupuestario consiste en desarrollar las tareas de la Secretaría General de Hacienda. Estas se pueden resumir en el impulso de las políticas vinculadas a la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la dirección y coordinación de los centros directivos y entidades que las desarrollan. Asimismo dentro de este programa se efectúa la previsión de los ingresos de la Comunidad Autónoma y la autorización de los proyectos de inversión mediante fórmulas de colaboración público-privada.

La Secretaría General de Hacienda tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

- El impulso y coordinación de las políticas tributaria, patrimonial y de tesorería de la Junta de Andalucía, así como la coordinación de la Hacienda de la Comunidad con la Hacienda Estatal y las Haciendas Locales de Andalucía.
- Asimismo, le corresponde la dirección y coordinación de la Dirección General de Patrimonio, la Dirección General de Tesorería y Deuda Pública, la Dirección General de Financiación y Tributos, la Dirección General de Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y la Dirección General de Finanzas.

- La elaboración de los escenarios plurianuales de ingresos de la Comunidad Autónoma, así como la previsión, análisis y seguimiento de los ingresos en coordinación con los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en materia de ingresos.
- La dirección y coordinación de la Agencia Tributaria de Andalucía. Asimismo tiene adscritas, la Sociedad de Gestión, Financiación e Inversión Patrimonial, S.A. y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A.
- El impulso, establecimiento de directrices y coordinación de los proyectos de colaboración público-privada; así como la autorización de los proyectos de inversión que vayan a ejecutarse a través de fórmulas de colaboración público-privada.

La incidencia de este programa presupuestario sobre la igualdad de género, al corresponder su gestión a un órgano coordinador de los referidos centros directivos y entidades, y de las referidas políticas, se plasmaría en los efectos que sus respectivos programas presupuestarios (y programas de actuaciones en el caso de las empresas) pudieran tener sobre aquel objetivo, canalizándose la actuación de la Secretaría General de Hacienda a través de las diferentes Direcciones Generales y entidades que dependen de ella.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la administración pública, con especial referencia a las administraciones públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

El Instituto ofrece un sistema de formación al personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía que potencia su preparación para el desempeño de las funciones que tienen atribuidas, que procura su desarrollo profesional y la mejora de sus cualificaciones y competencias, de forma que se posibilite la efectiva implantación de las diferentes estrategias y la consecución de los objetivos propuestos al servicio de la política de la Junta de Andalucía, y de forma señalada todos los relativos a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

La incidencia del programa presupuestario 12B en materia de género es significativa, ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del personal de la administración autonómica, e indirectamente al conjunto de empleados públicos de las administraciones públicas andaluzas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, merced a las competencias que tiene atribuidas, se encuentra en una inmejorable posición para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa, participando en la detección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en el de la Junta de Andalucía, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de empleadas y empleados públicos, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas al personal y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

En el ejercicio 2012, el Instituto Andaluz de Administración Pública, llevará a cabo la formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Las líneas de esta formación están marcadas por diversos órganos que cuentan con una presencia paritaria de mujeres y hombres.

En todas las líneas del Plan de Formación para 2011, tanto en la formación de acceso como en la de perfeccionamiento y en las dirigidas al personal laboral o al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, se introducirá de forma transversal el conocimiento de las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres.

Durante 2010, el Instituto Andaluz de Administración Pública ha realizado en el área de formación 25 actividades formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género, en las que han participado 519 personas, y se han homologado

a promotores externos otras 29 actividades formativas con participación de 935 personas. Por tanto el total de actividades impartidas y homologadas en esta materia ha sido de 54, y la participación de 1.454 personas, de las que el 66,1% han sido mujeres.

El Instituto también lleva a cabo la selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como de los funcionarios y las funcionarias de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se realiza por encomienda de gestión de la Consejería de Gobernación, cuyas comisiones de selección o tribunales están constituidos paritariamente.

Durante 2010, en el área de selección se han desarrollado los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2009, en los cuales han desarrollado sus funciones un total de 43 comisiones de selección correspondientes tanto al turno libre como a la promoción interna. Estas comisiones han estado compuestas por un total de 214 personas de las cuales 98 (45,8 %) eran hombres y 116 (54,2%) eran mujeres, alcanzándose con ello el objetivo de representación equilibrada en la composición de estos órganos selectivos. Como objetivos para las sucesivas Ofertas de Empleo Público se plantean: alcanzar la representación equilibrada en el número de personas que ocupen la presidencia de las Comisiones de Selección, y revisar los textos de las disposiciones que se publiquen en el desarrollo de las Ofertas para incorporar las directrices sobre lenguaje no sexista.

El Instituto elabora estudios e investigación en materias que afectan a la Administración Pública, introduciendo, según cada caso, la desagregación de los datos por sexo que permita el posterior análisis de posibles desigualdades, e introduciendo aspectos relacionados con las políticas de igualdad y con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por otra parte, en 2010 se ha continuado con el programa de desarrollo personalizado de competencias directivas en el que han participado 342 personas empleadas públicas de las que 151 (44,2%) eran mujeres y 191 (55,8 %) hombres. Además se ha iniciado un nuevo programa para el desarrollo de competencias de las personas que desempeñan puestos de trabajo de atención a la ciudadanía en la administración de la Junta de Andalucía, en el que han participado 183 personas, de las que 142 (77,6 %) eran mujeres y 41 (22,4 %) hombres.

En materia de publicaciones el IAAP cuenta con una línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Durante el año 2010 se ha publicado

la obra de Djamil Tony Kahale Carrillo *“El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública”*, que resultó ganadora del Premio Blas Infante en su modalidad B.

Por otro lado y también durante 2010 se ha elaborado por Manuel José García Rodríguez el material para el curso de Teleformación *“Protección Integral contra la Violencia de Género: aspectos penales y procesales”*, que ha permitido la impartición de este curso en todas las provincias andaluzas.

SECCIÓN 31.00 GASTOS DIVERSAS CONSEJERIAS

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

La Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica desarrolla la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos en el sector público.

A estos objetivos, cuya financiación presupuestaria viene consignada a través del crédito previsto en el programa de gastos 611 Gestión de tecnologías corporativas y otros servicios, responde directamente el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación. El Plan se inició en el año 2010 y su desarrollo ha permitido avanzar en el proceso de consolidación de un modelo organizativo digital que conjuga las líneas de actuación con perspectiva de género y la modernización del aparato administrativo de la Consejería con la mejora continua de la calidad de los servicios y la permanente innovación en nuevas tecnologías. El objetivo de todo ello es simplificar la gestión administrativa interna para acercarla a la realidad humana y social de la ciudadanía, respetando la equidad en la accesibilidad digital desde la perspectiva de género a los procedimientos en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía, mediante medios electrónicos, cumpliendo los resultados previstos y mejorando la forma de llevar a cabo las transacciones necesarias, en clave de alta disponibilidad (24x7x365).

En este sentido, cabe destacar el importante avance que el Centro de Información y Servicios (CEIS) ha tenido en el año 2011 y que se prevé aumente en el año 2012. El éxito obtenido con la primera fase de implantación del CEIS, posibilitando directamente la equidad en la accesibilidad digital desde la perspectiva de género, y

su contribución a la mejora de la eficacia del gasto público y a la consecución del equilibrio presupuestario, respalda la necesidad y conveniencia de continuar avanzando en la implantación del Centro, mediante la integración de nuevos servicios de información y atención de la Consejería.

El centro gestor es responsable también del servicio de información administrativa general de la Junta de Andalucía, a través del teléfono 902505505, el correo electrónico información@juntadeandalucia.es e Internet, por medio de la Central de Atención y Relaciones con la Administración de la Junta de Andalucía (CLARA).

Igualmente desarrolla el servicio de soporte a la administración electrónica, en la línea de atención a la ciudadanía en el uso de la Presentación Electrónica General y en el uso del sistema de Notificaciones Telemáticas de la Junta de Andalucía. También se ocupa del soporte al uso de la Plataforma de Supresión de Certificados en Soporte Papel (SCSP). Respecto a la realización de consultas telemáticas de datos en la Plataforma de Supresión de Certificados en Soporte Papel, el 48,7% de las mismas corresponden a datos de hombres y el 51,3% a datos de mujeres, previéndose que, en el año 2012, los certificados electrónicos de supresión de certificados en soporte papel sean 1.071.400 de hombres y 1.128.600 de mujeres.

Con respecto al sistema SIRhUS de la Junta de Andalucía, que recae también bajo su responsabilidad, los datos muestran que los usuarios del sistema SIRhUS activos y concurrentes son 1.781 y 486, mientras las usuarias son 1.287 y 384, respectivamente.

Por otra parte, la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, con el fin de posibilitar la adopción de decisiones y actuaciones en materia de igualdad de género, continuará intensificando la desagregación de datos por sexo en todos los procesos administrativos en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos a digitalizar.

12C ACCION SOCIAL DE PERSONAL

Desde el año 2005 las solicitudes para acceder a las ayudas de Acción Social incluyen un apartado relativo al sexo de la persona solicitante. Asimismo, el Subsistema de Acción Social de SIRhUS, mediante el que se gestionan las ayudas sometidas a convocatoria (estudios, guarderías, alquileres y préstamos por adquisición de primera vivienda) y los anticipos reintegrables, tiene incorporada dicha variable, por lo que se pueden conocer los datos desagregados por sexo.

Las ayudas de Acción Social, por su propia naturaleza, están enfocadas a todas las personas empleadas públicas, hombres y mujeres, valorándose por su objeto las distintas necesidades que se pretenden cubrir. No obstante, se detecta una mayor tendencia a solicitar ayudas de Acción Social por parte de las mujeres que de los hombres, y ello puede deberse, no sólo a la consecuencia lógica de la conformación de la estructura del personal empleado en esta Administración, en donde el número de mujeres es mayor que el de hombres, sino también a que, en los supuestos de unidades familiares con más de un empleado público, sean las mujeres las que tramiten las solicitudes.

La tendencia antes mencionada de un mayor número de solicitudes presentadas por mujeres que por hombres, supone también que sea mayor el número de solicitudes de mujeres que resultan beneficiarias. No obstante, debe ponerse de manifiesto que la mayoría de las ayudas se conceden mediante el criterio de la renta de la unidad familiar, por lo que, más allá del elemento puramente cuantitativo, el sesgo por sexo queda condicionado por el elemento de capacidad económica de las personas solicitantes.

Para 2012 se prevé que del total de las ayudas de actividad continuada, las solicitadas por empleadas supongan el 58,2% del total (57.784 solicitudes) y las solicitadas por empleados el 41,8% (41.524 solicitudes). Por lo que respecta exclusivamente a las ayudas sometidas a convocatoria, la distribución, por tipo y porcentajes, sería la siguiente:

Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres
Alquileres	50,5%	49,5%
Estudios	58,6%	41,4%
Guarderías	62,5%	37,5%
Anticipos	60,4%	39,6%
Préstamos Vivienda	60,1%	39,9%
Total	58,6%	41,4%

3. PERSONAL

Las medidas de conciliación para el personal de la Consejería son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

No obstante, debe destacarse la medida de conciliación que la Consejería puso en marcha en la sede administrativa del Edificio Torretriana.

Escuela Infantil Torretriana

La Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía recoge en su artículo 39 que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, al ser uno de los pilares básicos para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

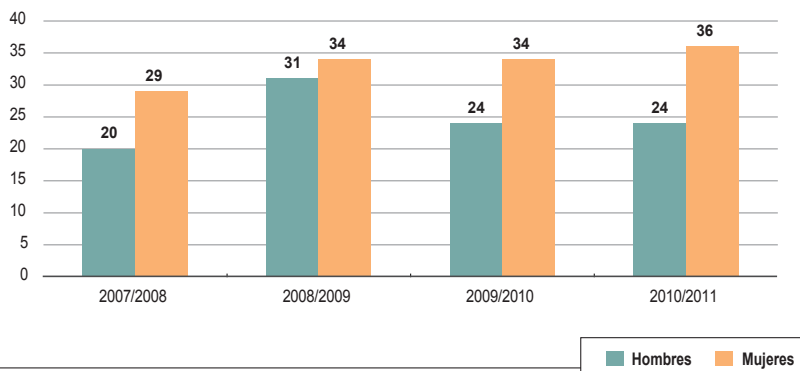
En este contexto, la Consejería ha estado muy implicada desde 2007 cuando se puso en marcha en 2007 la Escuela Infantil Torretriana, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretriana.

Esta iniciativa, a la vez que facilita la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, persigue corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres con relación a las responsabilidades familiares. Destaca en este proyecto la flexibilidad y la gran capacidad de adaptación a las necesidades de los padres y las madres con la que el servicio se ha puesto en marcha, siendo un servicio accesible que ofrece diferentes posibilidades a los usuarios.

Para dar mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, se organizan, como en años anteriores, los campamentos "días sin cole" durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, ofreciendo una gama más amplia de servicios para facilitar la conciliación laboral y familiar.

Desde el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

Debe destacarse el esfuerzo realizado para aumentar la satisfacción de los usuarios y usuarias de la escuela infantil (alumnas y alumnos, madres y padres) mediante la aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad en la gestión de servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares. Como dato ilustrativo cabe destacar que en el 40% de los casos son los padres los que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes, logrando un notable compromiso en las obligaciones familiares, llegando a alcanzar en el curso 2008-2009 el 48%, como muestra el gráfico.

Gráfico 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2011

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	16	0	16
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	20	22
Permiso adicional por parto o adopción	9	16	25
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	338	523	861
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	11	51	62
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	10	26	36
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	3	42	45
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	2	3
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	3	1	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo andaluz constituye uno de los principios enunciados en la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía, que determina, asimismo, como uno de sus objetivos generales, promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece como uno de sus objetivos garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, con el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. Además el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía no solo desarrolla y hace efectivo el cumplimiento de la Ley 12/2007, sino que viene a consolidar las líneas de trabajo puestas ya en marcha desde el año 2005 por el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

La integración de la perspectiva de género en el ámbito educativo supone incorporar al diseño y evaluación de las políticas públicas, el análisis de la diferente posición que ocupan las mujeres y los hombres.

El primer paso para poder establecer las medidas que favorezcan la igualdad es el conocimiento del medio en el que se desenvuelven las actuaciones en la Administración educativa sostenida con fondos públicos. En este contexto, y analizando el marco educativo en Andalucía, las situaciones de desigualdad más evidentes son las siguientes:

- En todas las etapas del sistema educativo, las alumnas tienen unas tasas de titulación y promoción superiores a las de los alumnos. Del mismo modo, el alumnado, de uno y otro sexo, se enfrenta de forma diferenciada a la resolución de conflictos y tienen actitudes distintas hacia la violencia.
- El profesorado andaluz en su conjunto presenta un porcentaje superior de mujeres que de hombres, sin embargo, la distribución según las categorías no es homogénea, habiendo mayor presencia masculina, tanto en la asunción de cargos directivos como entre el personal que ocupa cargos en la Inspección Educativa.

- Con respecto a la participación en los Consejos Escolares de los centros públicos, las mujeres participan en mayor medida que los hombres y en todos los sectores –profesorado, alumnado, familias y PAS–, sin embargo, son minoría en la presidencia de federaciones y confederaciones pluriprovinciales de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (AMPAS).

El desarrollo del I Plan de Igualdad de Género en Educación y la aplicación de los principios enunciados en la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía han permitido algunos logros en el periodo 2008-2012:

- Un total de 91.784 plazas, en 1.661 centros públicos o de convenio de primer ciclo de Educación Infantil, que suponen un incremento de 565 centros y 29.598 plazas. Se tiene previsto el aumento de unas 8.000 más durante el presente curso.
- Un total de 2.101 centros acogidos al Plan de Apertura, con una previsión máxima de 222.088 usuarios de comedor, 100.329 de Aula matinal y 223.363 de actividades extraescolares. Esto supone un incremento de 300 centros y 42.654 personas usuarias de los servicios.
- En los cursos 2008-2009 y 2009-2010 se han beneficiado de la Beca 6000 un total de 3.965 alumnos y 5.334 alumnas. Para el curso actual se espera la dotación de otras 6.000.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

Los recursos-resultados de la Consejería de Educación para promover la igualdad entre hombres y mujeres se enmarcan en dos grupos, de una parte, aquellos cuyo fin es influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad, que determinan en buena medida la forma de conducirse de forma diferenciada y que afectan a todos los miembros de la comunidad educativa. La influencia de estos es transversal a todo el sistema educativo, por lo que se ven afectados todos los programas presupuestarios con competencias en los distintos niveles educativos. Por otro lado, los recursos encaminados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar que se enmarcan en los programas presupuestarios 31P Apoyo a la Familia y el 42I Educación para la Primera Infancia.

La incorporación de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la educación ha supuesto un compromiso activo y continuado en el tiempo.

La evaluación del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, realizada durante el curso 2010/2011, por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa muestra la consolidación de la existencia, entre la comunidad educativa, de un mayor nivel de reflexión, concienciación y crítica sobre la igualdad y la desigualdad. Según las opiniones recabadas entre el profesorado y las personas responsables del Plan en los centros, las actividades desarrolladas para su implementación están contribuyendo de modo sensible a:

- El reconocimiento y la naturalización de la igualdad de género en la educación.
- La disminución, incluso eliminación, del lenguaje sexista y estereotipos/prejuicios en el habla y/o textos del alumnado y profesorado, y la mejora de la visibilización de la contribución de las mujeres en los textos y contenidos curriculares.
- El aumento de un buen clima de convivencia y trato igualitario, la disminución de los casos de conflictividad por razones de sexo y un mayor respeto y sensibilización con la situación de las mujeres.
- La sensibilización del profesorado sobre la importancia de la coeducación.
- Una mejor distribución de los espacios y de los recursos utilizando como criterio la igualdad de género.
- Una mayor concienciación del alumnado sobre el reparto igualitario de las tareas del hogar en el seno de la familia.
- La promoción de la participación de las familias, mediante reuniones, celebraciones, circulares informativas y exposiciones en las actividades de coeducación y/o igualdad de género desarrolladas en los centros.
- La reducción de actitudes discriminatorias por razón de sexo.
- El aumento de los recursos bibliográficos en materia de coeducación y/o igualdad de género.
- La potenciación de las relaciones con instituciones y asociaciones del entorno como el Instituto Andaluz de la Mujer, las unidades municipales de la mujer, y las asociaciones de mujeres, entre otros.
- La revisión de registros e informes al objeto de ofrecer información desagregada y modificar el lenguaje hacia uno más inclusivo.

En base a los resultados obtenidos del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, se ha procedido a la redacción del II Plan de Igualdad de Género en Educación, actualmente en tramitación.

El nuevo Plan afianza los logros conseguidos como consecuencia de la aplicación del I Plan de Igualdad y establece nuevas propuestas para lograr una educación equitativa e inclusiva que contemple la diversidad de las mujeres y de los hombres, sin las limitaciones que los estereotipos imponen a unas y a otros. Se pretende la integración de la perspectiva de género a través de medidas estructurales de transformación del propio Sistema Educativo Andaluz y su cultura organizativa. El II Plan de Igualdad de Género en Educación contempla un total de cuatro grandes objetivos:

1. Establecer condiciones para que los centros implementen planes de centro coeducativos, a través de una organización escolar y un currículo por competencias, sin sesgo de género.
2. Realizar acciones de sensibilización, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito educativo para su erradicación, impulsando la participación de toda la comunidad educativa.
3. Realizar acciones formativas e informativas que cimenten las bases para la igualdad real y efectiva, impulsando procesos de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.
4. Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa, sus organismos adscritos y en la de los centros educativos dependientes de ella.

La intervención educativa de este II Plan de Igualdad de Género se inspira en los principios fundamentales de visibilidad, transversalidad, inclusión y paridad (este último se incluye como novedad en este II Plan) y contiene las siguientes líneas estratégicas de intervención: sensibilización, formación e implicación; proyecto educativo con perspectiva de género; erradicación de la Violencia de Género y medidas estructurales del propio Sistema Educativo.

A continuación se detallan algunas actuaciones que se vienen realizando o se inician en el curso 2011-2012:

- Impulso a la Red de Centros Coeducativos y puesta en marcha de orientaciones e indicaciones dirigidas a los responsables en materia de coeducación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos.

- Despliegue de las actividades de la Unidad de Igualdad de Género, integrada en la estructura administrativa de la Consejería de Educación en virtud del Decreto 275/2010, de 27 de abril, al objeto de la aplicación de los principios de igualdad y el establecimiento de indicadores para el cumplimiento de los mismos.
- Desarrollo de los Reglamentos Orgánicos de los Centros en los que se regula el nombramiento en los Consejos Escolares de una persona, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Actualización y mantenimiento del Portal de Igualdad, integrado en la página web de la Consejería de Educación, para seguir suministrando catálogos de publicaciones, experiencias, normativas y enlaces de interés al profesorado y a las familias andaluzas.
- Plena aplicación del nuevo protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo, facilitando una mayor sensibilización para su detección y estableciendo pautas de intervención para el alumnado, las familias, el profesorado, los equipos directivos y departamentos o los equipos de orientación.
- Convocatoria de la VI Edición de los Premios Rosa Regás, destinados a materiales curriculares que destacan por su valor coeducativo.
- Convocatoria de ayudas para la elaboración de materiales curriculares, proyectos de innovación y proyectos de investigación en temática de igualdad de género y, se abrirá nuevamente la convocatoria de ayudas a proyectos de coeducación para las AMPAS.
- Colaboración en el diseño y ajuste del I Plan Integral de Prevención y Sensibilización contra la Violencia de Género en Andalucía.
- Participación, con la aportación de experiencias y buenas prácticas, en la Red *Intercambia*, red estatal de intercambio sobre la igualdad en el ámbito educativo.
- Participación en el estudio anual de violencia género que realiza la Dirección General de Violencia de Género.
- Colaboración institucional con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, en el desarrollo del estudio "Detecta" cuyo objetivo es detectar el grado de sexismo de la población andaluza adolescente de 14 a 16 años y, su implicación en la prevención de la violencia de género en la juventud en Andalucía.

- Publicación y distribución de los trabajos premiados en las XXIII y XXIV ediciones de los premios Antonio Domínguez Ortiz y Joaquín Guichot a la innovación e investigación educativas que incluyan la perspectiva de género.
- Desarrollo de las Jornadas Provinciales de Formación en Igualdad de Género *Construyendo Igualdad*, dedicadas a la formación, a la difusión de materiales educativos y al intercambio de experiencias.
- Publicación de los resultados obtenidos en el estudio de investigación *Causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención*, proyecto participante en la convocatoria del Fondo G+.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA

En el marco del conjunto de medidas de apoyo a la familia destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad, se desarrolla, en Andalucía el Plan de Apertura de los Centros Docentes. De acuerdo con este plan, y en los términos de la normativa que lo regula, los centros educativos pueden ampliar su horario de modo que estén abiertos todos los días de la semana y todos los meses del año excepto el mes de agosto, y ofrecer, si existe una demanda mínima, los servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.

Se describe a continuación la evolución que ha experimentado este servicio en los últimos años en cuanto a las personas usuarias de los mismos. En el curso actual 2011-2012 participan un total de 2.101 centros y se han recibido 222.088 solicitudes para el servicio de comedor, 100.329 solicitudes de aula matinal y 223.363 de actividades extraescolares.

Curso	Comedor	Aula Matinal	Actividades Extraescolares
2005-2006	124.570	32.384	173.367
2006-2007	143.875	44.579	186.910
2007-2008	169.833	61.705	228.633
2008-2009	189.136	74.037	239.953
2009-2010	188.838	77.836	222.985
2010-2011	196.313	83.550	218.168

Dentro del programa 31P y con el objeto de promocionar la práctica del deporte como recreación, divertimento y complemento fundamental de la formación inte-

gral del alumnado en edad de escolarización obligatoria, se desarrolla el programa Escuelas Deportivas, fuera del horario lectivo y como actividad extraescolar. Los equipos y deportistas que participan en el mismo, han de ser seleccionados de entre los alumnos y alumnas del programa, con el fin de asegurar que la promoción y la práctica del deporte se lleven a cabo de forma igualitaria. En este sentido, desde 2005, en los Encuentros Deportivos Escolares Andaluces todos los equipos han sido mixtos, rompiendo la dinámica existente hasta entonces, viéndose actualmente los equipos mixtos de forma natural. El programa también se extiende al ámbito de la promoción a través del Encuentro Deportivo de Residencias Escolares (EDREA) y del Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía (EDEA).

Desde el curso 2009-2010, se ha incorporado una beca de 6.000 euros anuales, denominada BECA 6000, dirigida a apoyar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas que termina la enseñanza obligatoria, al objeto de que pueda continuar sus estudios de bachillerato o formación profesional, compensando la ausencia de ingresos por no estar realizando actividad laboral alguna. Su regulación queda establecida en el Decreto 59/2009, de 10 de marzo, por el que se amplían las medidas de apoyo a las familias. Desde el curso 2009-2010 se han beneficiado un total de 9.299 alumnos y alumnas; para el 2011-2012 se estima la dotación de otras 6.000 becas.

Esta medida, además de apoyar a las familias con rentas modestas, puede incidir en acortar la diferencia existente entre el número de alumnos y alumnas que acceden a la educación post-obligatoria, ya que la menor presencia de alumnos en estos niveles se puede justificar, en parte, por el estereotipo masculino del acceso temprano al mercado laboral. En definitiva, se trata de una medida que puede ser útil para compensar la desigualdad existente e incidir favorablemente en el aumento de las tasas de escolarización y en el rendimiento escolar de los jóvenes en estas etapas.

Y para terminar este apartado, debe destacarse una importante novedad para el curso 2011-2012: la beca *Andalucía Segunda Oportunidad*, dirigida específicamente al sector de población afectado por el denominado abandono educativo temprano y que pretende ser un instrumento útil para facilitar la reincorporación al sistema educativo andaluz de estas personas, compensando, por un lado, su ausencia de ingresos como consecuencia de su dedicación al estudio y, por otro, incrementando su formación. De esta forma se ampliarán las posibilidades de encontrar un empleo cuando finalice su proceso formativo, y permitirá a las personas beneficiarias un acceso al mercado de trabajo en mejores condiciones de empleabilidad. Esta beca, ligada al esfuerzo y al rendimiento académico, se estima que beneficiará a 1.500 alumnos y a 1.500 alumnas.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

Este programa tiene como misión principal ofrecer apoyo humano, técnico y administrativo a todos los centros directivos de la Consejería para que cada uno de ellos pueda desempeñar las funciones que tenga encomendadas mediante una eficiente utilización de los medios y recursos materiales, económicos y personales que tengan asignados.

Entre las actuaciones relacionadas con la igualdad de género, destaca la realización de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que lo requieran. A lo largo del periodo 2008-2012 se han tramitado un total de 65 informes sobre el impacto de género. Por otra parte, cabe señalar la planificación, diseño y ejecución de las actividades necesarias para la construcción y mantenimiento de los sistemas de información de la Consejería, entre los que se encuentran el sistema de información Séneca_Pasen, de gestión de los centros educativos. Este sistema permite el acceso remoto tanto a los equipos directivos del centro como a las familias y tutores, para establecer entre ellos una comunicación fluida, facilitando a todos los miembros de la comunidad educativa la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro del Plan de Formación de 2011 se realizará el curso *Género y educación. Desarrollo e implantación de las medidas y estrategias de igualdad*, dirigido al personal de la Administración General al objeto de suministrar información sobre el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación y el I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El profesorado constituye en sí mismo una población objetivo de las acciones a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y, a su vez, un elemento muy importante para el fomento de las políticas de igualdad, en tanto que en la práctica diaria de su trabajo ejercen una importante función de transmisión de valores y modelos de comportamiento para el alumnado.

En el año 2012 se continúa con el desarrollo de las actividades de formación relacionadas con el Plan de Igualdad de Género en Educación, que abarcan la formación inicial del profesorado en materia de coeducación en todos los centros sostenidos con fondos públicos y la formación para la dirección escolar. También está prevista la formación de las familias en coeducación, a través de la Red Andaluza de Escuelas Coeducadoras.

En materia de formación del profesorado, se prevé la formación en estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al fomento de la cultura emprendedora en el alumnado, y fomentar así la empleabilidad de alumnos y alumnas, dentro de las actuaciones previstas en el I Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía.

En colaboración con la Dirección General de Violencia de Género de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social se realizan actividades formativas para la prevención de la violencia de género, a través de los Centros del Profesorado.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

Una medida de gran impacto para facilitar la conciliación laboral y familiar es la escolarización del alumnado en el segundo ciclo de educación infantil, es decir, de 3 a 5 años, que sin ser una etapa obligatoria, tiene una tasa de escolarización del 100% y está sostenida en el 97% con fondos públicos.

En el ejercicio 2012 se continúa con la ejecución de proyectos de coeducación cuyo objetivo es promover entre el alumnado la igualdad entre mujeres y hombres y erradicar los estereotipos y conductas discriminatorias mediante estrategias y modelos de intervención diseñados por el propio profesorado, así como con la edición y distribución de materiales que contribuyan a dar a conocer la aportación de las mujeres al conocimiento (guías para el profesorado y fichas para el alumnado).

En relación con la Educación Infantil de segundo ciclo y en el primer curso del tercer ciclo de la Enseñanza Primaria, de acuerdo con el calendario de aplicación de las nuevas enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica de Educación (LOE), los centros docentes incluyen el área de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos en la que se presta especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, habría que destacar en este apartado el Acuerdo de 6 de septiembre de 2011 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Oportunidades Laborales en Andalucía (Plan OLA) aplicable también a los programas 42D y 42H que se pondrá en marcha para el curso 2011-2012, con el objetivo de reducir la tasa de desempleo, fomentando la empleabilidad de hombres y mujeres mediante la realización de obras de construcción y mejora de los centros educativos.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Este programa presupuestario incluye, como novedad para el curso 2011-2012, la aplicación del Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Andaluz, aprobado en el mes de junio de 2011, que ha sido diseñado con perspectiva de género y se pretende fomentar las enseñanzas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. El Plan fomentará las competencias básicas del alumnado en la promoción de la cultura emprendedora y educará a los alumnos y a las alumnas para afrontar sus proyectos personales y profesionales en igualdad. En este sentido, se prevé corregir la diferente percepción de la iniciativa emprendedora de cada sexo, incidiendo en actitudes como el miedo al fracaso, la creatividad, la autodisciplina, la autoconfianza, la autonomía personal y la planificación del trabajo.

Por otro lado, en 1º, 2º y 3º de Educación Secundaria Obligatoria se continúa ofertando la materia optativa *Cambios sociales y género*. Desde el año 2008 la han cursado un total de 34.518 alumnos y 28.840 alumnas en alrededor de 500 centros.

Además se ha continuado con el análisis de los datos del alumnado, desagregados por sexo, de enseñanzas post-obligatorias, para proporcionar la información que permita determinar las diferencias entre alumnos y alumnas en el acceso a los recursos, tanto en números absolutos, como en su distribución entre las distintas modalidades que existen y las familias profesionales que se encuentran en la actualidad feminizadas o masculinizadas. A través de los Departamentos de Orientación de los Institutos de Educación Secundaria se fomentará el acceso equilibrado de ambos sexos tanto a las distintas modalidades de Bachillerato como a los diversos Ciclos Formativos para favorecer una elección no sexista.

Por otra parte, en el ámbito competencial de este programa presupuestario, se está ultimando la elaboración del II Plan Andaluz de Formación Profesional 2011-2015, que va a apostar por potenciar una formación profesional de calidad que contemple la igualdad de oportunidades y sea flexible para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo y a la realidad social y económica de Andalucía.

En relación con la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, está previsto realizar una convocatoria conjunta con la Consejería de Empleo para establecer un procedimiento de evaluación y acreditación de las mismas en Andalucía para un total de 12.000 plazas. Con ello se incentivará la acreditación de los perfiles profesionales relacionados con Emergencias Sanitarias, Educación Infantil y con la puesta en funcionamiento de la Ley de Dependencia, al ser considerados sectores estratégicos.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

Este programa tiene como finalidad dotar los recursos humanos y materiales necesarios para atender a aquellos alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales que requieran, en un periodo de escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas, con arreglo a los principios de no-discriminación y normalización educativa, y con el objetivo de conseguir su integración.

Durante el curso 2011-2012 se presenta el Plan de Actuación para la atención educativa al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por presentar altas capacidades intelectuales. El objetivo de este Plan de Altas Capacidades Intelectuales es identificar con mayor precisión al alumnado con altas capacidades, proporcionando oportunidades para que puedan desarrollar plenamente su potencial. De este modo, desde el sistema educativo se proporciona una respuesta específica a estas personas que garantice su progreso educativo y evite posibles situaciones de frustración e, incluso, de fracaso escolar.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, asociadas a sus condiciones socioeconómicas desfavorecidas, es el que presenta mayores índices de fracaso escolar y menores tasas de titulación.

La equidad se incorpora transversalmente al sistema educativo como principio fundamental de una escuela inclusiva de una educación de carácter compensatorio de las desigualdades que, contemplando las circunstancias individuales, sociales y culturales de cada persona, favorece el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades. Para ello se potenciarán diversas actuaciones en educación compensatoria, como medidas para combatir el absentismo escolar, la puesta en marcha de planes de compensación educativa y de programas de apoyo y refuerzo, el programa de acompañamiento escolar, el de extensión del tiempo escolar así como la mejora en la atención del alumnado extranjero. En estos casos la variable sexo se añade a otras generadoras de desigualdad (inmigración, étnias, núcleos rurales) por lo que es necesario considerar actuaciones específicas destinadas a los mismos.

Los equipos de orientación educativa y los departamentos de orientación de los centros desarrollan igualmente programas y actuaciones de orientación académica y profesional sin sesgo de género.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía colabora en el proyecto de innovación *Mejora del conocimiento de la igualdad y la prevención de la violencia de género en la adolescencia y la juventud*, desarrollado en el marco del Convenio suscrito entre el Ministerio de Igualdad y la Universidad Complutense de Madrid, con objeto de obtener un diagnóstico de la situación actual de los y las adolescentes escolarizados en educación secundaria respecto a la igualdad y la exposición a la violencia de género. Los resultados publicados exponen, el importante papel que juega el tratamiento específico contra la violencia de género en la escuela, debido a su influencia en la reducción de las principales condiciones de riesgo como la justificación de la violencia, la influencia de los consejos recibidos en su dirección, así como la tendencia a minimizar el maltrato que se presenta en forma de abuso emocional, que suelen ser las primeras manifestaciones de la violencia de género en la pareja desde la adolescencia.

Como medidas de prevención, se pueden realizar las siguientes actuaciones dentro del ámbito escolar:

- Disposición de materiales que faciliten el tratamiento de este tema en el aula.
- Formación especializada del profesorado sobre prevención de la violencia de género y sobre coeducación.
- Mejora del Plan de Acción Tutorial para aumentar su impacto en estos temas.
- Implantación y mejora del Plan de convivencia en los centros, incluyendo estos temas de forma sistemática y generalizada.

Otra dimensión de la colaboración institucional de la Consejería de Educación se concreta, por una parte, en el desarrollo del estudio *Detecta*, que se realiza en colaboración con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, cuyo objetivo es detectar el grado de sexismo de la población andaluza adolescente de 14 a 16 años y su implicación en la prevención de la violencia de género. Por otro lado la colaboración en la Red *Intercambia*, como red estatal de intercambio sobre la igualdad en el ámbito educativo, permite la aportación de experiencias y buenas prácticas andaluzas. Además, se está colaborando en el diseño y ajuste del I Plan Integral de Prevención y Sensibilización contra la Violencia de Género en Andalucía.

En la página web de la Consejería de Educación se ofrece el Portal de Convivencia,⁵ espacio virtual a disposición del profesorado y de las familias andaluzas que constituye una plataforma de divulgación de las experiencias educativas

⁵ <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/plandeigualdad>

más significativas en materia de igualdad y es el punto de encuentro de toda la comunidad educativa de Andalucía. Este portal ofrece un catálogo de publicaciones, experiencias, citas normativas, enlaces de interés y un buzón de sugerencias.

Durante el curso escolar 2011-2012, entrará en aplicación el nuevo protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo, facilitando una mayor sensibilización para su detección y estableciendo pautas de intervención para el alumnado, las familias, el profesorado, los equipos directivos y los departamentos o equipos de orientación.

En su nueva etapa la Red Andaluza *Escuela: Espacio de Paz* tiene como característica principal la creación de espacios, recursos y oportunidades de intercambio sobre convivencia, así como la incorporación de un sistema de evaluación externa que garantizará la pertenencia a la Red desde criterios de objetividad y excelencia. Los centros docentes que voluntariamente se han adscrito a esta Red podrán profundizar en la planificación de algún ámbito específico de actuación para la mejora de su convivencia, en total consonancia con sus propios planes de convivencia. De manera complementaria, los centros que acrediten una experiencia singularizada de éxito y la producción y ofrecimiento de materiales educativos en este ámbito, podrán obtener su reconocimiento como Centros Promotores de Convivencia Positiva (Convivencia+) a través de la valoración del trabajo desarrollado. Valores tales como la inclusión, la igualdad de género, el respeto, la justicia social, la tolerancia o la libertad, se potencian desde esta Red para el desarrollo integral de las personas, enseñando a convivir desde la diferencia y la diversidad y gestionando la resolución de los posibles conflictos pacíficamente.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

La integración e incorporación en el mundo laboral y social es uno de los objetivos de la educación de personas adultas en Andalucía, particularmente de las mujeres, que constituyen una gran parte del alumnado de estos centros, y que no parten de una posición de igualdad en el mercado laboral.

En el ámbito de las competencias asignadas a este programa presupuestario, se trabaja en dos vertientes. Por una parte, en cuanto a la flexibilidad en el acceso y en la oferta, al permitir la posibilidad de acreditar los aprendizajes ya adquiridos y cursar enseñanzas de forma modular o parcial, para que cada persona ajuste su ritmo de aprendizaje al tiempo del que dispone, ofreciendo así la posibilidad a la ciudadanía de confeccionar su propio itinerario de aprendizaje; y, por otra, la innovación en el aprendizaje y en la práctica docente, que se traduce en la posibilidad de cursar

enseñanzas en otras modalidades distintas de la presencial, a veces excesivamente exigente en cuanto al tiempo necesario de presencia en un centro educativo.

Para el curso 2011-2012 se amplía la oferta de enseñanzas en la modalidad a distancia. En esta modalidad de enseñanza todo el proceso de aprendizaje se realiza íntegramente a través de internet, y tiene como objetivo adaptarse a las necesidades e intereses de la población adulta que busca segundas oportunidades para la consecución de titulaciones del sistema educativo.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Los estudios en estas enseñanzas suelen discurrir de modo paralelo a las enseñanzas de régimen general, ya que frecuentemente se simultanean ambos estudios. Existen diferencias de género tanto en el número absoluto de niños y niñas que acceden a ellas, como en la distribución por sexo dentro de algunas especialidades de dichos estudios. Se continúa en el necesario estudio de estas diferencias para valorar la adopción de las medidas oportunas.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

La Consejería de Educación asumió en 2008 las competencias en relación con los centros educativos de primer ciclo de educación infantil. Con el programa de Educación para la primera infancia se pretende extender la universalización de la educación en el primer ciclo de infantil (0 a 3 años), facilitando la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas.

La escolarización de niños y niñas de 0 a 3 años junto con los servicios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros educativos sostenidos con fondos públicos hacen participe a esta Consejería de otro importante grupo de medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral de los padres, madres o personas que ejerzan la tutela de las niñas y niños; así como la colaboración de las familias con los centros y con su personal.

Con el objeto de planificar la oferta de puestos escolares y atender la demanda de las familias, la Consejería de Educación continúa con la suscripción de convenios para la financiación de los puestos escolares existentes en centros educativos que impartan el primer ciclo de educación infantil de los que son titulares las Corporaciones locales, otras Administraciones públicas y entidades privadas.

En Andalucía el número de centros públicos o con convenio que ofrecen Primer Ciclo de Infantil para 2011-2012 asciende a 1.661, aumentando con respecto al curso 2008-2009 en 565 centros, incremento que también se refleja en el número de plazas ofertadas de 100.000 plazas públicas o sujetas a convenio para el curso 2011-2012 frente a 62.186 en 2008-2009, lo que supone 29.598 plazas más.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa 54C Innovación y Evaluación Educativa se orienta a la modernización y mejora del sistema educativo, lo que supone adecuarlo a la integración en las dinámicas y exigencias de un mundo global, al tiempo que se vertebran y amplían las infraestructuras y los servicios para favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional. Corresponden a este programa todas las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad ya descritas en la introducción.

Por otra parte, para continuar con la incorporación de las TICs al sistema educativo y facilitar el acceso a las tecnologías de la información y comunicación a todo el alumnado, en el curso 2011-2012 se completará la integración de la Escuela TIC 2.0 en los dos primeros cursos de la Educación Secundaria Obligatoria, garantizando el equipamiento TIC a todo el alumnado desde los 10 hasta los 14 años.

11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, como agencia administrativa adscrita a la Consejería de Educación, tiene como objetivos generales impulsar la calidad y la mejora permanente del Sistema Educativo Andaluz. Para el ejercicio de sus funciones, apuesta por el fomento de la cultura de la evaluación y de la autoevaluación en todos los ámbitos educativos, a excepción del universitario y más concretamente en los procesos de aprendizaje y resultados del alumnado, la actividad del profesorado, los procesos educativos, la función directiva, el funcionamiento de los centros docentes, la inspección, los servicios de apoyo a la educación y la propia Administración educativa.

El Plan General de actuación de la Agencia previsto para el curso 2011-2012 se enmarca en las líneas anteriormente descritas y en la aplicación de la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía, y se centra, pues, en aquellos elementos claves con incidencia directa en la calidad del Sistema Educativo y en la mejora del rendimiento del alumnado conforme a lo establecido a tal efecto en la citada Ley.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Con el Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, que constituye el instrumento fundamental para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía. En este Plan se recogen ocho líneas de actuación para dinamizar la igualdad y el cambio social en la ciudadanía. Bajo este marco legal, y como parte integrante de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación, la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, tiene previsto el desarrollo de las medidas que a continuación se detallan:

- Seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en los informes, análisis y estudios que se lleven a cabo por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- Aplicación del principio de mérito y capacidad e impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. Durante el periodo de 2011 se ha mantenido la paridad y así continuará durante 2012.
- Incorporación sistemática de la variable sexo en las estadísticas, estudios, informes, investigaciones y encuestas que se lleven a cabo desde la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, a través de la adaptación de los distintos sistemas de información y registro, o recogida de datos. Cada una de las Pruebas de Evaluación que desarrolla la Agencia, como son las de diagnóstico y escala, se realizan con la inclusión de la variable sexo.
- Seguimiento de la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se lleven a cabo desde la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, especialmente en aquellos proyectos, investigaciones y estudios subvencionados por la Administración de la Junta de Andalucía.
- Elaboración de aquellas medidas necesarias para incorporar la perspectiva de género en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- Establecimiento de cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
- Establecimiento de una cláusula de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acredi-

ten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y otros cargos de responsabilidad en la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
- Impulso de actuaciones que faciliten la conciliación en el ámbito laboral del personal de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa como la flexibilización horaria y la jornada continuada, entre otros, especialmente de aquellas personas que tuvieran menores de 3 años a su cargo y/o personas en situación de dependencia.
- En el Programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares se realizarán los ítems homologados, teniendo en cuenta la perspectiva de género, necesarios para la consecución de los objetivos establecidos en el Programa G+.

3. PERSONAL

Prácticas de conciliación puestas en marcha en la Consejería de Educación

Las prestaciones y medidas de conciliación para el personal de la Consejería, tanto para el personal de administración y servicios como para el personal docente, son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

Con carácter específico, se dan algunas particularidades en cuanto a las bases aplicables al profesorado interino que cubre las necesidades que surgen en la prestación del servicio público educativo.⁶ La renuncia al destino adjudicado implica la exclusión definitiva de las listas para cubrir posibles vacantes o sustituciones, a excepción de que la causa de la renuncia esté relacionada con la maternidad, adopción o acogimiento o tener a cargo un hijo o hija menor de tres años. En estos casos, además, se les computa el tiempo que tuviese su nombramiento como periodo efectivamente trabajado a efecto de tiempo de servicio. Si la causa de la renuncia es tener un hijo o hija menor de seis años a su cargo no es necesaria la incorporación al destino adjudicado antes de que recaiga la correspondiente resolución.

⁶ Las bases aplicables a dicho profesorado interino se recogen en la Resolución de 31 de mayo de 2004, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se establecen las bases aplicables al profesorado interino, modificada por la Resolución de 27 de mayo de 2005 y por la Resolución de 27 de mayo de 2009.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Educación en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	463	463
Permiso por paternidad	468	8	476
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	151	3.952	4.103
Permiso adicional por parto o adopción	213	2.841	3.054
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	26	40	66
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	8.153	22.878	31.031
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	182	3.254	3.436
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	226	1.121	1.347
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	1	130	131
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	2	7	9
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Las competencias de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia comprenden principalmente las siguientes grandes áreas: el impulso de la actividad económica, la política financiera, el desarrollo y la innovación empresarial, la planificación económica, la economía social, las actividades industriales, energéticas y mineras, la defensa de la competencia, la enseñanza universitaria, la coordinación y el fomento de la investigación científica y técnica, el desarrollo tecnológico, el desarrollo de la sociedad de la información en Andalucía, el fomento de la cultura emprendedora, y finalmente la actividad estadística y cartográfica.

En la presente legislatura la Consejería ha llevado a cabo un análisis de las desigualdades de género en las áreas de su competencias, desarrollando medidas de acción positiva en aquellos casos en los que se han detectado situaciones de desequilibrio entre mujeres y hombres.

Así, por ejemplo, en el ámbito de la economía social, los datos muestran que el 55,3% de las plantillas de personal de las empresas estaban constituidas por hombres, y el 47,7% por mujeres. En la coyuntura de crisis económica, la Consejería ha aplicado medidas para promover una mayor participación de las mujeres en el ámbito de la economía social andaluza, tales como la incentivación de cursos de formación especializados y la concesión de subvenciones específicas para la creación de empresas de economía social por mujeres o la incorporación de estas a las ya existentes. De este modo se ha logrado un sensible incremento en el crecimiento del número de mujeres en el conjunto que conforma el capital humano de la economía social, siendo la actividad de servicios a empresas la que muestra el mejor comportamiento.

En el ámbito de la enseñanza universitaria en Andalucía, la Consejería ha constatado que se han producido avances en la integración del principio de igualdad de oportunidades como eje transversal de todas las políticas y programas desarrollados en este ámbito. No obstante hay aún margen de mejora para que la visibilidad de las mujeres y su presencia en los órganos de representación esté al mismo nivel que los hombres.

Con respecto a los estudios universitarios, se aprecia una segregación horizontal, que todavía hoy pone de manifiesto que existen áreas feminizadas y otras masculinizadas. Esto es, una mayor presencia de mujeres en áreas de conocimiento vinculadas a los roles tradicionales asignados a las mujeres; frente a aquellas ligadas a roles masculinos donde los hombres tienen un papel principal. Por otro lado, la segregación vertical también se hace visible en aquellos espacios donde se

producen las mayores cuotas de poder y a las que acceden los hombres fundamentalmente. A pesar de que el acceso a los cargos y a los órganos de representación es igualitario, los hombres ocupan un mayor número de cargos, apareciendo también en mayor grado en los órganos de gestión y en los de mayor responsabilidad jerárquica de la institución académica.

Respecto a los egresados y egresadas universitarios también se ponen de manifiesto algunas desigualdades, pues siendo mayor el número de mujeres licenciadas y diplomadas, y aún obteniendo mejores calificaciones medias, estas tienen más dificultad para acceder a empleos directamente relacionados con sus estudios y también, con frecuencia, lo hacen obteniendo una menor remuneración a cambio.

Con respecto a la investigación científica y técnica, la innovación y la transferencia de tecnología en Sistema Andaluz de Ciencia, Tecnología y Empresa, los datos muestran que el tejido de investigadoras e investigadores andaluces estaba compuesto en 2009 por un 39,5% de mujeres y un 60,5% de hombres, aunque si se incluye a todo el personal dedicado a actividades de I+D (investigadores, técnicos y personal auxiliar) el desequilibrio por sexo disminuye, representando un 40,9% de mujeres y un 59,1% de hombres.

Con respecto a las personas beneficiarias de los incentivos destinados al personal investigador en formación, los datos de 2010 muestran que hubo 425 beneficiarias y 325 beneficiarios. Este dato analizado junto al dato que refleja que hay más alumnas matriculadas en enseñanzas universitarias que alumnos pone de relieve que la mayor parte de las personas en los niveles más altos de formación son mujeres. Por otra parte, tras varias convocatorias de las becas Talentia, los datos de 2010 muestran una representación equilibrada de 63 hombres y 40 mujeres.

No sucede lo mismo con las personas titulares de cátedras universitarias, puesto que las catedráticas aún son una minoría en las Universidades de Andalucía, como también sucede a nivel estatal; como lo son también las mujeres responsables de los grupos de investigación. Por otra parte, en el profesorado universitario y en los órganos unipersonales de las Universidades la presencia de mujeres es más equilibrada que en los casos antes citados.

En el ámbito de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TICs), los indicadores del Instituto Nacional de Estadística referidos a la sociedad de la información en Andalucía vienen mostrando una persistente brecha digital de género tanto en el acceso al ordenador e internet como en la intensidad de su uso. No obstante, esta brecha es casi inexistente entre hombres y mujeres de menor edad, entre las mujeres y hombres más formados.

En un momento como el actual, caracterizado fundamentalmente por la incorporación de nuevas formas de aprender y nuevas formas de trabajo, el acceso de hombres y mujeres en condiciones de igualdad a la sociedad de la información, así como el fomento del emprendimiento, son fundamentales para evitar una involución en los logros conseguidos en materia de igualdad. En consecuencia, es imprescindible seguir abordando las dos brechas digitales de género. La *primera brecha*, relativa al uso que hombres y mujeres hacemos de las TICs y la *segunda brecha*, que tiene que ver con la presencia, representación y liderazgo de las mujeres en el nuevo entorno de la sociedad de la información.

2. RECURSOS–RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

42J UNIVERSIDADES

Desde el año 2007 el Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (CEIC) y las Universidades, con una financiación vinculada a resultados, marca una serie de compromisos que asume cada Universidad con la Consejería. En relación con la igualdad de género, se incluyen tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de las mujeres en cátedras universitarias, en la dirección de proyectos de investigación, y en los órganos de gobierno de las Universidades públicas andaluzas.

Las actuaciones previstas para 2012, basadas en los objetivos planteados en el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía 2007-2011, seguirán impulsando la participación y promoción de las mujeres en la formación universitaria, así como en las estructuras de toma de decisiones. Estas actuaciones se concretan en:

1. Asignar financiación a las Universidades andaluzas, en función de las Cátedras ocupadas por mujeres. El objetivo es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al final del ejercicio presupuestario al menos en un 20%.
2. Asignar financiación a las Universidades andaluzas según el número de investigadoras principales. El objetivo es que el porcentaje de investigadoras principales alcance el 20% al final del ejercicio 2012.
3. Asignar 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 alcance el 40% al final de 2012.

Asimismo se seguirá impulsando la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las Universidades públicas andaluzas. Se potenciará el desarrollo estructural y funcional de las Unidades de Igualdad creadas en cada Universidad; se promoverá la puesta en marcha de Planes de Igualdad específicos en aquellas Universidades que aún no cuentan con él, y se promoverá la realización de estudios e investigaciones especializadas orientadas a diagnosticar el estado de situación respecto a la integración del principio de igualdad de hombres y mujeres.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

El Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación PAIDI 2007-2013, incluye entre sus principios y valores la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer el acceso de las mujeres al ámbito de la investigación de excelencia e innovación.

Para alcanzar estos objetivos, el PAIDI viene implementando desde el año 2008 de manera continuada diferentes iniciativas, que abarcan el conjunto de años de la actual legislatura (2008-2012) y que de manera esquemática se detallan en el siguiente cuadro:

Herramientas implementadas en el periodo 2008-2012 desde la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, de fomento de la Igualdad de Género

ACCIONES PRESUPUESTO	MEDIDAS IGUALDAD DE GÉNERO
ORDEN de 11 de diciembre de 2007 de incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Reserva el 20% de la financiación en proyectos cuyos IP sean mujeres - Criterio de selección de solicitudes: % de mujeres participantes - Comisiones de evaluación compuesta en base a criterios de paridad
ORDEN de 3 de septiembre de 2007 de financiación a los Grupos de I+D Universitarios	<ul style="list-style-type: none"> - Especial consideración para aquellos grupos mayoritariamente integrados por mujeres
ACUERDO 10 de julio de 2007 sobre el Modelo de Financiación de las Universidades Andaluzas	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios valoración Financiación Operativa – Capítulo Investigación: % mujeres catedráticas y % mujeres IP - Criterios valoración Financiación Operativa – Capítulo Innovación: Índice de órganos de gestión y dirección de la Universidad que cumplen los criterios de paridad
ORDEN de 30 de abril de 2010 de las normas reguladoras de concesión de las Becas Talentia	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación de un año de los plazos para la solicitud de las becas desde la obtención del título de grado
ORDEN de 9 de diciembre de 2008 de incentivos a la Innovación Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de proyectos que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar - Incorporación de proyectos promovidos mayoritariamente por mujeres - Exigencia para los proyectos de creación de empresas que realicen planes de igualdad de género - Reserva presupuestaria de hasta un 20% para empresas y proyectos promovidos por mujeres - Criterios de valoración: Grado de participación como emprendedores de mujeres - Criterios de valoración: Actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad de género

La implementación a lo largo de la legislatura de esta serie de herramientas ha dado como resultado una mejora palpable en la mayoría de los indicadores presupuestarios relacionados con la igualdad de género. Por ejemplo, el número de mujeres investigadoras en formación aumentó un 26,6% entre 2008 y 2012, y el número de mujeres investigadoras principales en grupos de I+D lo hizo en un 30,3%.

El sistema establecido por el PAIDI, de promoción e incentivos basado en los méritos, persigue aumentar la cualificación de los profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+i). Uno de los principales objetivos del programa 54A para el año 2012 consiste en impulsar la presencia de las mujeres en el escenario de la investigación para lograr una efectiva igualdad de género, y estimular a las jóvenes para iniciar carreras de investigación y desarrollar programas de formación en materia de innovación dirigidos al personal investigador dentro de los grupos de investigación, así como a incrementar la participación de las mujeres en el tejido productivo andaluz y en los órganos de gestión y dirección de las Universidades.

Por ello, se han establecido como metas para el presupuesto del año 2012 la formación de 743 mujeres en proyectos de investigación y de 83 mujeres a través de las becas TALENTIA, la contratación de 60 mujeres en proyectos de excelencia, la presencia de 8.910 mujeres en grupos de investigación estando 525 dirigidos por estas.

54H DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

El centro gestor de este programa presupuestario, la Secretaría General Técnica, es el órgano responsable de gestionar este programa presupuestario, de carácter eminentemente horizontal, prestando apoyo administrativo y técnico al resto de los centros directivos de la Consejería. Es, asimismo, el órgano que asume las funciones de la Unidad de Igualdad de Género.

En 2012 entre las actuaciones previstas para seguir avanzando en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de las competencias de la Secretaría General Técnica, destacan:

1. El impulso a la formación y sensibilización del personal de la Consejería y sus entes instrumentales en relación con el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la realización de acciones formativas.
2. La planificación y ordenación de los recursos humanos, aplicándose medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres que se adopten por el órgano competente.

3. Promover el desarrollo estructural, organizativo y funcional de la Unidad de Igualdad de Género (en adelante UIG), a fin de que esta se consolide como una estructura estable de planificación y asesoramiento de los centros directivos de la Consejería, para la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito de sus competencias.
4. Continuar las actuaciones iniciadas en años anteriores por la UIG así como el desarrollo de aquellas otras que sean necesarias para la implementación, seguimiento y evaluación de las 55 medidas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA) en las que está implicada la Consejería.
5. Proseguir con la ejecución del Plan de Formación de Igualdad, iniciado en 2010, promovido por la UIG en coordinación con el Servicio de Personal. Este año está previsto realizar dos actividades presenciales en Servicios Centrales y una a través de videoconferencia, en las Delegaciones Provinciales, dirigidas a profesionales en puestos técnicos. Se prevé la participación de 25 personas en cada sesión formativa, procurando que la distribución por sexo de las mismas sea paritaria.
6. Remisión al Instituto Andaluz de la Mujer del Informe de Evaluación de Impacto de Género de los proyectos de Ley, Reglamentos y Planes que deban ser aprobados por el Consejo de Gobierno.
7. En materia de atención a la ciudadanía se mantiene el objetivo de desagregación por sexo de la estadística sobre la actividad realizada por el Servicio de Atención a la Ciudadanía (SAC), tanto en su modalidad presencial (Delegaciones Provinciales de Economía, Innovación y Ciencia) como en su modalidad no presencial (teléfono único de información de la Consejería), incorporándose como objetivos para el ejercicio 2012:
 - La introducción de la perspectiva de género en el proceso de medición de la satisfacción de personas usuarias, segmentando según el sexo, las opiniones de las personas encuestadas.
 - La elaboración de informes semestrales de análisis cualitativo, a partir de los comentarios obtenidos de las usuarias del SAC.
8. Distribución y difusión de los informes, estudios y publicaciones con perspectiva de género que se realicen por los Centros Directivos de la Consejería en el ámbito de sus competencias.
9. Participación en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de

la Comunidad Autónoma (con 2 vocalías) y en la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de las acciones para la erradicación de la violencia de género.

54I SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LA CIUDADANÍA

El presente programa presupuestario persigue cuatro objetivos fundamentales que, en conjunto, intentan responder a las necesidades detectadas en relación con la brecha digital de género; brecha que se manifiesta en dos aspectos fundamentales: uno que se refiere al acceso de hombres y mujeres a internet, debido a la menor disponibilidad, en general, de este servicio para las mujeres, y otro causado por el menor desarrollo de las habilidades tecnológicas de las mujeres, debidas a su aún baja presencia en el mundo de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Estos cuatro objetivos son:

1. Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la incorporación de las TICs poniendo especial énfasis en disminuir los desequilibrios de género.

Para paliar los desequilibrios de género se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa Cheque Innovación, el Fomento Sectorial de la Innovación y las actuaciones de fortalecimiento del Sector TIC. Entre las actuaciones previstas pueden destacarse: las acciones de formación en materia de género al personal técnico que participe en el desarrollo de los programas dirigidos a las empresas, para adquirir conciencia y habilidades técnicas respecto a la brecha de género; las acciones de difusión específicas, para lograr mayor participación de empresas de mujeres en los programas de promoción del uso de las TICs y de la innovación en el tejido empresarial andaluz, así como en las actuaciones de fortalecimiento del sector de las TICs; el análisis y revisión de las actuaciones de fortalecimiento del sector TIC para mejorar su contribución a disminuir desequilibrios de género.

Como indicadores presupuestarios tendremos en cuenta las empresas de mujeres que usan las TICs, primera brecha, pero también las empresas consultoras constituidas por mujeres que forman a otras empresas, es decir, segunda brecha digital de género. En los últimos cuatro años solo un 15% de las empresas participantes en los programas del área podían considerarse “de mujeres”. El programa Cheque Innovación ofrece datos más positivos,

con un 21,8% de empresas de mujeres participantes y un 21% de autónomas o empresas consultoras de mujeres acreditadas para la prestación de estos servicios.

2. Promover el acceso en igualdad de oportunidades a la sociedad de la información mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

Para el logro de este objetivo se seguirá trabajando en la incorporación de usuarias a la sociedad de la información, a través de los acompañamientos a usuarias de este mismo programa, del Proyecto *Guadalinfo-CAPI's* y del nuevo Proyecto *Presencia Web*, que se describe brevemente a continuación, para abordar la primera brecha digital.

El Proyecto *Presencia Web* persigue la definición y ejecución de una estrategia integral de presencia en Internet, que ponga en valor los beneficios de su uso por parte de la ciudadanía, y en particular de las mujeres. Para ello, el proyecto facilitará el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información, potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.

En este sentido, el número de mujeres usuarias de *Guadalinfo-CAPI's* y *Andalucía Compromiso Digital* ha ido aumentando a lo largo de los últimos cuatro años, pasando en el caso de *Guadalinfo* de 222.618 usuarias registradas en 2008 (50,6% del total) a 396.135 en 2011 (51%). En el caso de *Andalucía Compromiso Digital*, proyecto que se inició en 2008, el número de mujeres usuarias es de 24.268 por 15.508 hombres usuarios.

Por otro lado, se abordará la segunda brecha digital de género, entre otras actuaciones, a través del programa *Andalucía Compromiso Digital*. En este programa participan personas usuarias que reciben acompañamientos y personas voluntarias prestan este acompañamiento. Tradicionalmente el voluntariado digital ha estado constituido mayoritariamente por hombres, por tanto, uno de los objetivos de este programa es conseguir un mayor número de voluntarias, para fomentar la presencia y liderazgo de las mujeres en el mundo de las TICs. En este sentido se ha hecho un esfuerzo por incorporar a las mujeres de modo que en 2011 el número de mujeres voluntarias del programa es de 2.032, de un total de 4.232, que representa un 48% del total. Este dato supone un incremento con respecto a 2008, cuando el porcentaje de mujeres voluntarias era el 39,9%.

3. Impulso y desarrollo de la administración inteligente en el ámbito de otras administraciones.

De la información contenida en los diferentes informes sobre “Brecha Digital de Género en Andalucía” se deduce que las mujeres utilizan en menor medida los servicios públicos electrónicos en la Administración local, consecuencia de una menor utilización general de las TICs. No obstante, no existen datos más detallados sobre el uso de la e-Administración en la Administración local. Para poder obtener este tipo de desagregación de datos se adaptarán los sistemas actuales que ofrecen servicios públicos electrónicos.

Para contribuir a una disminución efectiva de la brecha digital en 2012 se programarán una serie de actuaciones de difusión entre las mujeres al objeto de dar a conocer entre las mismas las posibilidades que ofrece la e-Administración Local en la vida diaria.

4. Impulsar y consolidar proyectos de innovación así como promover la cultura emprendedora en la Educación.

El 28 de junio de 2011 se aprobó el Plan de cultura emprendedora en la educación. El Plan contempla la perspectiva de género en su diseño, implementación y seguimiento, así como en su difusión. Entre sus objetivos se incluye el fomento de la cultura emprendedora de las mujeres, para evitar la brecha de género en ese ámbito.

61K FONDOS EUROPEOS Y PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

La Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, centro gestor de este programa presupuestario, tiene competencias en dos ámbitos de actuación diversos, por un lado, la planificación económica de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, por otro, las competencias en el ámbito de los Fondos Europeos.

En el primer ámbito, la planificación económica, actúa a favor de la igualdad de género, a través de la realización de todos los trabajos y estudios relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma. Así, por ejemplo, para la realización del seguimiento anual y evaluación de la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013 y de la Estrategia “Europa 2020”, se ha utilizado un sistema de indicadores estadísticos, a fin de analizar la información en sus distintas áreas y referentes a personas con datos desagregados por sexo.

En el mismo sentido y a fin de completar el seguimiento y evaluación de la planificación económica regional de Andalucía y la realización de futuros planes, se ha procedido a elaborar un “Índice de desigualdad de género de Andalucía” (en adelante, INDESGEN), con la financiación del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Su objetivo es mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía, desde una perspectiva económica, a través de la construcción de un índice sintético que resume las diferencias percibidas entre ambos sexos en diversos ámbitos relacionados, principalmente, con el trabajo (remunerado y no remunerado), los ingresos, el nivel educativo y la participación en la toma de decisiones.

INDESGEN reúne información desagregada por sexo procedente de distintas fuentes estadísticas, ofreciendo una medida única de la desigualdad de género comparable a lo largo del tiempo, con la finalidad de observar si en la sociedad andaluza tiende a aumentar o a disminuir dicha desigualdad. Asimismo, permite conocer las dimensiones que generan mayor desigualdad de género en la economía ya que ni todos los ámbitos investigados (trabajo, educación, ingresos...) afectan con la misma intensidad a la desigualdad ni presentan diferencias de género en el mismo sentido (existen ámbitos que diagnostican diferencias entre hombres y mujeres). Este análisis, por lo tanto, permite detectar las desigualdades existentes en los distintos ámbitos de la realidad económica, que pueden servir para sustentar el diseño de las futuras políticas de igualdad.

La estimación del Índice para el conjunto de España facilita un referente nacional en el análisis de los resultados andaluces, puesto que se pueden realizar comparaciones –tanto para un año concreto como para la evolución a lo largo del tiempo– entre ambos ámbitos territoriales, al haberse aplicado la misma metodología en ambos cálculos. El diseño del Índice permite una interpretación sencilla de los resultados y ofrece información sobre cuál de los dos sexos se encuentra en una situación más favorable en cada uno de los ámbitos analizados.

A lo largo del año 2011 se ha ultimado el diseño de la metodología de INDESGEN y se ha estimado la serie anual para el periodo 2005-2009, que se acompaña de un informe en el que se analizan los resultados obtenidos y se lleva a cabo un estudio monográfico sobre el trabajo no remunerado.

Para el año 2012 está previsto realizar dos estimaciones del Índice (una primera estimación avance del año 2010 y la posterior estimación definitiva), que se verán acompañadas por el correspondiente informe de análisis de los resultados, así como de un estudio monográfico relacionado con alguna de las dimensiones

investigadas en el Índice. La difusión de la información se realizará través de la página web de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

En el ámbito de Fondos Europeos se destacan las siguientes actuaciones:

1. Las destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades.
2. Respecto al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos, y en consonancia con los gestores, se busca que las actuaciones que se vayan a realizar y que reciban cofinanciación europea cumplan, como mínimo, con todas las exigencias reglamentarias del principio de igualdad de oportunidades, y en la medida de lo posible incidan en la eliminación de las desigualdades existentes.
 - Se han aumentado las exigencias a la hora de aprobar las distintas operaciones que van a poder ser cofinanciadas por Fondos Europeos siendo necesario que los distintos gestores cumplieren un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que les obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones a cofinanciar con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo aplican la perspectiva de género en la realización de estas actuaciones.
 - Asimismo se ha realizado un análisis específico de la integración de la Igualdad de Oportunidades (IO) en el Programa Operativo Fondo Social Europeo (PO FSE) de Andalucía, elaborándose un Informe que ha permitido analizar la estrategia relativa a la IO desde la perspectiva de la integración de dicho principio horizontal en los objetivos y medidas del Programa.

Los principales resultados del Informe, finalizado en junio de 2011, se refieren a la evolución de la brecha de género en la Comunidad andaluza desde la puesta en marcha de la programación en 2007, la consideración del enfoque de género en la estrategia y las medidas cofinanciadas, así como la incidencia sobre la igualdad de oportunidades de las realizaciones obtenidas en la ejecución llevada a cabo hasta diciembre de 2009.

Entre las mejoras destacables se encuentran la reducción de la brecha de género en la tasa de paro o el alcance en 2009 de la cuota más alta

registrada por la tasa de actividad femenina en Andalucía. No obstante, también se han detectado otros aspectos en los que todavía es preciso intensificar los esfuerzos, como la incidencia de la temporalidad o la tasa de ocupación femenina.

Por otra parte, se ha constatado que el principio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres está presente y, bien vertebado, en el diseño estratégico del Programa Operativo, puesto que en todos sus ejes se hace una referencia explícita a objetivos que tienen que ver con este principio de Igualdad de Oportunidades.

- Se están revisando las Guías Prácticas para la introducción de la perspectiva de género en las evaluaciones estratégicas temáticas (Inmigración y Economía del Conocimiento), que se presentarán en 2012.
 - Asimismo cabe destacar la importante contribución realizada en el desarrollo de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO), prevista en el ámbito del Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR), cuya presentación se realizó en febrero de 2011.
3. En materia de información y publicidad, se aplica el principio de igualdad de oportunidades a fin de proporcionar una visión igualitaria de la realidad en Andalucía, dando una mayor visibilidad a todas aquellas actuaciones y buenas prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, incluyendo un especial seguimiento para que toda la publicidad utilice un lenguaje no sexista y se eviten las imágenes que presenten estereotipos de género.

Por último, es importante resaltar los avances en materia de igualdad de género experimentados en el marco de este programa presupuestario tras las actuaciones llevadas a cabo durante los últimos cuatro años, y que pueden concretarse en estos cuatro logros:

- Los mecanismos de control y seguimiento establecidos en los expedientes de fondos europeos (FFEE), con el fin de verificar la integración de la perspectiva de género como principio horizontal, han dado como resultado que todas las operaciones que se han aprobado cumplan con este criterio.
- Se ha avanzado en la formación en materia de igualdad del personal encargado de las tareas de gestión de los FFEE, a través de la realización de 2 seminarios específicos sobre la materia, lo que ha redundado en una mejora en las tareas de gestión de los fondos europeos.

- Se ha realizado la detección de desigualdades de género en el ámbito laboral, mediante la redacción de estudios, como “Diferencias de Coste Laboral por género y sus componentes para las empresas en Andalucía”, y otros trabajos como la realización de un sistema de Indicadores Estadísticos para el seguimiento de Planes Económicos (INPLEA) con desagregación de la variable sexo en todos aquellos indicadores referentes a personas en los que existía información.
- Y, por último, se ha elaborado el antes mencionado Índice Sintético de Desigualdad para Andalucía (INDESGEN), que sustentará el diseño de futuras políticas con perspectiva de género en nuestra Comunidad Autónoma.

610 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

El Plan de Internacionalización de la Economía Andaluza 2010-2013 integra el enfoque transversal de igualdad de género en sus actuaciones, concretamente a través de la formación de profesionales y personas en cargos directivos con el objetivo de que obtengan especialización en temas relacionados con la internacionalización.

La actuación más destacada en este campo es la realización de convocatorias anuales de becas de formación en comercio internacional. Estas becas tienen como objetivo la formación y cualificación de futuros profesionales del comercio internacional.

Este programa cuenta con un indicador relativo al número de personas beneficiarias de las becas antes mencionadas. La evolución de este indicador en el periodo 2008-2012, muestra unos resultados equilibrados por sexo. Del total de las becas concedidas hasta 2011 y de las previstas para 2012 (383) han resultado beneficiarias 194 mujeres y 189 hombres.

61R SERVICIOS CORPORATIVOS Y DE TELECOMUNICACIONES

Este programa tiene dos objetivos fundamentales: el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma; y la gestión y desarrollo de la Política TIC de la Junta de Andalucía, en lo concerniente a la gestión, mantenimiento y desarrollo de los Instrumentos TICs de carácter horizontal para toda la Administración de la Junta de Andalucía.

Con relación al primer objetivo es necesario poner el acento en que la universalización o ampliación de las infraestructuras de telecomunicaciones en el territorio favorece a las mujeres, en la medida que estas a menudo tienen más dificultades en cuestiones de movilidad.

En cuanto al segundo objetivo, relacionado con el desarrollo de la política TIC en la Junta de Andalucía, y una vez obtenidos los primeros datos del estudio “Uso, Conocimiento y valoración de las TICs por hombres y mujeres en la Junta de Andalucía” financiado por el Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, todo apunta a que la brecha digital de género que observamos en la ciudadanía en general se repite también entre el personal de la Junta de Andalucía en aspectos relativos al uso de medidas de seguridad en lo doméstico, al uso de las tecnologías en los tiempos y espacios personales, y en el uso de internet.

En este sentido, en 2012 se realizarán las siguientes actuaciones: se favorecerá la publicación, a través del portal de la Junta de Andalucía, de información útil desde el punto de vista de género; se continuará trabajando en la implantación del sistema de gestión de identidades GUIA, que permitirá obtener información por sexo de los usuarios de las aplicaciones; se incorporarán al marco de desarrollo de la Junta de Andalucía pautas destinadas a incorporar progresivamente en las aplicaciones el registro de la actividad de los usuarios que pueda correlacionarse con la información por sexo extraída de GUIA y a la utilización de lenguaje no sexista; y por último se favorecerá la difusión de los datos estadísticos en poder de la Junta de Andalucía, que tienen obligación de incorporar la perspectiva de género, a través de la estrategia de datos abiertos.

72C DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL

Desde la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia se promueve, en el ámbito empresarial, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por medio de acciones concretas y específicas como es la incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones de criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de oportunidades de las empresas solicitantes de subvenciones. Con el fin de conseguir este objetivo, desde el año 2008, a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008 para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía, que efectúa su convocatoria para los años 2008 a 2013, se incluyen una serie de actuaciones encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial.

La Orden reserva un 20% de la financiación asignada a la convocatoria para las empresas y proyectos promovidos por mujeres. Además, se incorporan tres nuevas subcategorías para las líneas de modernización, de cooperación competitiva de las empresas y de I+D+i, con el fin de fomentar proyectos que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellos otros promovidos mayoritariamente por mujeres y/o jóvenes, aumentando en toda la tipología de proyectos los porcentajes de intensidad de los incentivos para estos proyectos. De igual modo, se exige para los proyectos de creación de empresas, la realización de planes de igualdad de género, aumentándose la intensidad para las otras tipologías de proyectos, siempre que la empresa presente dichos planes de igualdad.

En cualquier caso, se tiene también en cuenta, las medidas y actuaciones adoptadas por las empresas solicitantes en materia de igualdad de género derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por último, se establece una reserva de un 20% de la financiación asignada a la convocatoria para las subcategorías señaladas correspondientes a las empresas y proyectos promovidos por mujeres. En caso de que el número de proyectos con estas características seleccionados no alcanzara el 20% de la cuantía total de la financiación, la cantidad remanente se añade a la financiación del resto de proyectos presentados.

En el año 2012 se continúa con esta línea de trabajo a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008, atendiendo a todos los proyectos promovidos mayoritariamente por mujeres, que cumplan con todos los requisitos establecidos en la citada Orden.

Desde que se puso en marcha el Marco Comunitario 2007-2013, dentro del programa de incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía, se han creado en el sector empresarial 5.017 puestos de trabajo, correspondientes un 74,2% a hombres y un 25,8% a mujeres, por lo tanto a través de esta política se está consiguiendo progresivamente la incorporación de la mujer en el sector empresarial.

Respecto a la economía social, antes de exponer cómo se pretende alcanzar los objetivos establecidos, hemos de aclarar que las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora se estructuran en el marco de competencias establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, y el Decreto 134/2010, de 13 de abril, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia,

modificado por el Decreto 93/2011, de 19 de abril, y por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, y en los marcos de referencia del VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía y el III Pacto Andaluz por la Economía Social, con los siguientes objetivos estratégicos:

1. La política de economía social se implanta fijando como objetivo la promoción y el fomento de una economía social emprendedora, innovadora y competitiva, teniendo entre sus objetivos avanzar en igualdad de género, para la implantación de las bases de una economía sostenible y socialmente responsable.
2. La política de impulso emprendedor tiene como finalidad general promover la cultura y la actitud emprendedoras, para generar nuevas iniciativas empresariales que creen empleo en el ámbito de la economía social y la microempresa y en el marco de un modelo de desarrollo económico sostenible.

A partir de estos antecedentes y con el fin de eliminar o reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, que aún se observan en el ámbito de la economía social, durante 2012 se prestará especial atención en la implantación efectiva de las siguientes líneas de actuación:

- Se realizarán estudios que identifiquen pormenorizadamente las causas que explican el menor número de mujeres en las empresas de economía social andaluzas, tratando de identificar las barreras que impiden una participación equitativa de hombres y mujeres en las mismas, prestando especial interés en el papel que estas desempeñan en ellas.
- Los convenios que se establezcan con las federaciones, asociaciones y fundaciones para la impartición de la formación de personas desempleadas, incluirán cláusulas que exijan la adaptación curricular de los cursos, la difusión de estos, su impartición y la certificación de su aprovechamiento, a las especiales circunstancias sociales de las mujeres desempleadas.
- Especial atención se pondrá en la elaboración de contenidos formativos que contribuyan a facilitar la participación femenina en la celebración de la formación, poniendo en marcha medidas de acompañamiento para el cuidado de los hijos durante el tiempo de formación.
- Se llevarán a cabo acciones de promoción de la visibilidad y potencial de las empresas de economía social como alternativa de empleo femenino.

- Se fomentará el tejido de redes de intercambio de experiencias entre mujeres que asuman puestos de responsabilidad en empresas de economía social.
- Se incentivarán especialmente aquellos estudios, trabajos de investigación y labores de asesoramiento que, con carácter general, orienten sus objetivos al sector poblacional femenino.

Para paliar los desequilibrios que hasta ahora arrojan las políticas de impulso emprendedor, con importante incidencia en el trabajo autónomo, donde se observa un mayor diferencial entre hombres y mujeres, en este ejercicio económico las líneas de trabajo previstas contendrán las siguientes actuaciones:

- El apoyo a la creación de empresas y empleo tendrá en cuenta una acción positiva hacia aquellos proyectos promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres.
- El apoyo posterior en el progreso de proyectos y la modernización de empresas dirigidas por mujeres, recibirá un tratamiento específico, con independencia del general que reciban para la consolidación de la actividad y el empleo.
- El establecimiento de la “sensibilidad al género” como criterio preferente de concesión de las ayudas solicitadas por empresas, en general, y entidades de economía social, en particular.
- Del mismo modo, se elaborarán contenidos formativos que tengan en consideración, tanto las necesidades de las mujeres como sus dificultades de acceso a la adquisición de nuevas habilidades de gestión empresarial.
- Se aumentará el número, y se adecuará la distribución provincial, de aquellos programas especiales que hasta ahora se vienen desarrollando para colectivos específicos, sobre todo para mujeres empresarias, y se pondrá especial énfasis en su divulgación y en la promoción de sus atractivos y utilidades para el acceso de las mujeres al mundo empresarial y al trabajo autónomo.

Otro de los objetivos del programa es el seguimiento, estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, y que se recogen, entre otros, en publicaciones tales como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición, con periodicidad anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2012 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexos.

73A DESARROLLO ENERGÉTICO Y FOMENTO DE LA MINERÍA

Respecto a las políticas energética y minera, las líneas de trabajo y actuaciones del programa presupuestario 73A, son el fomento del uso de las energías renovables, el ahorro y la eficiencia energética, así como el fomento y mejora de la seguridad e integración medioambiental de las actividades mineras.

Los indicadores presupuestarios definidos para medir el cumplimiento de objetivos del programa 73A en este ámbito, no contienen información relacionada con personas ya que estos indicadores se refieren a unidades físicas de instalaciones de producción de energía o bien a kilómetros de infraestructuras eléctricas o gasistas, emplazamientos mineros, proyectos y superficies restauradas, entre otros.

No obstante, hay determinados datos relativos a personas susceptibles de explotación estadística. Por ello, con el fin de avanzar en el conocimiento de las personas que participan de algún modo en estos sectores y detectar posibles desigualdades de género, ya se encuentra en explotación, por ejemplo, la aplicación informática "Tramitador de Formación Sectorial y Examen", que gestiona la solicitud de participación en pruebas y exámenes para habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas, que permite conocer el sexo de las personas aspirantes a dichas habilitaciones.

Con este mismo fin, dentro del sector energético, se encuentra próxima a entrar en explotación la aplicación informática para la puesta en marcha de instalaciones y para registro industrial, que permitirá conocer el sexo de las personas solicitantes de dicha puesta en marcha y registro.

Respecto a los incentivos a instalaciones de energías renovables y actuaciones de ahorro y eficiencia energética, desde el punto de vista de la política transversal de igualdad de género, en la Orden de 4 de febrero de 2009 por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2009-2014, modificada por Orden de 17 de diciembre de 2010, se establece como requisito para poder obtener la condición de beneficiario de dichos incentivos, que "no podrán obtener la condición de beneficiarios quienes hayan sido sancionados por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía".

En el ámbito del sector minero, esta Consejería, a través de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, está tramitando una nueva Orden, para aprobar un nuevo modelo de Plan de Labores, donde se recojan las personas, diferenciando por sexo, que se encuentran trabajando en las empresas de este sector. Con este nuevo modelo de Plan de Labores, totalmente informatizado, y disgregado por sexo, se estará en disposición de valorar de forma fehaciente la distribución entre hombres y mujeres que desarrollan su labor en actividades mineras.

Durante estos últimos cuatro años se han realizado o se están llevando a cabo actuaciones encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos dos últimos sectores.

12.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

La reordenación de las competencias en materia de cartografía e información geográfica mediante el Decreto del Presidente 6/2011, de 9 de mayo, por las que se asignaron a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia estas competencias, que hasta la fecha tenía atribuidas la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, y posteriormente el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, que modifica la ordenación de la actividad cartográfica, el Instituto de Estadística de Andalucía pasa a denominarse Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las competencias en materia de cartografía e información geográfica pasan a ser ejercidas por este. Presupuestariamente, esto ha supuesto refundir para 2012 el programa presupuestario 54E en el 54F que pasa a denominarse Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica.

El instrumento de planificación sectorial que respalda y determina las actuaciones en el ámbito de este programa presupuestario, sigue siendo la Ley 4/2007, de 4 de abril, que aprueba el vigente Plan Estadístico de Andalucía, manteniendo el género como uno de sus ejes transversales, lo que supone que el mismo ha de ser un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística.

El Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2012, pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, comprende un total de 282 actividades estadísticas clasificadas en proyectos estadísticos, operaciones estadísticas, actividades de difusión y actividades instrumentales. De estas

129 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo, 40 de ellas desarrolladas directamente por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

La concienciación de los gestores de la estadística pública andaluza, con el apoyo del grupo de trabajo creado en el Instituto en el marco del Sistema Estadístico de Andalucía, ha hecho posible que se recoja por vez primera esta perspectiva de género en las siguientes actividades en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2012:

- Estadística sobre la Actividad Formativa de la ESPA.
- Barómetro de hábitos de lectura y uso de nuevas tecnologías en Andalucía.
- Nodo temático Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Desde la perspectiva del marco 2008-2012, el avance en la transversalidad de género en la estadística pública andaluza es altamente positiva en cuanto que ha supuesto la implementación por primera vez del eje de género en las siguientes actividades:

- Desarrolladas por el Instituto de Estadística de Andalucía, hoy Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía: Métodos automáticos de enlace de registros; Estadística de itinerarios vitales; Encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD); Estadísticas transversales del Registro de Población de Andalucía; Rentas mixtas anuales de Andalucía; Encuesta de condiciones de vida. Resultados para Andalucía; Sistema de información estadístico sobre población andaluza en el exterior; Cartografía Censal de Andalucía; Sistema de indicadores de desarrollo sostenible local de Andalucía; Nodo temático Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía; Territorialización de los indicadores estadísticos; Estadísticas sobre sociedades mercantiles de Andalucía; Desarrollo sostenible en la producción estadística de Andalucía; Atlas estadístico de Andalucía; Estadísticas sobre la cualificación de la población andaluza.
- Desarrolladas por otras consejerías o agencias; se han llevado a cabo un total de 27 actividades, con la siguiente distribución: Consejería de Salud (7 actividades); Consejería de Cultura (5 actividades); Consejería de Agricultura y Pesca (1 actividad); Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (1 actividad); Consejería de Educación (3 actividades); Consejería de Gobernación y Justicia (2 actividades); Consejería de Hacienda y Administración Pública (1 actividad); Consejería

de Medio Ambiente (1 actividad); Consejería de Turismo, Comercio y Deporte (2 actividades); Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (1 actividad); Instituto Andaluz de la Juventud (1 actividad); Servicio Andaluz de Empleo (1 actividad); Agencia Tributaria de Andalucía (1 actividad).

12.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La actividad desarrollada por la Agencia de Defensa de la Competencia se dirige básicamente a las personas jurídicas y a las instituciones, como agentes operadores en el libre mercado.

En este sentido, la Agencia no ha detectado en el ámbito de sus competencias desigualdades entre hombres y mujeres, y además ha tenido en cuenta en el desarrollo de su actividad adoptar medidas para prevenir que estas desigualdades lleguen a producirse; así, al establecer el Sistema de Información y Defensa de la Competencia online, cualquier ciudadano o ciudadana pueden realizar consultas y formular propuestas de estudio u otras en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales.

En materia de igualdad de género, la Agencia centra su atención en su política de personal y en el acceso a los cursos de formación, tanto del propio personal, como los organizados por la Agencia para todo el personal de la Junta de Andalucía, desagregando por sexo su alumnado.

Los indicadores de género de este programa presupuestario para 2012 se refieren al número de hombres y mujeres que asisten a cursos, jornadas, conferencias, etc., cuantificando tanto al personal propio de la Agencia que participa en cursos presenciales y online, como la participación en los cursos y jornadas organizados por la Agencia del personal de la Junta de Andalucía desde una perspectiva horizontal.

En la medición de estos indicadores en los dos ejercicios de referencia, 2009 y 2010, observamos una representatividad equilibrada con tendencia al incremento en el número de mujeres participantes (50% de ambos sexos en 2009, y 41% hombres y 59% mujeres en 2010).

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	15	15
Permiso por paternidad	28	0	28
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	4	30	34
Permiso adicional por parto o adopción	9	22	31
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	399	401	800
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	58	105	163
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	16	24	40
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	3	6	9
Reducción de jornada por guarda legal	4	22	26
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	2	2	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

13.00 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

En virtud del Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, le corresponden a la Consejería de Obras Públicas y Vivienda las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de planificación y ordenación territorial, urbanismo, vivienda, suelo, arquitectura, inspección, carreteras, transportes y puertos. Igualmente, le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de calidad de la edificación, construcción y obra pública.

Así mismo, la Consejería de Obras Públicas y Vivienda en el ámbito de las dos grandes políticas de gasto que tiene atribuidas, la política de Infraestructuras y la de Vivienda y Urbanismo, mantiene su compromiso de contribución a la igualdad de género y cumplimiento de los objetivos del Programa G+.

El Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013, establece entre sus objetivos “integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes”, por lo que en el ámbito de las actuaciones desarrolladas por esta Consejería se va a continuar avanzando en la detección y corrección de situaciones que provoquen desigualdad desde una perspectiva de género.

En cuanto a las situaciones de desigualdad de género detectadas en el ámbito competencial de esta sección, cabe señalar las observadas en relación con la ciudad y la ordenación urbanística; los principales problemas de las mujeres se concretan básicamente en las áreas de participación y gestión democrática de la ciudad, la movilidad urbana, el espacio público y los equipamientos urbanos y la seguridad. Y con relación a la planificación territorial y servicios del transporte, se detecta que efectivamente existen diferencias en los patrones de movilidad de mujeres y hombres.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

Los recursos de que dispone la Consejería de Obras Públicas y Vivienda para promover la igualdad entre hombres y mujeres, quedan enmarcados en los programas presupuestarios que a continuación se relacionan.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS Y 43A.- ARQUITECTURA Y VIVIENDA

De muy positivos pueden valorarse los avances en materia de género puestos en marcha a raíz de las medidas adoptadas por los diferentes centros directivos en el periodo 2008-2011. El Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, con las correspondientes adaptaciones de los impresos y solicitudes de ayudas que en el mismo se contemplan y de los programas informáticos para la recogida de datos, se ha convertido en una poderosa fuente de información que ha permitido conocer no sólo el sexo de la persona que rellena y firma la solicitud, sino también el del resto de la unidad familiar destinataria de la actuación. También los Registros Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida y los Planes Municipales de Vivienda y Suelo, ofrecen una valiosa información desde la perspectiva de género. Todo ello está permitiendo medir correctamente a las personas beneficiarias de la política de vivienda en la Comunidad Autónoma andaluza, llevando a cabo actividades que permitan la corrección de las situaciones de desigualdad detectadas y ofreciendo datos estadísticos que necesariamente han de influir en las actuaciones a emprender en el futuro.

Las actuaciones de los programas 43A y 31P gestionados por la Secretaría General de Vivienda y los centros directivos que tiene adscritos –Dirección General de Vivienda y Dirección General de Rehabilitación y Arquitectura– van destinadas a facilitar el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía; a la rehabilitación de la vivienda que se habita y del edificio en que se encuentra para convertirlos en dignos y adecuados y a la rehabilitación del patrimonio arquitectónico de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, señala como población destinataria del mismo a las personas andaluzas con ingresos limitados. La beneficiaria de las actuaciones que se regulan en dicho Plan es, con carácter general, la unidad familiar que accede o rehabilita su vivienda, el edificio o el entorno en que está situada. Se incluyen también en el Plan como beneficiarias de las ayudas las parejas de hecho, las personas que no estén integradas en ninguna unidad familiar y las unidades de convivencia.

Se consideran personas destinatarias preferentes de estos programas las personas jóvenes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las víctimas de terrorismo, las familias monoparentales, las personas procedentes de rupturas de unidades familiares, las víctimas de la violencia de género, las personas emigrantes retornadas y las familias en situación o riesgo de exclusión social.

En los programas de rehabilitación y conservación, continúa la tendencia de incremento del número de casos en que las personas beneficiarias de las ayudas, propietarias o arrendatarias de la vivienda objeto de la actuación, sean las familias constituidas; mostrando una presencia equilibrada de hombres y mujeres en estos programas. Y, en algunos casos, se da una mayor incidencia en mujeres, como ocurre con el programa de adecuación de viviendas para personas mayores, por el mayor volumen de mujeres entre los mayores de 65 años.

En cuanto a los recursos para lograr una mayor igualdad de género, cabe destacar:

1. Como novedad y consecuencia de la reestructuración orgánica de la Consejería, operada en virtud del Decreto 407/2010, de 16 de noviembre, se incluye en el programa presupuestario 43A el Programa Regional de Espacios Públicos, cuyo objetivo central es el de contribuir a la mejora de la calidad ambiental de las ciudades andaluzas y de su estructura urbana, a través de intervenciones en espacios libres de uso público que incrementen la oferta o mejoren la dotación de estos espacios.

A este respecto, se continúa fomentando la contratación igualitaria entre hombres y mujeres para las direcciones de obras de las actuaciones de esta índole, contemplando en los pliegos técnicos este compromiso con la igualdad al objeto de ir equiparando la participación femenina.

2. La Orden de 26 de enero de 2010, de desarrollo y tramitación de las actuaciones de vivienda y suelo del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, incluye como anexo los modelos de solicitud de las ayudas y programas previstos en el Plan. Todos los modelos referentes a actuaciones que se solicitan por personas físicas contienen un apartado para desagregar la información por sexo. Además es necesario rellenar una declaración responsable de ingresos y composición familiar, adaptada que permita conocer no sólo el sexo de la persona que rellena y firma la solicitud, sino también el del resto de los componentes de la unidad familiar destinataria de la actuación. Igualmente, se han adaptado los programas informáticos utilizados para la recogida de estos datos. Ello posibilita detectar las situaciones de desigualdad, analizar si tienen una causa justificada y avanzar, en su caso, en la corrección de las mismas.

En este sentido, la Disposición Adicional Única de la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se establece el procedimiento en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el reconocimiento del derecho a la renta básica de emancipación de las personas jóvenes, regulada por el Real

Decreto 1472/2007, de 2 de noviembre, modificó el fichero 21 de la Secretaría General de Vivienda, denominado «*Gestión de Vivienda Protegida, Rehabilitación y Fomento del Alquiler*», para incluir la desagregación por sexo en los datos a tratar; actualmente ya se tiene en cuenta en el programa informático creado para la tramitación de la ayuda regulada en la Orden referida.

Además, con fecha 18 de diciembre de 2008 se publicó la Orden de 1 de diciembre de 2008, por la que se regulan los ficheros automatizados de datos de carácter personal gestionados por la Consejería de Obras Públicas y Vivienda. En todos los ficheros de la Secretaría General de Vivienda se contempla la desagregación por sexo de las personas a que se refieren los ficheros.

3. La Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del Derecho a la Vivienda, establece los Registros Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida y los Planes Municipales de Vivienda y Suelo, como instrumentos de gestión para el ejercicio del derecho a la vivienda.

En relación a estos Registros, la Orden de 1 de julio de 2009 de esta Consejería, reguló la selección de las personas adjudicatarias de viviendas protegidas a través de los Registros Municipales de Demandantes de Viviendas Protegidas. Estos Registros constituyen el único medio para realizar la selección del personal adjudicatario, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Plan Concertado de Vivienda y Suelo, tras la modificación introducida por el Decreto 266/2009, de 9 de junio, publicado en el BOJA del día 30 del mismo mes. Entre los datos que obligatoriamente deberán constar de los demandantes inscritos, se encuentra el sexo de todas las personas componentes de la unidad familiar o de convivencia y su pertenencia a grupos de especial protección, como familias monoparentales, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, entre otros. Por otra parte, se ha puesto a disposición de los ayuntamientos una herramienta informática con el objeto de facilitar la gestión, coordinar las bases de datos de estos Registros. Dicha herramienta permite extraer resultados estadísticos.

Ello, unido a los Planes Municipales de Vivienda que, según se contempla también en el citado Plan Concertado deberán contener los estudios de necesidades de vivienda y del nivel de renta de las familias residentes en el municipio, desagregados por sexo, posibilitará la construcción de indicadores relevantes al género, desde el estudio de las estructuras de la unidad familiar que necesitan una vivienda, hasta las formas de uso, permitiendo que se pueda controlar su evolución y corregir situaciones de desigualdad.

43B URBANISMO

La actividad urbanística y la realidad a la que ésta ha de dar respuesta dentro del ordenamiento en materia de urbanística y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, se configura como una función pública que sustenta y complementa a su vez la política pública de vivienda y de ordenación del territorio.

Partiendo de los avances normativos que se han producido en este campo, la Dirección General de Urbanismo, con carácter general, ha previsto en el desarrollo de sus competencias de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo de Andalucía, la incorporación de un enfoque de género que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medioambiente.

A lo largo del periodo 2008-2011, se han planteado por la Dirección General de Urbanismo las siguientes líneas de actuación, con las que se ha pretendido incorporar a sus políticas un enfoque de género:

- En materia de Planeamiento Urbanístico, y en coherencia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al determinar en su artículo 33 que “las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público” y en el artículo 102 de la Ley de Contratos del Sector Público que señala que los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, que podrán referirse a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, una de las líneas de trabajo ha sido el fomento de la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos redactores de las figuras de planeamiento urbanístico que se contraten al amparo de subvenciones concedidas por esta Dirección General, y según la legislación de contratos del sector público.
- Otra de las líneas de trabajo se ha centrado en el fomento, en la medida de lo posible, de la contratación igualitaria de hombres y mujeres para la cobertura de los distintos contratos de servicio con los que se dota la Red de Oficinas Territoriales de Asesoramiento Urbanístico.

- En el área de investigación destaca la realización del proyecto “Incorporación de la perspectiva de género en la Ordenación Urbanística de Andalucía”, que aborda y analiza los principales problemas de las mujeres en relación con la ciudad y la ordenación urbanística, del que se han obtenido resultados a principios del año 2011. Este proyecto se financió por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, al amparo de la Orden de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Fondo G+) y se establece la convocatoria del año 2010.

Dicho estudio, realizado por la Dirección General de Urbanismo, aporta una serie de recomendaciones y establece posibles líneas de intervención entre las que destacan las referidas al desarrollo de estudios de indicadores de movilidad y accesibilidad; el establecimiento de medidas que potencien la multifuncionalidad del espacio público; o el fomento de una ciudad próxima, regresando al modelo de ciudad mediterránea y aplicando criterios de sostenibilidad en la ejecución de las viviendas.

El Proyecto de investigación parte de la base de que la ciudad y el planeamiento deben contener una perspectiva de género y que efectivamente el diseño, redacción y ejecución del planeamiento urbanístico se ha de realizar con una vocación de absoluta integración social y que obedezca a las exigencias de un urbanismo sostenible, que se haga eco y responda a las necesidades que demandan en cada momento de la historia los ciudadanos y ciudadanas. Las propuestas con las que concluye el proyecto son de diversa índole y temporalidad, unas referidas al modus educativo, cultural, formativo, otras de índole urbanístico, y determinan, en cualquier caso, la naturaleza autonómica o local de las competencias para llevarlas a efecto.

Concluye el estudio que el objetivo de incorporar la perspectiva de género al planeamiento urbanístico requiere cauces más participativos y procesos de planeamiento más integradores que consigan que la perspectiva de género sea tenida en cuenta, no sólo en la propia ciudad y en el uso que se hace de la misma, sino en el proceso de desarrollo urbanístico, tanto técnico como jurídico, de los propios planes urbanos. Destacar también, entre las conclusiones del estudio, la propuesta de reforma de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, al objeto de incrementar la participación ciudadana en la ordenación urbanística, en los procedimientos de su elaboración, tramitación y aprobación, reforzando el trámite de información pública.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

Este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería y es gestionado por la Secretaría General Técnica, la cual, dentro del marco de las competencias conferidas por el Decreto 407/2010, de 16 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, ha asumido las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Dentro de este programa, se cuenta con el Servicio de Información y Estadísticas que, como órgano encargado de coordinar la actividad estadística y cartográfica de la Consejería, será el responsable de la explotación de los datos residentes en el sistema para dar respuesta a las necesidades de los demás centros directivos de la Consejería, en forma de salidas tabulares, gráficas y cartográficas de las estadísticas e indicadores que integren la perspectiva de género.

Por lo que respecta a los indicadores vinculados a este programa presupuestario se mantienen los relativos a cursos, garantizándose una participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen por la Consejería, tanto en lo referente al personal que impartirá dichos cursos como al que asistirá a los mismos.

51B PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DEL TRANSPORTE

A raíz del Decreto 407/2010, de 16 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, los Centros Directivos responsables de este programa presupuestario son la Dirección General de Carreteras y la Dirección General de Transportes. La Consejería de Obras Públicas y Vivienda, a través de la Dirección General de Transportes, va a continuar consolidando la red de transporte público en las áreas metropolitanas, destacando el desarrollo de los Metros y sistemas tranviarios, como medios de transporte eficaces, sostenibles y seguros.

Así mismo, es de destacar la posición que en el desarrollo del transporte público están adquiriendo los Consorcios Metropolitanos de Transportes, que persiguen la consolidación de modelos de transporte metropolitano sostenibles, dinámicos y vertebradores del territorio, contribuyendo a la reducción del tiempo de desplazamiento y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral. Cabe afirmar que, aunque la política de fomento del transporte público se dirige a la totalidad

de la población, debe de tener en consideración que los patrones de movilidad de mujeres y hombres son diferentes.

Con el fin de obtener mayor información y avanzar en la mejora de la igualdad de género, durante el período 2008-2011, se ha impulsado la recogida de datos desagregados por sexo en materia de transportes, en especial en las encuestas de satisfacción que elaboran los Consorcios Metropolitanos de Transportes. Por otra parte, en enero de 2011, se ha realizado un análisis estadístico y primer diagnóstico sobre género y movilidad en el transporte público de Andalucía, financiado a través del Fondo G+.

La Dirección General de Transportes ha desarrollado, además, un estudio sobre los patrones de movilidad en el transporte público de Andalucía desde la perspectiva de género, en el que se ha diagnosticado el diferente uso de los transportes públicos entre mujeres y hombres. En este estudio, se ha puesto de manifiesto que las mujeres son las principales usuarias de los servicios de transporte público, tienen menor acceso al vehículo privado, sus recorridos son más próximos y destinan menos tiempo a los desplazamientos. La seguridad es un factor condicionante que limita la autonomía y el uso de la ciudad por parte de las mujeres. Además, cuestiones como el ciclo de vida y la situación familiar son variables esenciales en la movilidad.

Otra desigualdad detectada hace referencia a la gran diferencia en el mercado laboral, ya que en el sector de transportes, tanto en infraestructuras como en servicios, el empleo está vinculado mayoritariamente a hombres.

Durante 2012 se continuará con el objetivo de promover la equidad de género en los procesos de participación social en la planificación del transporte. La planificación con perspectiva de género implica entender la participación como un recurso democrático que resulta inigualable para facilitar el conocimiento de la realidad y favorecer la toma de decisiones.

Así, las políticas y la planificación del transporte en el futuro deberán integrar la perspectiva de género en cada una de sus actuaciones, no sólo para satisfacer las demandas de las personas usuarias actuales, sino para hacer más atractivos los servicios a potenciales personas usuarias que encuentren un nuevo sistema de movilidad, más accesible, atractivo y seguro desde la perspectiva de género. En este aspecto, el análisis de género y movilidad ya realizado apunta líneas de actuación a desarrollar.

Por otra parte, el Observatorio de la Movilidad, próximo a constituirse, jugará un papel importante en el análisis de los datos y en la detección de las desigualdades, que servirán de ayuda para la determinación de las líneas a seguir.

Otro ámbito en el sector del transporte en el que se producen desigualdades es el laboral. En este sentido, la Administración deberá llevar a cabo políticas activas de empleo que incidan en el acceso, la formación y la promoción a los distintos puestos y categorías. Esto va íntimamente unido a un cambio en la cultura empresarial que transforme la percepción de que se trata de un sector masculinizado, a un sector abierto a las mujeres.

La Dirección General de Transportes prevé seguir cumpliendo y desarrollando en 2012 los objetivos y compromisos en materia de igualdad de género adquiridos por esta Consejería y recogidos en el DOE G+, así como participar en la búsqueda de nuevas fórmulas y la adopción de medidas políticas y administrativas concretas, dentro de su ámbito de actuación, que contribuyan a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, aún siendo conscientes de que la situación económica actual puede incidir de forma negativa en la consecución de la igualdad real y efectiva.

Finalmente, para el año 2012 se utilizarán dos indicadores presupuestarios de género, que son el número de empleo directo creado, siendo la previsión de 2.869 hombres y 200 mujeres, y el porcentaje de personas usuarias de transporte público metropolitano, previéndose un 40% para hombres y un 60% para mujeres.

Por otra parte, la Dirección General de Carreteras, en materia de igualdad de género, va a continuar desarrollando las acciones concretas puestas en marcha en ejercicios anteriores orientadas a favorecer y fomentar la igualdad de género, mejorar la calidad de vida de la población andaluza, la competitividad de la economía andaluza y la cohesión del territorio y contribuir al desarrollo presente y futuro de la igualdad de género en Andalucía.

Entre sus actuaciones destacan el fomento de la formación del personal adscrito a la Dirección General de Carreteras en materia de igualdad de género, facilitando la participación del personal adscrito a la Dirección General de Carreteras en jornadas y cursos sobre esta materia. Igualmente se potenciará la participación de equipos técnicos con una representación equilibrada por sexo para la redacción de Estudios de Carreteras.

Otras actuaciones previstas para el año 2012 se centran en incrementar el número de empleos directos creados para las mujeres en el sector de la construcción en general y el desarrollo de actuaciones específicas en la Red de Carreteras Autonómica de mejora de la accesibilidad, seguridad vial y movilidad.

3. PERSONAL

Los datos que se recogen en las siguientes tablas se extraen del sistema de control de presencia de la Consejería y sus Delegaciones Provinciales. En ellos se observa que cuando el permiso está relacionado con el embarazo o los cuidados requeridos por hijos o hijas, son las mujeres las que, de forma mayoritaria, solicitan los permisos correspondientes, prácticamente un 80% frente al 20% de los permisos solicitados. Cuando los permisos tienen como fundamento el cuidado de familiares, en general, se produce un acercamiento entre uno y otro sexo, el 40 % de este tipo de permisos lo solicitan los hombres y el 60 % las mujeres.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	1	4	5
Permiso por paternidad	25	0	25
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	5	32	37
Permiso adicional por parto o adopción	6	22	28
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	396	628	1.024
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	20	71	91
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	6	22	28
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	3	19	22
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	2	2
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Todas las políticas que desarrolla la Consejería de Empleo para fomentar el acceso y permanencia en mercado laboral de las mujeres y los hombres de Andalucía, están presididas por el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas se realice 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 y la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Consejería, a través de sus distintos programas presupuestarios, ha diseñado medidas de acción positiva para combatir el desequilibrio que aún persiste en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A continuación se exponen algunas de las desigualdades detectadas y las medidas correctoras puestas en marcha:

La Dirección General de Trabajo gestiona el programa 31L Administración de las Relaciones Laborales y el programa 44J Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre. Este centro directivo tiene como principales cometidos, de un lado, el mantenimiento del empleo en el 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 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. En esta línea de trabajo se aplican medidas de fomento para la implantación y desarrollo de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y, también, de acciones de promoción y sensibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias gestiona las competencias de impulso y coordinación de las políticas públicas que diversas consejerías del gobierno andaluz desarrollan para abordar las consecuencias sociales de la realidad migratoria. En el desarrollo de esta política se presta una atención específica a las mujeres inmigrantes, que en muchas ocasiones se enfrentan a retos añadidos y diferentes de los que se plantean a los hombres inmigrantes.

La Dirección General de Salud y Seguridad Social, establece en los objetivos específicos de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, la mejora de la situación preventiva de determinados segmentos de la población en función del riesgo potencial al que puedan estar sometidos. En este sentido se ha diseñado una línea de actuación para una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias entre las mujeres y los hombres, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras, con especial atención a las mujeres embarazadas.

La Secretaría General Técnica, como departamento transversal, promueve proyectos en los que se integran medidas diseñadas con una óptica de género, que están dirigidas a la extensión de un modelo de política salarial exento de sesgo de género, así como a la sensibilización, información y prevención de los riesgos laborales y a la mejora de la salud laboral en clave de género e impulso de la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Consejo Económico y Social es un órgano colegiado de carácter consultivo del Gobierno andaluz. El Consejo tiene como misión servir de cauce permanente de participación y diálogo a los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales. Para ello ejerce funciones tales como la emisión de dictámenes e informes sobre normas de especial relevancia o trascendencia. Por otra parte, desarrolla algunos estudios de propia iniciativa en los que aborda temas relacionados con la igualdad de género. También su memoria anual de actividades se realiza desde una perspectiva de género.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es un órgano de participación institucional y de concertación permanente especializado en el estudio y dinámica de la negociación colectiva andaluza. El Consejo asume el reto de impulsar el enriquecimiento y la adaptación de los contenidos de los convenios colectivos a las nuevas circunstancias que surgen en el mercado de trabajo, así como a las últimas novedades legislativas en el ámbito sociolaboral, en particular en materia de igualdad, responsabilidad social y conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido participa, en su ámbito competencial, en las políticas de igualdad de género promovidas por la Consejería de Empleo. Su especialización en el seguimiento y estudio de la negociación colectiva andaluza, le ha llevado a apreciar, a lo largo de este periodo, una serie de disfunciones por razón de género, que se han intentado corregir mediante la adopción de determinadas líneas de trabajo que incorporaban la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas.

Entre las desigualdades detectadas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales pueden destacarse las siguientes:

- Existe un desequilibrio en la composición por sexo de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos y en las comisiones paritarias encargadas de la administración de tales pactos colectivos.
- Ha disminuido el porcentaje de convenios colectivos que contemplan medidas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, respecto de ejercicios anteriores. En este sentido se aprecia que, como consecuencia del contexto de crisis económica y de los efectos que tiene en el mercado de trabajo, el contenido principal de los convenios es, principalmente, el de fijar la jornada y salario (convenios tarifarios), obviándose los contenidos de tipo social y de reconocimiento de nuevos derechos, contemplados antes en esos mismos convenios.
- Hay una feminización de determinadas categorías profesionales situadas en el nivel salarial más bajo de la clasificación profesional de determinados sectores y/o empresas. Así mismo hay una falta de presencia de mujeres en las categorías asociadas a un mayor nivel de responsabilidad.
- Existe un amplio margen de actuación para que las empresas andaluzas sigan implantando planes de igualdad.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Debido a la naturaleza de las funciones del Consejo Económico y Social de Andalucía (en adelante, CES), el Consejo pone especial interés y asume el compromiso de impulsar, promover y favorecer la igualdad de género tanto en las diversas actividades propias que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas en las que participa.

A lo largo de la legislatura, ha tenido especial relevancia el desarrollo de una serie de objetivos y líneas de actuación que se relacionan a continuación:

- Emisión de recomendaciones y observaciones a los dictámenes sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para la mejora del contenido y forma de los textos legales directamente relacionados con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

- Integración de la dimensión de género en la actividad de distribución de publicaciones y en la asistencia a actividades formativas externas, habiéndose producido una mejor adecuación de los recursos, herramientas y presupuesto asignado. De este modo se alcanza una distribución equilibrada por sexo en las personas receptoras de publicaciones y en las que asisten a las jornadas.
- Desagregación de datos por sexo, tanto en la memoria anual de actividades como en el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía, que anualmente elabora el Consejo. Igualmente se desagregan por sexo otras solicitudes, como la destinada a la participación en la convocatoria anual del Premio de Investigación del CES de Andalucía.

Además de seguir con las líneas de trabajo anteriores, para el ejercicio 2012, el Consejo Económico y Social de Andalucía tiene previsto continuar con el compromiso de fomentar la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, así como participar en las acciones que promueva la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo. Además, se continuará emitiendo recomendaciones y observaciones en los dictámenes sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para mejorar el contenido y forma de los textos legales directamente relacionados con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

En el período 2008-2011 las competencias en materia de coordinación de políticas migratorias han pasado de la Consejería de Gobernación y Justicia a la Consejería de Empleo. Este cambio ha dado lugar a la ampliación y nueva orientación en los objetivos generales de las actuaciones que desarrolla la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Bajo este programa presupuestario se coordinan las actividades relacionadas con la dimensión sanitaria, social, cultural y educativa de la población inmigrante, así como el estudio de la evolución de la migración como realidad social, la planificación de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía al respecto y la evaluación permanente de sus resultados.

En este sentido, se han orientado los objetivos del centro directivo hacia las políticas de igualdad en el empleo en el marco de integración social de la población inmigrante, así como a la conciliación de la vida laboral y familiar de esta población. Asimismo, en este período se ejecutó el II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía (2006-2009) y se ha iniciado la aprobación del III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía.

Por otro lado, se ha incrementado la participación de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en programas cofinanciados con Fondos Estructurales de la Unión Europea, que ya incorporan el enfoque de género como línea de actuación transversal.

Además se ha ido incorporando paulatinamente este enfoque en las subvenciones, publicaciones y proyectos financiados con el programa presupuestario. En este sentido, la evolución de los indicadores en esta materia muestra el esfuerzo realizado. Una muestra de los avances producidos son:

- La utilización de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de las campañas de sensibilización para la integración de personas inmigrantes puestas en marcha por la Dirección General, como la campaña “Andalucía somos todos” o “Como tú”.
- El estudio bianual “Opiniones y actitudes de los andaluces ante la inmigración”, que presenta toda la información desagregada por sexo, prestando además especial atención a los aspectos relacionados con la igualdad de género.
- La presencia de un alto porcentaje de mujeres en la actividad formativa Forinter2, el 81%, y de ellas un porcentaje muy alto tienen titulación superior (hasta el 59%).
- Toda la actividad del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género, incluida la selección de ponentes en las jornadas anuales.
- El proyecto de Orden por la que se regulan los Premios Andalucía Inmigración prevé que haya representación equilibrada por sexo en la composición de los jurados.
- En las distintas líneas de subvención a estudios y sensibilización en Universidades en el año 2011, el 96% de los proyectos subvencionados contemplan la perspectiva de género, y de los mismos, 12 proyectos estaban dirigidos por mujeres.
- Del total de proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro en 2011 (245 proyectos) el 92% contempla la perspectiva de género.
- Todas las acciones contenidas en el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, tendrán en cuenta la perspectiva de género en elaboración, ejecución y evaluación.

En el ejercicio presupuestario 2012, el Programa 31J, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, seguirá desarrollando actuaciones en el marco de sus competencias dirigidas a crear las condiciones necesarias para que se produzca una verdadera integración, tanto laboral como social, de la población inmigrante en el territorio andaluz, de manera que puedan ejercer en igualdad de condiciones con la población autóctona, los derechos y libertades sociales y laborales.

Los objetivos generales de este programa presupuestario para 2012 son:

- Promover la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes.
- Impulsar la formación del personal de las administraciones públicas y de los y las profesionales relacionados con la inmigración con un enfoque inclusivo de género en temas de interculturalidad y migraciones.
- Fomentar la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación, en los foros de inmigración, la Comisión Interdepartamental y el jurado de los premios.
- En las comunicaciones internas y externas de la Dirección General, velará por el uso no sexista del lenguaje.
- Se tendrá en cuenta el enfoque de género en el diseño de las campañas y acciones de sensibilización.
- Se garantizará la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la formación y a otros recursos de la Dirección General.
- Se asegurará la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (Orden de subvenciones, y Orden de los Premios Andalucía sobre Migraciones).
- Se realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, y se difundirán sus resultados.
- Se avanzará en la consecución del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de las desigualdades que por razón de sexo pudieran existir.

Para alcanzar los objetivos establecidos, se desarrollarán las siguientes actuaciones en 2012:

- Al menos 80 de las subvenciones que se prevén conceder en el año 2012 a asociaciones andaluzas financiarán proyectos que contemplen el impacto de

género. Por otra parte, se fija como objetivo que de los proyectos subvencionados a las asociaciones andaluzas, 180 estén dirigidos por mujeres.

- Al menos 25 de las 30 actividades formativas que se organizarán, contarán con medidas destinadas a facilitar el acceso de las mujeres a este recurso. De esta forma se prevé que accedan al recurso un total de 550 mujeres y 250 hombres.
- Se organizarán 14 actividades de sensibilización que contarán con medidas destinadas a facilitar el acceso de las mujeres a este recurso.
- Los 15 estudios y 2 publicaciones que se prevén editar en 2012 en materia de migraciones, contendrán una perspectiva de género.
- Al menos 13 de las subvenciones que se prevén conceder a Universidades andaluzas, financiarán proyectos que contemplen el impacto de género.

31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Durante el período 2008-2011 este programa presupuestario ha asumido un papel activo en la incorporación del enfoque de género. El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Trabajo, continuará desarrollando en 2012 las siguientes líneas de actuación:

- La elaboración de órdenes reguladoras de nuevas líneas de ayuda en materia de igualdad de género
- La realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- La redacción de estudios para la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas en igualdad.
- La organización de campañas informativas y de sensibilización para progresar en la cultura de la conciliación, tanto en la población general como en grupos específicos, abordándose en dichas actuaciones la dimensión de género.

Además, este año se ha comenzado a desagregar por sexo la concesión de las menciones al mérito laboral, lo que permitirá su análisis de género.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante, CARL), que gestiona sus competencias a través de este programa presupuestario es un órgano especializado en el estudio y dinámica de la negociación colectiva andaluza y en el de la solución pacífica y dialogada de la conflictividad laboral.

En esta legislatura ha participado en las políticas de igualdad de género promovidas por la Consejería de Empleo. En esta legislatura se ha desarrollado una batería de medidas correctoras para contrarrestar las desigualdades detectadas, tales como:

- La elaboración de un estudio sobre conciliación de la vida laboral y familiar, con la finalidad de evaluar necesidades y plantear medidas correctoras, a efectos de su toma en consideración por las unidades de negociación colectiva y, en general, por los agentes económicos y sociales andaluces.
- La implantación de un Portal sobre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) dentro del cual se incorporan herramientas que permiten a los agentes económicos y sociales elaborar sus planes de igualdad e incorporarlos a la negociación colectiva.
- La elaboración de una aplicación informática tutorial que permite a las empresas andaluzas realizar un diagnóstico previo de los índices o ratios por razón de sexo, en orden a la elaboración de medidas y planes de igualdad.
- El seguimiento de la incorporación a la negociación colectiva andaluza y a la administración autonómica de las recomendaciones del CARL sobre buenas prácticas en materia de igualdad, así como el estudio de su eficacia y progresiva implantación.
- El impulso de una línea de trabajo con Universidades Andaluzas, Colegios Profesionales, Poder Judicial y Agentes Económicos y Sociales para hacer efectivo el principio de igualdad a través de la formación.
- La incorporación en las relaciones laborales de un lenguaje no-sexista.
- La colaboración con la autoridad laboral en el control de legalidad de los convenios registrados en materia de igualdad, realizando un informe específico de cada convenio donde se analiza y comprueba el cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley 12/2007, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

- La elaboración del informe anual monográfico de impacto de género en la negociación colectiva andaluza, en donde se detalla la incorporación y, en su caso, mejora de las medidas transversales planteadas en la legislación señalada, así como la incorporación de las propias recomendaciones en materia de igualdad elaboradas por este Consejo.
- La implantación del Observatorio Permanente de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales.
- La implantación del portal de Igualdad en la Negociación Colectiva.
- La implantación del portal de Derecho del Trabajo.
- El impulso en los procesos de negociación colectiva de la implantación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición adicional undécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el marco de los objetivos generales del programa 31M, ha perfilado para 2012 determinadas líneas de trabajo que incorporan la perspectiva de género, integrando también dicho enfoque en las actuaciones previstas, tendentes a la promoción de la igualdad en el empleo.

Concretamente, entre las líneas de actuación descritas en el objetivo del seguimiento y evolución del mapa de estructura y articulación de la negociación colectiva, se establecen, entre otras, la de coordinar los procedimientos y actuaciones administrativas para el control de legalidad de los convenios en materia de igualdad, así como potenciar la adaptación de la negociación colectiva a las recientes reformas legislativas en materia laboral. Igualmente, se acometerá la revisión de las medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y de género que se establezcan en las empresas, así como su aplicación en las mismas, siguiendo así las indicaciones del VII Acuerdo de Concertación Social.

Entre las actuaciones previstas para la próxima anualidad, destacan la elaboración de un informe anual monográfico de impacto de género en la negociación colectiva andaluza, en donde se detalla la incorporación y, en su caso, mejora de las medidas transversales planteadas en los convenios colectivos suscritos en cada anualidad, dando así cumplimiento al VII Acuerdo de Concertación Social, que insta al CARL a incentivar la negociación colectiva con perspectiva de género, mediante la evaluación anual de su impacto.

También se impulsará la colaboración con la autoridad laboral en el control de legalidad de los convenios registrados en materia de igualdad, realizando un informe

específico de cada convenio colectivo que se deposite en las Delegaciones de Empleo y la implantación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de negociación colectiva, en cumplimiento de lo establecido en la Disposición adicional undécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

En cuanto a las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el CARL acometerá su revisión y seguimiento, en coordinación con la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, para lo que se han incorporado campos específicos relativos a la tipificación de las infracciones, sanciones, derechos inespecíficos, planes de prevención, remisión a acuerdos europeos sobre acoso, despido disciplinario por acoso moral y sexual, y declaración sobre acoso en los planes de igualdad a la ficha estadística de análisis de los contenidos de los convenios colectivos que se realiza en el Consejo.

Por otra parte, bajo el objetivo de formación y divulgación sobre la realidad de las relaciones laborales en Andalucía, se prevé la ampliación y enriquecimiento de los portales del CARL, entre otros, el de Igualdad en la Negociación Colectiva, Responsabilidad Social y Derecho del Trabajo.

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las actuaciones de la Dirección General de Salud y Seguridad Social en materia de igualdad de género durante esta última legislatura se enmarcan dentro de dos grandes proyectos generales: el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008 y la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014.

Con respecto al primero de ellos, el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008 fue aprobado para desarrollar programas preventivos específicos sectoriales y verticales, y contempló diversas acciones específicas con este objetivo. Un primer estudio sobre riesgos psicosociales, con especial dedicación al hostigamiento laboral (mobbing) y al síndrome de “estar quemado” (burn-out) y los riesgos que afectan con especial intensidad a las mujeres. En este contexto, se creó el Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales (Larpsico), enmarcado en un proyecto de la Consejería de Empleo, pionero en la Unión Europea, consistente en la creación de una Red de Laboratorios Especializados en la Investigación, sobre diferentes aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales. Este laboratorio depende actualmente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos laborales.

El Plan General, consciente de la enorme importancia que en el ámbito social de la política europea se ha prestado a la igualdad de trato y a la especial protección de las trabajadoras embarazadas, reflejada en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, consideró esta necesidad específica de protección en el desarrollo de acciones provincializadas de evaluación de las condiciones de trabajo de las mujeres en Andalucía. A tal efecto, como novedad se impulsan desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social unas 90 visitas por toda Andalucía, orientadas a conocer el cumplimiento de la normativa en materia de embarazo y lactancia.

Por su parte, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014, se ha propuesto como objetivo mejorar la seguridad y salud laboral de las trabajadoras en Andalucía, y a tal efecto promueve una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras con especial atención a las embarazadas.

Para hacer efectivas estas líneas de actuación, en el I Plan de Actuación de Desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2010 se incluyeron acciones específicas dirigidas a este fin. En este sentido, en el Registro de Empresas Acreditadas y en el Registro de delegados y delegadas de prevención se ha incorporado la variable sexo, que permitirá extraer las estadísticas correspondientes desagregadas. Además, se incluyeron actuaciones específicas en los catálogos de las acciones de formación y difusión de la Consejería de Empleo.

Por otra parte, el vigente II Plan de Actuación de Desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2012, incorpora algunas de las anteriores actuaciones dirigidas a integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral, incluyendo la perspectiva de género en las actividades formativas subvencionadas u organizadas por la Consejería de Empleo.

En el marco de los dos documentos descritos antes, se pueden destacar las siguientes actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral:

- Se ha incluido la perspectiva de género en el manual de evaluación de riesgos laborales de la Junta de Andalucía y en los formularios de autoevaluación que está elaborando la Dirección General para el proyecto de Asesoramiento Público al Empresario. Entre otros aspectos se incluyen como indicadores de riesgos psicosociales determinadas características de la organización del

trabajo y factores relacionados con el clima laboral que pueden propiciar episodios de acoso que afectan con mayor intensidad a las mujeres, y se proponen medidas preventivas apropiadas para prevenirlos.

- Con el Prevebús de la Dependencia, se seguirá procurando la información y sensibilización en prevención de riesgos laborales a las personas cuidadoras de otras personas en situación de dependencia.
- Se ha incluido la variable sexo en el Registro de coordinadores de seguridad y en las estadísticas de siniestralidad laboral en Andalucía.

En materia de subvenciones, la Orden por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y su convocatoria a PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de los riesgos laborales y también la de Colegios Profesionales y Consejos Andaluces de Colegios Profesionales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, prohíben que puedan ser beneficiarias de las citadas ayudas las personas físicas o jurídicas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género.

32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO.

La Secretaría General Técnica gestiona el programa 32A Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, cuya naturaleza es básicamente la prestación de servicios generales internos y de carácter transversal de la Consejería de Empleo y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En el período 2008-2011, el papel desempeñado por este Centro Directivo se ha hecho más activo en la integración de la perspectiva de género en actuaciones donde confluyen varias competencias de la Consejería de Empleo, y donde se entremezclan objetivos en materia de empleo, seguridad y salud laboral, coordinación de políticas migratorias y de conciliación de la vida laboral y familiar.

En el ejercicio 2012 se va a continuar profundizando e integrando la perspectiva de género en sus diversos ámbitos de competencia (contratación, sistemas de información, legislación, personal y presupuestario), manteniéndose el modelo de gestión de las actuaciones previstas en las distintas áreas de competencia de la Consejería, facilitando la evaluación en clave de género de las distintas actuaciones, independientemente del ámbito territorial desde donde se realicen.

Por último, se continuará la gestión de proyectos transversales desde una perspectiva de género, el impulso de la corresponsabilidad en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral y la dinamización de la estrategia G+ de presupuestación con enfoque de género en la Consejería de Empleo, especialmente su extensión a nivel provincial.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

Durante el período 2008-2011, a través del Programa 44J, la Dirección General de Trabajo ha desarrollado actuaciones dirigidas a la inclusión de la perspectiva de género en la gestión y administración de los servicios de tiempo libre.

En relación con el programa “Conoce tu Tierra” junto a los grupos específicos a los que tradicionalmente ha ido dirigido este programa (personas jubiladas o con discapacidad) se han incorporado nuevos segmentos, tales como viudas, amas de casa y mujeres que precisan una específica atención social, colectivos de personas desempleadas, primando el acceso de estos colectivos a las Residencias de Tiempo Libre.

Asimismo se han realizado cambios en el programa informático diseñado para la adjudicación de estancias en las Residencias de Tiempo Libre, para incluir la variable sexo dentro de las personas destinatarias de estas estancias (trabajadores y trabajadoras y familias; pensionistas y personas con discapacidad). La inclusión de esta variable ha permitido analizar el impacto de las actuaciones y corregir las deficiencias de atención que venían recibiendo, especialmente las mujeres con determinadas dificultades socio-laborales.

Haciendo un balance de la legislatura, se han cumplido dos objetivos principales, por una parte, facilitar a trabajadores y trabajadoras un periodo vacacional en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado y, por otra, desarrollar el programa “Conoce tu Tierra” que, en colaboración con los ayuntamientos andaluces, facilita el disfrute gratuito de un periodo vacacional a personas jubiladas o con discapacidad.

Para el ejercicio 2012 se desarrollarán las siguientes líneas de actuación en los centros vacacionales de tiempo libre:

- Se aumentarán las adjudicaciones de estancias a grupos de mujeres con especiales dificultades socio-laborales, dentro de nuestro programa social “Conoce tu Tierra”.
- Se incorporará a las familias monoparentales en el sistema de descuentos de precios por las estancias.

14.31 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el periodo 2008-2012 ha tenido lugar la aprobación de los Estatutos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Las actividades del Instituto se desarrollan a pleno rendimiento a partir de julio de 2009, cuando se implementa parcialmente la dotación de la relación de puestos de trabajo.

Las dos grandes líneas de actuación que marcan el funcionamiento del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales provienen del Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008, y de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014.

Desde su creación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales toma en cuenta en sus líneas de actuación la integración de la perspectiva de género. Las principales actuaciones impulsadas bajo la perspectiva de género desde el Instituto son las siguientes:

- La elaboración y difusión de manuales de buenas prácticas que afecten a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos laborales.
- La realización de cursos y materiales para la formación en seguridad y salud laboral orientados a fomentar la participación de las mujeres en los órganos de representación.
- La realización de las encuestas de condiciones de trabajo y de gestión preventiva de las empresas, en las que la variable sexo está presente en todos sus apartados.
- La realización de un estudio sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía y su comparación con otras comunidades autónomas y países europeos.
- El estudio sobre la estimación del número de trabajadoras andaluzas expuestas a los agentes causales (físicos, químicos y biológicos) que podrían desarrollar una enfermedad profesional.
- La creación de una base de datos de indicadores sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género, que permitirá la comparación con los existentes en España, Europa y otros países.

- La organización de eventos científicos con el objeto de analizar y establecer un debate centrado en las condiciones laborales desde una dimensión de género, también para analizar el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales desde una visión de género.

Para el ejercicio 2012, se tienen previstas la realización de las siguientes actuaciones:

- El estudio de las políticas de tutela frente a los riesgos reproductivos, en particular en supuestos de embarazo, maternidad y lactancia.
- La realización y difusión de manuales de buenas prácticas para la gestión preventiva, evaluación y control de los riesgos psicosociales en puestos de trabajo en clave de género.
- La II Encuesta andaluza de condiciones de trabajo, y el análisis de la I Encuesta sobre gestión preventiva de las empresas andaluzas, desagregando la información por sexo.
- La elaboración y difusión de manuales de buenas prácticas preventivas en actividades concretas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras especialmente sensibles.
- La preparación y fomento de talleres, cursos y jornadas especialmente orientados a la formación de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias.
- La formación en prevención a trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
- La realización de informes provincializados desagregados por sexo de las encuestas realizadas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- La realización de un estudio sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía y su comparación con otras comunidades autónomas y países europeos.
- La organización de eventos científicos con el objeto de establecer debates sobre las condiciones de seguridad y salud laborales desde una dimensión de género.
- La mejora del diseño y realización del programa de formación de prevención de riesgos laborales, dirigido a trabajadores y trabajadoras desempleadas.

- La preparación de material audiovisual que facilite el conocimiento de los riesgos psicosociales que más incidencia tienen en las trabajadoras y cómo se gestionan.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgados a través del portal web del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en la página del Laboratorio-Observatorio Andaluz de Condiciones de Trabajo.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Empleo en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	2	15	17
Permiso por paternidad	22	0	22
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	7	22	29
Permiso adicional por parto o adopción	4	22	26
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	430	747	1177
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	16	56	72
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	1	24	25
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	7	7
Reducción de jornada por guarda legal	1	27	28
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	6	6
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	5	5
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

14.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La configuración del Servicio Andaluz de Empleo es una agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

Las actuaciones que la agencia desarrolle de cara al empleo contemplarán como objetivo transversal la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía, siguiendo la senda que en estos años se ha impulsado, sobre todo, a partir de la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y con la firma del VII Acuerdo de Concertación Social.

Por otro lado, la nueva organización administrativa del Servicio Andaluz de Empleo, más rápida, eficiente y especializada implica una inversión en capital humano que se vertebrará, entre otros objetivos, en la consolidación de la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres en el seno de la agencia a través de la adopción de un plan específico de igualdad de género.

A pesar de los avances logrados en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, es todavía largo el camino que queda por recorrer. Se constata la persistencia de desequilibrios por razón de género, tanto en lo que atañe al acceso al mercado de trabajo como al mantenimiento del empleo y a las condiciones de desempeño y de progresión profesional de hombres y mujeres. Entre estas desigualdades destaca la brecha existente entre las tasas de empleo femenino y masculino y entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

32L EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo se marca entre sus objetivos para el año 2012 la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral; objetivo que se concreta en una serie de acciones para la igualdad de género, que tratan de integrar habilidades y competencias para mejorar las opciones de empleabilidad de las mujeres andaluzas en función a sus intereses, demandas y perfiles formativos, impulsando el vínculo con el tejido empresarial.

Este objetivo se propone reducir progresivamente las brechas que existen en la actualidad entre las tasas de empleo femenino y masculino y entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres. Para ello, se vienen desarrollando acciones y medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

Asimismo, se prevé desarrollar acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores.

En el ámbito de conciliación laboral y personal de hombres y mujeres, serán evaluadas las actuaciones puestas en marcha para el seguimiento de las directrices de la Estrategia Europea 2020, por lo que, además de constituir un ámbito específico, es transversal al resto de ámbitos.

A continuación se relacionan las actuaciones que en este ámbito se desarrollarán en cada área de actuación:

Fomento del empleo

Se continúa con el desarrollo de actuaciones de fomento del empleo que permiten atender las necesidades particulares de cada sector de la población andaluza y que vienen ejecutándose con éxito en años anteriores. Así, estas actuaciones se dirigen fundamentalmente a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerando siempre a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un objetivo de carácter transversal.

Los Programas de fomento del empleo estable incluyen una serie de incentivos, entre los que destacan:

- Incentivos a empresas para la contratación indefinida a mujeres en sectores y profesiones en los que éstas se encuentran subrepresentadas.
- Incentivos a la contratación de mujeres que, tras la maternidad (o supuestos asimilados) o tras haber atendido a personas dependientes, se incorporen al mercado de trabajo.

- Incentivos para la conversión en indefinidos de los contratos de carácter temporal realizados a mujeres, especialmente en sectores que presentan altas tasas de temporalidad.

Las acciones como los Proyectos de Interés General y Social, los Programas de Escuelas Taller, las Casas de Oficios y los Talleres de Empleo, siguen incorporando esta perspectiva dentro de sus objetivos para favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario y, en el mismo sentido, el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía incluye actuaciones concretas a favor de mujeres con discapacidad.

La nueva Ley Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo recogerá dentro del Plan estratégico del trabajo autónomo que las actuaciones contempladas en dicho Plan deberán integrar la perspectiva de género, y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad, a los efectos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acompañándose para ello de un informe de impacto de género en el que se analicen los efectos potenciales del Plan sobre las mujeres y los hombres.

Por otra parte, se mantiene el programa para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, por sus excelentes resultados con los incentivos siguientes:

- Incentivos a la contratación para sustituir a las personas trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores.
- Incentivos a la contratación, en régimen de interinidad, para sustituir a las personas trabajadoras que se encuentren acogidas a una excedencia o reducción de la jornada de trabajo a su cargo.
- Incentivos a la ampliación a jornada completa de contratos en régimen de interinidad a tiempo parcial, para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o en reducción de jornada por cuidado de hijos o de personas dependientes a su cargo.
- Incentivos a las primeras contrataciones de carácter indefinido, o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos.

Formación para el empleo

Desde este ámbito, el Servicio Andaluz de Empleo continuará con el desarrollo de estudios para conocer la situación laboral de las personas desempleadas evaluadas positivamente en cursos de Formación Profesional para el Empleo, analizando su inserción y teniendo en cuenta la perspectiva de género, lo cual permitirá articular nuevos instrumentos.

Se ha alcanzado el objetivo de desagregar por sexo los ficheros de participantes en acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo dirigidas a personas trabajadoras y que se conforma como parte de la actividad estadística de las políticas de empleo en Andalucía.

Además se deben significar los Premios Andalucía Concilia del Servicio Andaluz de Empleo, destinados a reconocer a aquellas entidades que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores andaluces. Se contemplan dos modalidades de premios:

- A. Premio “Innovar en conciliación”, destinado a reconocer al mejor proyecto que contemple el desarrollo de ideas innovadoras y viables, que constituyan nuevas fórmulas para compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras andaluces. Las personas beneficiarias podrán ser Universidades públicas andaluzas y entidades sin ánimo de lucro ubicadas en Andalucía, con experiencia acreditada en el campo de la investigación social en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.
- B. Premio “Buenas prácticas en conciliación”, destinado a reconocer aquellas medidas de conciliación innovadoras, implantadas en los centros de trabajo andaluces y que, por su carácter e impacto, hayan contribuido en mayor medida a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras que disfrutan de ellas. Las personas beneficiarias podrán ser empresas públicas y privadas, cualquiera que sea su fórmula jurídica, y entidades sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad y tengan establecido, al menos, un centro de trabajo o sede en Andalucía.

También debe señalarse que el Servicio Andaluz de Empleo seguirá apostando de forma directa por el Programa Cualifica, pasando a desarrollarlo de forma directa. Las destinatarias de este Programa son mujeres víctimas de violencia de género participantes en acciones de Formación Profesional para el Empleo, teniendo por objeto este Programa regular las ayudas económicas en concepto de becas por asistencia, permitiendo de esta forma su participación, para lograr la integración

sociolaboral de las participantes. Este Programa que se desarrolla conjuntamente con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, consta de varias fases (formación específica, talleres de orientación y habilidades sociales y prácticas en empresas) con una duración global de 700 horas.

Orientación e intermediación entre oferta y demanda

El programa de orientación tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo y autoempleo.

Es necesario apoyar a la población femenina, de forma que podamos paliar las diferencias que presentan las tasas de empleo femenino y masculino, así como entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres. Por ello, la Red Andalucía Orienta del Servicio Andaluz de Empleo seguirá contando con Profesionales de la Orientación -un 8% del total de este personal técnico- que prestarán atención personalizada y asesoramiento sobre búsqueda activa de empleo a las mujeres con riesgo de exclusión.

Este personal técnico que se encuentra dedicado específicamente a las mujeres, tiene un objetivo de horas de atención directa reducido con relación al establecido para el personal técnico general, con el objetivo de facilitar su dedicación a la elaboración de planes de trabajo específicos para mujeres.

Desde las Unidades de Orientación se desarrollarán, entre otras, acciones específicas para la atención de mujeres, de sensibilización, formación, evaluación, búsqueda de recursos especializados u otras relacionadas que incidan en el equipo humano de la propia unidad y su entorno.

Por último, se establece que las mujeres tendrán carácter preferente a la hora de acceder a los siguientes Programas:

- Programas para la Inserción Laboral.
- Programas de Orientación Profesional.
- Itinerarios de Inserción.
- Acciones Experimentales.
- Estudios y Difusión del Mercado de trabajo.
- Experiencias Profesionales para el Empleo.
- Programas de Acompañamiento a la Inserción.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Agencia de Régimen Especial Servicio Andaluz de Empleo en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	23	23
Permiso por paternidad	24	0	24
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	10	46	56
Permiso adicional por parto o adopción	9	47	56
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	1	0	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	422	727	1149
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	12	108	120
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	4	46	50
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	3	11	14
Reducción de jornada por guarda legal	1	34	35
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	2	2
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

15.00 CONSEJERÍA DE SALUD

1. SITUACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La Consejería de Salud está comprometida firmemente con la incorporación de la perspectiva de género en todas aquellas estrategias y medidas implementadas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario de Andalucía. Este compromiso se manifiesta tanto en el ámbito de la asistencia sanitaria a la ciudadanía como en la organización y funcionamiento internos del Servicio de Salud Público de Andalucía (SSPA), una organización que por otra parte cuenta en su personal con una presencia mayoritaria de mujeres.

Desde un punto de vista asistencial, hay que reseñar que el conocimiento del estado de salud de la población y de su modo de enfermar, identificando sus necesidades y sus demandas, son objetivos que están presentes en el diseño de las políticas de salud y en los servicios sanitarios. Sin embargo, es necesario visualizar los problemas de salud que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada y determinar cómo los servicios sanitarios van a abordar estas diferencias. Así, es un objetivo del Servicio Andaluz de Salud que la prestación de servicios sanitarios contemple todos los matices que implica la perspectiva de género.

La evidencia acumulada muestra que tanto el sexo como el género influyen en los riesgos de mortalidad y morbilidad debido a las diferencias en exposición y en vulnerabilidad; en la gravedad y las consecuencias de la enfermedad; en el acceso a los recursos para la promoción de la salud y la prevención, el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad; en los comportamientos relacionados con la salud; en la experiencia y las consecuencias de la mala salud, y en las respuestas del sector de la salud. También se registran inequidades en el ámbito de la salud laboral, puesto que las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores de salud con y sin remuneración. No obstante, al estar concentrados en niveles inferiores de la fuerza laboral, tienen menor capacidad de influir en la política de salud y en la toma de decisiones.

La equidad de género no significa que las tasas de mortalidad o morbilidad sean iguales para ambos sexos, sino asegurar que las mujeres y los hombres tengan unas mismas oportunidades para gozar de buena salud. Para ello resulta fundamental conocer, de manera desagregada, el perfil hombre-mujer en relación con los servicios de salud, en su forma de enfermar, de cuidar, etc. Esto proporciona una perspectiva necesaria para incorporar en la planificación y organización de los recursos las medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios y una atención sanitaria de calidad en igualdad.

Dejando al margen el aspecto asistencial, desde el punto de vista del servicio público sanitario, debe tenerse en cuenta que el Servicio Andaluz de Salud es una organización con más de 80.000 profesionales que desarrollan su labor profesional en centros sanitarios, en los que se trabaja 24 horas al día, 365 días al año. Por ello, es prioritario para el buen funcionamiento de la organización profundizar en las medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

En la actualidad, para promover un modelo de relaciones laborales que facilite la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; los planes de igualdad constituyen una herramienta eficaz para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos, siendo a su vez el vehículo para la elaboración de indicadores que permitan evaluar el grado de eficiencia de dicha estrategia. Además, son el mecanismo idóneo para detectar desigualdades y posibles brechas de género en el ámbito laboral.

Con el fin de contribuir a integrar y mejorar los diagnósticos de género en las organizaciones sanitarias, se ha desarrollado en 2011, en el marco del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, una Guía Metodológica para la Elaboración de Planes de Igualdad en Centros y Entidades del SSPA.

Los beneficios de esta incorporación de la perspectiva de género, entendida como un modelo de gestión, son el fomento del talento del capital humano y la multiplicación de la capacidad creativa e innovadora de todas las personas trabajadoras. Asimismo, esto mejora el funcionamiento de la organización, optimiza los recursos humanos disponibles y mejora el clima laboral al incrementar la motivación, satisfacción, dedicación y compromiso de los equipos de trabajo. También permite consolidar el compromiso ético de la responsabilidad social de la organización y mejora la imagen externa de la misma. Por todo ello, se entiende que esta incorporación de la perspectiva de género en el quehacer diario del SSPA redundará inevitablemente en una mejor y más integral atención sanitaria a la ciudadanía.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

En relación con las estrategias de actuación en materia de género, la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud están consolidando diferentes medidas que contribuyen al objetivo de erradicar desigualdades en la atención a hombres y mujeres.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Continuando con la estrategia y la línea planificada en años anteriores, se siguen observando importantes diferencias entre el número de niños y niñas atendidos a través del Plan de Atención Infantil Temprana, que se estiman debidas a que las patologías que pueden causar trastornos de desarrollo susceptibles de recibir Atención Infantil Temprana son claramente más frecuentes en los niños. Esta mayor incidencia en los niños es, por otra parte, prácticamente coincidente con el resto de las Comunidades Autónomas de nuestro entorno. En todo caso, se continúan haciendo estudios pormenorizados para identificar las posibles causas de esta desigualdad que permitan diseñar e implementar medidas y acciones en aras a corregir estas desigualdades.

Asimismo, es significativamente mayor el número de niños que de niñas atendidos en los dispositivos de Salud Mental para infancia y juventud, nuevamente consecuencia de la desigual incidencia de este tipo de patologías entre ambos sexos. Así se recoge en el Programa de Atención a la Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia, que indica que: “Analizando la población atendida según sexo se observan diferencias en la distribución por grupo diagnóstico, siendo más frecuente en niños y adolescentes los trastornos del desarrollo (82,5%), los trastornos del comportamiento y emociones (76,8%) y los trastornos orgánicos (76,6%), mientras que las niñas y adolescentes son atendidas en su mayoría por trastornos asociados a disfunciones fisiológicas y factores somáticos (72,7%) y trastornos del humor (56,6%)”.

En cuanto al Plan de Alzheimer, las actuaciones tienen como premisa que las personas cuidadoras son en su mayoría mujeres, intentando trascender el enfoque meramente asistencial para intentar atender las necesidades vitales de estas “cuidadoras”. Un ejemplo concreto de lo anterior es la elaboración de la Guía de apoyo “Proyecto al lado” para la atención de personas cuidadoras de pacientes de Alzheimer.

También se continuará trabajando en otras guías de orientación para otras patologías teniendo en cuenta la perspectiva de género tanto de las personas enfermas como de aquellas que las cuidan y que mayoritariamente son mujeres.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Durante estos últimos cuatro años todas las Agencias Públicas Sanitarias financiadas con los recursos de este programa presupuestario, cuentan ya con un Plan de Igualdad aprobado o en elaboración. Estos planes incorporan la perspectiva de género en una triple vertiente.

La primera vertiente se refiere al ámbito interno de sus respectivas organizaciones. En ese sentido se han orientado, por ejemplo, a promover al sexo subrepresentado en el acceso al empleo en las distintas categorías profesionales, a fomentar el acceso a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, a desarrollar protocolos para la prevención y atención sanitaria de la violencia de género, a elaborar guías para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a incorporar indicadores de género en el análisis de la actividad sanitaria, a redactar guías de adaptación al puesto de trabajo de personas que han tenido hijos o hijas, etc.

La segunda vertiente se centra en sus relaciones con terceros, adoptando medidas para la priorización de las contrataciones de suministros y servicios con proveedores que apliquen medidas de igualdad, o la reelaboración de los planes de comunicación para eliminar el lenguaje sexista.

La tercera visión se enmarca en la prestación a la ciudadanía de la atención sanitaria, que en la práctica supone elaborar programas para mejorar la humanización en atención perinatal, analizar el uso de las pruebas de alta tecnología aplicada en los problemas de salud más prevalentes, redactar planes de atención a personas cuidadoras, etc.

En 2012, en el ámbito de la asistencia sanitaria que prestan las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias (APES) y Empresas Públicas (EP) adscritas a la Consejería de Salud, las acciones previstas para el desarrollo de los compromisos adoptados en materia de género son:

En la APES Bajo Guadalquivir se ha elaborado un Plan de Igualdad pendiente de aprobación siguiendo las conclusiones del diagnóstico sobre la situación de desigualdad en el seno de la organización. No obstante, la APES se ha fijado diversos objetivos en materia de género sin perjuicio de la aprobación del plan, tales como la obtención de indicadores que incluyan la perspectiva de género, la elaboración de una guía para la eliminación del lenguaje sexista en las comunicaciones y documentación de la Agencia, la incorporación de la variable sexo en las estadísticas que elabora la Agencia, establecer entre los criterios de adjudicación de suministros y servicios la aplicación de medidas para la igualdad de oportunidades en las empresas proveedoras, aplicar en los centros de la Agencia programas sobre mejoras de humanización en atención perinatal, aplicar el protocolo de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género, fijar indicadores para medir la utilización de pruebas de alta tecnología aplicada en los problemas de salud más prevalentes. También se ha aprobado un procedimiento para la identificación, prevención y protección del acoso sexual, por razón de sexo y moral en el puesto de trabajo.

La APES Hospital Alto Guadalquivir cuenta con un Plan de Igualdad desde 2006 y en su funcionamiento aplica medidas como la contabilización como tiempo de trabajo el tiempo de la baja por maternidad y el permiso de paternidad o maternidad del personal eventual de la Agencia, así como el incremento en 4 semanas de descanso retribuido una vez concluido el periodo de baja maternal y el complemento hasta el 100% de las retribuciones brutas del personal que se acoja a la suspensión de contratación por riesgos en el embarazo y riesgo de lactancia.

Por su parte, en la APES Hospital de Poniente de Almería se está trabajando en la elaboración de una guía de adaptación al puesto de trabajo para mujeres en situación de maternidad y también en su Plan de Igualdad. En el mismo caso, se encuentra la APES Costa del Sol.

Finalmente, la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES), ha realizado un diagnóstico sobre la situación de desigualdad en el seno de la Empresa, y ha aprobado durante este año un Plan de Igualdad, con una vigencia de tres años, cuyas medidas han comenzado ya a implementarse.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

Desde este programa presupuestario, y en el marco de su ámbito de trabajo para los últimos años, se ha abordado el objetivo de conseguir una igualdad social real entre hombres y mujeres desde la perspectiva de que los problemas de salud de ambos sexos y muy específicamente algunos de los más prevalentes actualmente, como la obesidad, la salud mental o la accidentabilidad, vienen condicionados por lo que llamamos “determinantes sociales”. Estos son del nivel económico, educativo y, sobre todo, hay condicionantes vinculados a las relaciones de género. Las políticas para tratar estos problemas deben incorporar la perspectiva de género transversalmente en las líneas de actuación que se promuevan en el campo de la educación, o en el empleo, entre otras.

Desde este planteamiento, se considera que el logro más destacado para la corrección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el área de salud pública es la Ley de Salud Pública de Andalucía, que recientemente ha iniciado su andadura parlamentaria y que consagra y hace ley estos principios de igualdad y equidad.

Lógicamente, en paralelo a la elaboración de esta Ley, se ha trabajado a lo largo de estos años en objetivos y actuaciones concretas en los más diversos campos. Así, se ha avanzado notablemente en la incorporación de la variable de sexo en registros y aplicaciones informáticas y también en la eliminación del lenguaje sexista,

procediendo a la reedición de documentos y materiales, como los del Programa de Salud Materno-Infantil.

Se han realizado estudios, como el Informe de Salud de las Mujeres en Andalucía, que nos han permitido conocer mejor las necesidades específicas de las mujeres y adecuar nuestras actuaciones a las mismas. También se han implementado actuaciones específicas para mujeres dentro de los planes generales, como el Programa de deshabituación tabáquica para mujeres embarazadas o en el Plan de Alzheimer, encaminadas a la redistribución de la carga entre todos los miembros de la familia, creando, entre otros medios, la Tarjeta de la Familia Cuidadora. Otras de las actuaciones desarrolladas han ido dirigidas a afianzar en otros organismos / administraciones la perspectiva de género en el ámbito de la salud, concretamente colaborando con las corporaciones municipales en el diseño de planes locales de salud que incorporan este determinante.

La futura aprobación parlamentaria de la Ley de Salud Pública de Andalucía afianzará todos los avances registrados en los cuatro años de legislatura, puesto que como se ha mencionado antes contempla entre sus objetivos la igualdad de oportunidades y la equidad entre hombres y mujeres e incorpora el determinante de género en todas sus actuaciones.

Con respecto a las actuaciones para el ejercicio 2012, debe destacarse que en el marco de los diversos Planes Integrales (de Cardiopatía, de Salud Mental, de Tabaquismo, de Oncología, de Diabetes, de Obesidad Infantil, de Atención a la Accidentalidad, de Promoción de la Actividad Física y Alimentación Equilibrada) se ha fijado como objetivo principal reducir, y en la medida de lo posible eliminar las brechas existentes entre hombres y mujeres. Para ello, en 2012 se continuará integrando la perspectiva de género en estos Planes, teniéndola también en cuenta en el seguimiento anual y la evaluación de los mismos.

Igualmente se trabajará conjunta y coordinadamente con otras Consejerías en el objetivo de avanzar en la igualdad de género en aquellos temas que por su carácter transversal así lo requieran. Este trabajo se verá reflejado, por ejemplo, en el Plan de Mujeres con Discapacidad, el Plan sobre Drogas y el de Adicciones y Atención al Maltrato a Menores.

En el ámbito de la salud mental, el Plan Integral para la Salud Mental de Andalucía (PISMA) continuará trabajando en la Red GRUSE, con la creación de grupos socio-educativos para mujeres en Atención Primaria, para la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos de ansiedad, depresión y somatizaciones. Además, se

han definido nuevas actuaciones para este Plan en 2012 que engloban la incorporación en la historia digital de preguntas centinela que ayuden a detectar la violencia de género y la incorporación de variables relacionadas con la perspectiva de género en salud mental en la Historia Clínica de Diraya, herramienta que se utiliza en el sistema sanitario público de Andalucía como soporte de la historia clínica electrónica.

En el ámbito de las cardiopatías, a través del Plan de Cardiopatías (PICA), se trabajará en la creación de una red de profesionales (Red RIVA) específicamente capacitados para la implantación con perspectiva de género del proceso Riesgo Vascular en Atención Primaria. Este modelo de proyecto será adoptado también por el Plan de Obesidad Infantil, que continuará incorporando la perspectiva de género en todos sus materiales. En el Plan de Diabetes se ha actualizado su proceso asistencial integrado (PAI) para incluir características de calidad específicas en relación con la diabetes y el embarazo.

En síntesis, por lo que se refiere a los Planes Integrales, se continúa trabajando para que todas las variables medibles estén desagregadas por sexo, adaptando para ello todos los instrumentos de medida y profundizando en la sensibilización en este tema del conjunto de profesionales del Sistema Sanitario Público Andaluz. Así mismo, se continuará promoviendo la búsqueda de información cualitativa que oriente sobre la causa de las desigualdades que se vayan detectando.

Con respecto a las medidas relacionadas con la asistencia a víctimas de la violencia de género, en 2012 se abordará la actualización de la acreditación de calidad de la formación en violencia de género y se continuarán desarrollando las actuaciones ya emprendidas en años anteriores en lo que respecta a formación, incluyendo los programas de sensibilización contra la violencia de género para profesionales como objetivos en los acuerdos de gestión/contrato-programa Consejería de Salud – SAS y Empresas Públicas. También se continuará implantando el Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género en todos los centros, que se complementará, además, con un Protocolo de las mismas características para su aplicación en los servicios de urgencias.

En el área de la salud sexual y reproductiva, en 2012 y como novedad, se estudiará la construcción de un indicador referido a la desagregación por sexo de las personas formadas en salud sexual y reproductiva, además de disponer ya del folleto “Métodos anticonceptivos”. En materia de formación, se está diseñando un curso semipresencial para formación de formadores en salud sexual y reproductiva en el que la perspectiva de género, los derechos y la discapacidad está ampliamente incorporada. Se continuará implantando la normativa necesaria para avanzar hacia

una salud sexual y reproductiva integral y difundiendo entre los profesionales y la población la estrategia nacional de salud sexual y reproductiva, vinculando directamente la sexualidad y la capacidad de procreación con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad.

También dentro del área de salud sexual y reproductiva, se continuará trabajando activamente para disminuir las tasas de cesáreas y aumentar la participación de las mujeres y sus parejas en el proceso del parto. Entre otras actividades, se seguirán incorporando contenidos de promoción de la parentalidad positiva en diversos ámbitos. Con las “Guías para progenitores” y el documento sobre el Proceso Asistencial Integrado “Embarazo, parto y puerperio” se avanzará en la intervención en ocho hospitales andaluces, como proyecto piloto, en el marco del Programa Multicéntrico para la adecuación a los estándares clínicos de las indicaciones de la cesárea. Dentro de este mismo programa, se iniciará un estudio retrospectivo sobre la adecuación de esas indicaciones de cesárea por un periodo determinado en seis hospitales y la reedición del programa con la misma metodología en un nuevo grupo de centros.

Por último, en lo que respecta al Proyecto RELAS, cuyo objetivo es desarrollar una estrategia de Acción Local en Salud a base de trasladar a los municipios andaluces una metodología adecuada de elaboración y desarrollo de planes locales de salud, en 2012, se plantea la incorporación de criterios de equidad en la metodología de elaboración de los Planes, y está muy avanzado ya el proceso de incorporación de la perspectiva de género. Se contará también con una nueva herramienta metodológica, consistente en la guía resultante del trabajo de campo realizado en 2011 para analizar la sensibilidad de género en los planes locales de salud. Siendo los municipios andaluces los destinatarios de estas acciones, será un objetivo destacado para el proyecto seguir ampliando el número de entidades locales con las que se trabaja, que en 2011 son 34 corporaciones locales y una Diputación Provincial.

41H PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

Dentro de las actividades de este programa presupuestario, se sigue trabajando de manera activa con la premisa de que la información estadística desagregada por sexo es estratégica para dimensionar la magnitud de las desigualdades. Asimismo, se han previsto sistemas de recolección y procesamiento de datos estadísticos desagregados por sexo, y el establecimiento de indicadores específicos que muestren las realidades y las necesidades de ambos sexos, así como la implementación de políticas públicas. En 2012 se ha fijado como objetivo concluir la

tarea de incorporar la variable sexo en los sistemas de información y bases de datos en salud, lo que permitirá realizar un primer análisis en función del sexo y posteriormente del género.

En esta línea, debe destacarse que la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) ha incorporado indicadores de género en su planificación estratégica y en el sistema EFQM de gestión de la calidad. También ha elaborado un módulo transversal de formación básica en igualdad para su plantilla y ha difundido su Plan de Igualdad entre todo el personal. Además, ha llevado a cabo la integración de la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos y ha revisado su Plan de Comunicación para eliminar el lenguaje sexista. Por otra parte, hay que destacar la medida que da prioridad a la contratación del sexo subrepresentado a igual mérito y capacidad junto a la adopción de un horario flexible que permita la conciliación personal y profesional. Finalmente, la Agencia ha desarrollado un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por su parte, la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM) ha realizado un diagnóstico sobre la situación de desigualdad en el seno de la Fundación dentro de la negociación para la elaboración del I Plan de Igualdad 2011-2013, y contempla medidas similares a las anteriores, incluida la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género.

La Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP), que tiene su Plan de Igualdad en fase de borrador, ha implementado un banco de tiempo entre sus trabajadores y trabajadoras para compatibilizar la vida personal, familiar y profesional, ofertar servicios de guardería en los eventos que organice la Empresa, e incorporar la visión de género en la evaluación de riesgos laborales, entre otras medidas. La Escuela tiene también una línea de investigación desarrollada sobre género y salud pública y desarrolla el Curso de Experto en Género y Salud. Con respecto a su funcionamiento organizacional, la Escuela ha implantado para los periodos estivales y no lectivos un servicio de ludoteca para niños y niñas de 3 a 12 años.

41K POLÍTICAS DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Este programa presupuestario ha llevado a cabo, durante esta legislatura, la coordinación de la creación de la Unidad de Igualdad de Género del Sistema Sanitario Público Andaluz que tuvo lugar el 14 de octubre de 2010, en cumplimiento de la normativa estatal y autonómica. La unidad impulsará, coordinará e implementará la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las políticas de todo el SSPA.

Debido a su carácter transversal y a la importancia de las funciones que tiene encomendada, la unidad de género del SSPA, nace con un carácter multidisciplinar y será representativa de todas las entidades que conforman el sistema: la Consejería de Salud, el Servicio Andaluz de Salud, las Agencias Públicas Empresariales de Salud, la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, la Agencia de Evaluación de las Tecnologías Sanitarias, la Escuela Andaluza de Salud Pública, la Fundación Progreso y Salud y la Fundación Lavante.

Esta nueva realidad abre un amplio ámbito de trabajo, en el que la implicación de todos los actores mencionados mejorará la igualdad efectiva de oportunidades en la totalidad del SSPA. A su vez, esto supondrá un gran avance para la atención sanitaria que se presta a la ciudadanía andaluza.

Este programa presupuestario ha coordinado en 2010 y 2011 la ejecución de los cuatro proyectos incentivados a través de los Fondos G+. Estos proyectos han sido: (1) Diagnóstico del personal desde una perspectiva de género ejecutado por el SAS, Hospital Universitario Virgen del Rocío y Agencia Pública Empresarial de Salud Alto Guadalquivir, (2) Evaluación del impacto de género en los presupuestos ejecutada por el SAS, (3) Desigualdades de género en el acceso al sistema sanitario en pacientes con síndrome coronario agudo en Andalucía ejecutado por la Escuela Andaluza de Salud Pública, y (4) Asistencia técnica para el diseño de un procedimiento para la elaboración de un mapa de indicadores y su puesta en práctica a través de planes de igualdad en centros e instituciones del SSPA, ejecutado directamente por personal de la Consejería de Salud.

En materia de formación, se ha incrementado la oferta formativa que incorpora la perspectiva de género y que permitirá una atención ajustada a la realidad de mujeres y hombres. Además, se ha incorporado una guía de enfoque de género en el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA (PEFISSPA), que hace referencias a la toma en consideración de estudios nacionales e internacionales sobre género, y las recomendaciones tanto de las organizaciones feministas andaluzas o estatales como los estudios y recomendaciones de organizaciones internacionales. Los procesos de formación derivados de este plan suponen la puesta en marcha y la revisión periódica de las actividades de formación en todas las etapas, y la evaluación en clave de género tanto de la implantación de la carrera profesional como del desarrollo del PEFISSPA.

Esta integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación continuada y de posgrado ha contribuido a mejorar la efectividad y calidad del servicio prestado ya que, por un lado, se sensibiliza a los y las profesionales

sobre las desigualdades de género y su influencia en la salud, y por otro, se aprovecha al máximo el potencial de todas las personas en función de sus capacidades y competencias.

En el ámbito de la investigación biomédica, desde 2009, se ha incorporado la variable sexo en el formulario de la solicitud de subvenciones para financiación de este tipo de investigación en las convocatorias anuales de la Consejería de Salud, con objeto de la elaboración de estadísticas. Además, en las convocatorias de subvenciones para la financiación de la Investigación Biomédica y en Ciencias de la Salud en Andalucía tienen prioridad los proyectos de investigación que traten los siguientes problemas de salud prioritarios en áreas con repercusión en la salud pública, como las desigualdades en salud, enfermedades específicamente femeninas y sobre las consecuencias de ciertas patologías en las mujeres.

La Escuela Andaluza de Salud Pública tiene una línea de investigación propia sobre género y salud pública con profesionales especializados en este campo. Por otra parte, los proyectos de investigación realizados por equipos cuyo cociente de género (calculado en función de las investigadoras principales o participantes) mejore la media de su área, obtiene una puntuación adicional en la evaluación del proyecto. Con respecto a los comités de ética asistencial y ética de la investigación sanitaria su recién publicado reglamento garantiza la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En 2012 se trabajará activamente en el desarrollo de las líneas del Programa de Capital Humano de I+D+i, que comprende distintas líneas de actuación dirigidas a que los recursos estén orientados a conseguir la producción de conocimiento de calidad en biomedicina, con la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones.

44H CONSUMO

Dentro de este programa se lleva a cabo, con perspectiva de género, el análisis de las pautas de consumo y de la evaluación de los contenidos en la utilización del lenguaje sexista o de la imagen de las mujeres para evitar elementos que fomentan la generación o perpetuación de desigualdades de género.

Bajo las premisas de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, durante esta legislatura, se ha incluido el impacto de género en los criterios de evaluación en las siguientes Órdenes reguladoras de subvenciones:

- Orden de 14 de julio de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Entidades Locales de Andalucía para la

financiación de actuaciones en materia de protección y defensa de las personas consumidoras y usuarias, y se efectúa su convocatoria para el ejercicio 2010.

- Orden de 16 de julio de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en materia de consumo, a Asociaciones de Consumidores y Usuarios de Andalucía, y se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2010.
- Orden de 16 de julio de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en materia de consumo, a Federaciones de Asociaciones de Consumidores y Usuarios de Andalucía, y se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2010.

Por otra parte, como cada año, la Dirección General de Consumo elaborará la edición del Barómetro Andaluz de Consumo (BACO), correspondiente a los datos obtenidos de las encuestas que se realizan en noviembre de 2011. Este Barómetro mide el comportamiento de la ciudadanía andaluza en temas de consumo, para así conocer los hábitos de consumo de la ciudadanía, prestando especial atención a las distintas actitudes y comportamientos en función del sexo.

Las líneas de trabajo del programa presupuestario que se siguen para integrar el enfoque de género son:

- Incluir en el Barómetro Andaluz de Consumo nuevas cuestiones que permitan profundizar, detectar y corregir necesidades relativas a las desigualdades de género.
- Desagregar por sexo los datos de los sistemas de información que utiliza la Dirección General de Consumo.
- Analizar la inclusión, dentro de los criterios de valoración de las subvenciones, de actuaciones con un impacto positivo de género.
- Evaluar los contenidos de los folletos elaborados para la adquisición de bienes o servicios con el fin de detectar contenidos sexistas que perpetúen roles socialmente preestablecidos.
- Adaptar la formación que la Dirección General de Consumo oferta a la ciudadanía y al personal de las Administraciones públicas para eliminar los roles sexistas.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Algunos de los programas presupuestarios que ejecuta el Servicio Andaluz de Salud tienen la clasificación más alta en la escala G+ debido a su gran potencial para avanzar en la igualdad de género. Entre ellos destaca el programa de ayuda a la familia y, especialmente, el programa de atención sanitaria, que cuenta con notables recursos y que realiza numerosas prestaciones asistenciales.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

La dimensión sanitaria del Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas comprende el Plan de Cuidados, la Rehabilitación, la Fisioterapia y la Terapia Ocupacional en Atención Primaria y la Atención a la Salud Mental de la infancia y la adolescencia.

El Plan de Cuidados aspira a hacer efectivas aquellas medidas que den respuesta a los cambios sociales y demográficos (envejecimiento de la población, progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, diversificación de las estructuras familiares, etc.) que afectan directamente la demanda y uso de los sistemas sanitarios.

En ese marco, el Plan de Cuidados pretende mejorar la atención domiciliaria a las personas mayores o con discapacidad que lo necesiten, así como prestar apoyo y formación a las personas cuidadoras familiares en su labor. Para ello ha implantado medidas y acciones como:

- La 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.
- La realización de talleres de apoyo al cuidado para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, prestando atención a la inclusión progresiva de los hombres para su sensibilización y coparticipación del cuidado familiar.
- Fomentar las redes de apoyo, formales e informales, para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, potenciando la intervención y participación de otros miembros de la familia, preferentemente hombres.
- Desagregar por sexo los indicadores de seguimiento, evaluación e impacto del plan de atención a las personas cuidadoras en Andalucía.

- La orientación familiar para la distribución, organización y optimización del cuidado familiar por los miembros de la familia, hombres y mujeres.
- Ofrecer una información/formación integral, que más allá de las propias del cuidado/autocuidado, aborden cuestiones de carácter sociosanitario, de acceso a los servicios, sobre prestaciones económicas, y sobre acceso a los recursos materiales para el cuidado, etc.
- La orientación y mediación en los conflictos familiares y con el entorno en relación al cuidado familiar, con especial mención a la coparticipación del cuidado por parte de los hombres.
- Poner en marcha intervenciones para conseguir el respiro familiar, disminuyendo así la sobrecarga y facilitando las relaciones sociales de mujeres y hombres.
- 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 y trabajar; en definitiva a hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más equitativo.
- Flexibilizar los horarios y canales para que los trámites, consultas y otros aspectos que forman parte del cuidado familiar puedan ser realizados por otros miembros de la familia, favoreciendo la distribución de tareas en la unidad familiar.

En relación a los dispositivos de rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional en atención primaria se han promovido medidas en favor de los mayores y personas con discapacidad y/o situación de dependencia, facilitando la accesibilidad de los pacientes y sus familiares a los servicios de rehabilitación y fisioterapia en su propio entorno, para así compatibilizar la atención familiar con la actividad laboral de las personas cuidadoras.

En el ámbito de la atención a la Salud Mental de la infancia y la adolescencia el objetivo del Plan de Apoyo a las Familias es mejorar la atención a la salud mental de niños, niñas y adolescentes. Este proceso de mejora se viene desarrollando desde que se puso en marcha el Plan en el año 2003, proceso que se ve complementado con las previsiones recogidas en el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía 2008-2012, que incorpora una línea estratégica de actuación "Atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia".

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa presupuestario se ha propuesto continuar trabajando en pro de los siguientes tres grandes objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud, y en la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de la recuperación.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.
- Promover una representación igualitaria de hombres y mujeres profesionales de salud mental en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad de la red pública de salud mental.

Para ello, seguirán desarrollándose muchas de las actuaciones puestas en marcha en 2011, a las que se añadirán en 2012 las siguientes líneas de acción:

- Desarrollar programas de promoción, sensibilización y concienciación de la salud en el lugar de trabajo bajo la perspectiva de género.
- Mejorar la accesibilidad a los centros de atención mediante la agilización de los procedimientos.
- Identificar las variables que afectan al diferente acceso a la investigación por parte de los profesionales hombres y mujeres.
- Investigar sobre problemáticas de salud que afectan de forma diferente a mujeres y hombres, y sobre tendencias a la medicalización de la vida, especialmente en las mujeres, identificando las variables sociodemográficas relevantes.
- Determinar prioridades en la actividad investigadora aplicando la perspectiva de género, y considerar las recomendaciones de las investigadoras españolas y andaluzas para el diseño, planificación y ejecución de estudios e investigaciones sensibles al género.
- Elaborar un plan de comunicación de la estrategia de salud mental y género (englobado en el plan de comunicación general del PISMA) y desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias de este Plan Integral.
- Elaborar y poner en marcha un Plan de Formación en Género y Salud Mental dirigido a todos los colectivos profesionales implicados.

Con respecto a las actividades desarrolladas durante la legislatura, este programa presupuestario ha mejorado sustancialmente la cantidad y calidad de la información desagregada por sexo por lo que se refiere a la actividad asistencial que presta el Servicio Andaluz de Salud.

Los indicadores de atención primaria se refieren a la actividad de las consultas, tanto de medicina de familia como pediátricas, a las consultas de enfermería y a la atención urgente. Los indicadores de atención especializada recogen los datos del Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD) que contiene indicadores sobre hospitalización, duración media de la hospitalización y el índice medio de complejidad.

Para complementar esta información, en 2012 se abordarán cuestiones relacionadas con el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, el estrés de la dominación masculina, el impacto sobre la salud del maltrato, la infrarrepresentación de las mujeres en los ensayos clínicos, la respuesta medicalizadora ante las vivencias femeninas en crisis y la atención a las mujeres con discapacidad.

En el ámbito de Salud Mental y Género los estudios epidemiológicos demuestran cómo determinados trastornos mentales, sobre todo aquellos más frecuentes (depresión, ansiedad y quejas somáticas) predominan en las mujeres, constituyendo un serio problema de salud pública.

El Grupo de Trabajo “Salud Mental y Género” constituido en el marco del Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA) continúa su actividad desarrollando las actividades que permitan alcanzar los objetivos del Plan Integral: asegurar la incorporación de la perspectiva de género a todas las iniciativas que se promuevan y desarrollen desde el PISMA, colaborar en la superación de los sesgos de género, eliminar las desigualdades que, por factores ligados al género, se producen en el acceso a recursos y servicios, promover una representación igualitaria de hombres y mujeres profesionales de salud mental en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad de la red pública de salud mental.

En materia de formación, debe señalarse que durante la vigencia del PISMA, 2008-2012, se han formado 151 profesionales: 123 mujeres y 28 hombres.

En el ámbito de la investigación, el Grupo de Trabajo “Salud Mental y Género” ha iniciado el proyecto de investigación “Sexismo ambivalente en los y las profesionales de salud mental en Andalucía”, que tiene como objetivo conocer la frecuencia de actitud sexista en la atención al paciente de salud mental de los y las profesionales de la Red Asistencial de Salud Mental del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA).

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Durante los últimos cuatro años, se han desarrollado diversas actuaciones encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas recojan la variable sexo. En esta línea, se ha trabajado coordinadamente tanto con responsables del programa de Formación Sanitaria como con responsables de la Subdirección de Personal para hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, por un lado, se han buscado fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, de modo que se obvien los inconvenientes derivados del horario, del contenido y de cualquier otra circunstancia, y por otro lado, a través del estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan.

Por otra parte en 2012 se realizará un análisis de las solicitudes de jornadas reducidas y de solicitudes de excedencias voluntarias para determinar en qué medida la variable sexo influye en ellas y de qué forma se podrían eliminar las desigualdades en el caso de que el análisis las revelase.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

Entre 2008 y 2011 este programa presupuestario ha puesto gran empeño en lograr conocimientos básicos y generar una mirada común para identificar y modificar marcas de género en las políticas y las prácticas formativas.

Para ello ha sido fundamental la formación. La integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación y en los procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional del SAS, han tenido como principal finalidad la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre profesionales de la organización, aumentando la calidad y eficacia de la organización.

En 2012 se continuarán desarrollando las líneas estratégicas de ejercicios precedentes, y entre ellas pueden destacarse las siguientes:

- Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de género y oportunidades, prestando especial atención a la formación de los docentes.
- Realizar actividades formativas dirigidas a los responsables de formación para aplicar la integración de la perspectiva de género en los planes de formación
- Identificar posibles brechas de género en materia de formación.
- Difundir buenas prácticas que incorporan la perspectiva de igualdad de género en salud, especialmente en el ámbito formativo.

41E HEMOTERAPIA

Los datos obtenidos por las encuestas de satisfacción que cumplimentan los hombres y mujeres donantes han puesto de manifiesto que en la evolución de los donantes nuevos en los cinco últimos años el índice de feminización ha ido disminuyendo lentamente. Por ello, cada ejercicio se adoptan planes de mejora y de participación ciudadana, que gestionan cada uno de los centros y que permitirán hallar aquellos factores que están provocando esta situación.

Con este fin, el programa se ha fijado las siguientes líneas de trabajo para 2012:

- Establecer un grupo de trabajo, interprofesional, entre los centros de transfusión, para realizar un documento de buenas prácticas, donde se ponga de manifiesto la perspectiva de género.
- Determinar si es procedente crear un grupo de trabajo para la formación y sensibilización de los profesionales en la perspectiva de género en la red de centros de transfusión sanguínea, ahora en reestructuración, para incorporar sus aportaciones en los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes y conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS

Este programa desarrolla la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, que cuenta con el Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA). Este sistema recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía, desagregada por sexo. Los datos del Sistema continúan mostrando que tanto los donantes como los receptores de órganos son en su mayoría hombres. Como donantes, porque los hombres presentan un mayor índice de mortalidad por accidente vascular cerebral (AVC), circunstancia que hace viable la donación. Con respecto al trasplante, el hecho de verse afectados en mayor medida que las mujeres por hábitos alcohólicos y tabáquicos hace que requieran más de esta práctica terapéutica que las mujeres.

41G PRESTACIONES FARMACÉUTICAS Y COMPLEMENTARIAS

Gracias a las modificaciones realizadas durante esta legislatura en el sistema de información de farmacia (FARMA), es posible obtener información, desagregada por sexo, sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos

en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público Andaluz. Este hecho hace posible analizar el consumo farmacéutico y la calidad de las prescripciones por sexo.

La información obtenida se refiere a un 90% del total de recetas prescritas, que es el porcentaje de recetas informatizadas que se prescriben a través del sistema de receta electrónica de Andalucía (Receta XXI). El 10% restante son las prescritas manualmente. Además, el estudio del consumo farmacéutico por sexo, se puede obtener a nivel de Andalucía, provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores. El sistema también permite calcular qué proporción de hombres y mujeres usan la receta electrónica.

Proyectos e iniciativas específicas de los centros asistenciales del SAS

En los centros asistenciales del SAS se están llevando a cabo durante 2011 y continuarán en 2012 una serie de proyectos específicos con enfoque de género. Entre ellos debe destacarse la construcción de una escuela infantil en el Hospital Universitario Reina Sofía para los hijos e hijas de 0 a 3 años del personal del centro y del personal de aquellas empresas que presten servicio al Hospital. Esta iniciativa facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral. Su capacidad será de 169 plazas, sus tarifas serán iguales a las de una escuela infantil pública de Andalucía y se permitirá el concierto de plazas.

Por parte del centro se van a asignar como recursos los terrenos para la construcción de la escuela infantil a través de una concesión de obra pública para la posterior explotación por el adjudicatario de la misma.

Asimismo, los Servicios de apoyo del SAS, como continuación de la actividad formativa "Acciones para la evaluación del impacto de género en los Presupuestos Públicos del SAS" realizada al amparo de la convocatoria del Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, va a realizar cuatro sesiones formativas bajo el título "Impacto de género en los Presupuestos públicos del sistema sanitario para directivos", con el objetivo de profundizar en la sensibilización de los equipos directivos del SSPA sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en su labor directiva especialmente en la elaboración y administración de presupuestos públicos.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	7	33	40
Permiso por paternidad	759	7	766
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	45	2.039	2.084
Permiso adicional por parto o adopción	96	1.550	1.646
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	10	21	41
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	8.027	23.058	31.085
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	5	22	27
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	186	1.763	1.949
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	437	3.808	4.245
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	166	913	1.079
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	9	61	70
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Andalucía sigue manteniendo un importante carácter rural, como pone de manifiesto el elevado porcentaje de personas residentes en zonas rurales (33%). La agricultura es un pilar estratégico en la economía regional y la actividad agroalimentaria, la principal fuente de empleo en más de la mitad de los municipios andaluces; el empleo agrario representa el 7% del total andaluz y el de la industria agroalimentaria en torno al 20% del total industrial. En definitiva, las actividades agrarias tienen un peso relevante en la economía regional; en los últimos 20 años, la Producción de la Rama Agraria ha crecido más del 190% y Andalucía aporta aproximadamente el 20% de la producción agraria nacional.

La masculinización es una de las características de este sector productivo; solo el 30% de las explotaciones agrícolas tienen como titular a una mujer, un porcentaje que se reduce al 22% si se consideran las mujeres que son jefas de explotación. Igualmente se aprecian en el caso de la titularidad de las explotaciones ganaderas, solo el 14% de las explotaciones ganaderas tienen como titulares a mujeres, cuando la titularidad corresponde a personas físicas. Sin embargo, este dato oculta una realidad muy diferente, la existencia del trabajo agrario femenino, oculto bajo el concepto de "trabajo familiar". Así, de los cónyuges que trabajan en las explotaciones familiares, el 68% son mujeres y el porcentaje es del 27% en el caso del trabajo aportado por otros familiares del titular de la explotación. La Ley 35/2011, de 4 de octubre⁷, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias constituirá un factor de cambio de las estructuras agrarias, de modo que las mujeres del mundo rural gocen de una igualdad de derechos efectiva respecto de los hombres.

El envejecimiento de la población agraria es otro hecho incuestionable; el 31% de las personas titulares de explotaciones tienen más de 65 años, un porcentaje que se eleva al 55% para los mayores de 55 años.

La actividad pesquera tiene gran trascendencia en la economía de muchas localidades costeras. Como el agrario, el pesquero es un sector fuertemente masculinizado. En el subsector extractivo la presencia de mujeres es prácticamente inexistente; solo en los subsectores acuícola y de transformación de productos pesqueros es representativo el empleo femenino. En acuicultura representa el 15% y tiene mayor peso en el empleo parcial.

⁷ BOE nº 240, de 5 de octubre de 2011.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

A través de la gestión de la Secretaría General Técnica, este programa presupuestario se destina, principalmente, a la prestación de servicios generales de la Consejería. Por otra parte, se imputan también a él la elaboración de estudios prospectivos de mercados prioritarios, así como de estadísticas agrarias.

La formación del personal, al margen de la impartida por el IAAP, se imputa a este programa presupuestario. Los datos del conjunto de cursos impartidos reflejan una participación equitativa entre mujeres y hombres, que viene manteniéndose en los últimos años, como también el hecho de que las mujeres participen en mayor número en los cursos en la modalidad de teleformación. En los cursos presenciales las mujeres participan en mayor porcentaje en la formación interna (homologada por el IAAP), ya que estos cursos se imparten en la propia Consejería y en horario laboral, mientras que los de perfeccionamiento exigen, en muchos casos, desplazamiento y tienen horario de mañana y tarde.

Formación del personal de la CAP. Cursos impartidos año 2010

		Hombres		Mujeres	
		Total	%	Total	%
Presenciales	Formación interna. Servicios Centrales	83	52,2	76	47,8
	Formación interna. Delegaciones Provinciales	68	59,1	47	40,9
	Cursos de Perfeccionamiento	158	69,6	69	30,4
Teleformación		484	47	546	53
Total		793	51,8	738	48,2

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

Específicamente en materia de género, en 2010 se realizaron 2 cursos, “Políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, en el que participaron 22 personas (64% mujeres y 36% hombres) en la modalidad de teleformación; y “Evaluación y seguimiento del enfoque de género y juventud en el plan de desarrollo rural”, de carácter presencial, que realizaron 14 personas (57% mujeres y 43% hombres).

En 2011 han sido también dos los cursos realizados, que volverán a impartirse en 2012, en abril y octubre, “El presupuesto con perspectivas de género en la Junta de Andalucía”, en la modalidad de teleformación y un alumnado de 26 personas (65% mujeres y 35% hombres); y “Políticas públicas de igualdad de oportunidades

entre hombres y mujeres” igualmente en la modalidad de teleformación (en él han participado 30 personas, 57% mujeres y 43% hombres).

El Servicio de Seguimiento de la Política Agraria Común (PAC), que gestiona parte de este programa presupuestario, es el responsable de la realización de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza. Para el año 2012 se establece como objetivo la inclusión en dichos estudios de un apartado de análisis de impacto de género, lo que permitirá elaborar conclusiones y propuestas que contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. También en el debate sobre la próxima reforma de la PAC, que tendrá lugar a lo largo de 2012, se tomará en cuenta la igualdad de oportunidades en el acceso a ayudas agrarias de FEAGA y FEADER, en el ámbito andaluz.

En el ejercicio 2011 se han realizado estudios sobre la mano de obra femenina en la producción hortícola, de cítricos y fresa; en esta línea, se seguirá trabajando en estudios de otros mercados prioritarios en Andalucía, en los que se incorporarán entrevistas que aporten información sobre las áreas en las que se localiza el empleo femenino dentro del subsector (explotaciones, administración, comercialización), el porcentaje de mano de obra femenina y en puestos de responsabilidad.

En materia de estadísticas agrarias, los últimos años han supuesto un avance importante en la desagregación de datos por sexo. El Agrobarómetro (estudio de la percepción de la población ante la actividad agraria) y el Observatorio de Prospectiva Rural y Agraria de Andalucía, contemplaron la perspectiva de género, tanto en la toma de datos en las encuestas como en la presentación de los mismos. Especial énfasis se ha puesto en la elaboración de los Directorios de Explotaciones Ganaderas, identificando el sexo de los titulares de explotaciones. En 2011, había 38.529 titulares de explotaciones ganaderas, de las cuales 33.237 eran personas físicas (76,5% hombres y 23,5% mujeres). Respecto a las 5.292 que aparecen como titulares personas jurídicas, concretamente los jefes de explotación, sólo el 7,7% son mujeres.

Por último en 2011 se ha publicado el Censo Agrario de 2009, con cuyos datos se realizará en 2012 un estudio comparativo respecto al Censo de 1999 de variables tales como:

- Trabajo familiar; titulares persona física y jefes de explotación según edad y sexo y otra mano de obra familiar según sexo y porcentaje de tiempo trabajado.
- Trabajo asalariado fijo; número de personas según sexo y porcentaje de tiempo trabajado, así como jefes de explotación según edad y sexo

- Y trabajo asalariado eventual por sexo y jornadas trabajadas por personas no empleadas directamente por el titular.

Por otro lado, a partir de los datos de la base de datos MEXA (gestión de las ayudas a la modernización de explotaciones), se realizará un estudio sobre las mujeres que solicitan incorporación a la actividad agraria o modernizan sus explotaciones.

71C BASES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGRARIO

Este programa presupuestario tiene como objetivo promover un desarrollo del sector agrario a través de medios de producción sostenibles, en los que converjan productividad, seguridad, calidad y técnicas respetuosas con el medio ambiente. Ello se concreta en la utilización eficiente y racional del agua en los regadíos, la mejora de la sanidad y el bienestar animal, la mejora de la sanidad vegetal y el apoyo a la producción, comercialización y consumo de producción ecológica.

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera gestiona una parte de este programa presupuestario con el objetivo de avanzar en el desarrollo sostenible del sector agrario en materia de sanidad animal y vegetal y de gestión de riegos. En los últimos años, ha realizado un esfuerzo importante por adaptar sus aplicaciones informáticas incluyendo la desagregación de la variable sexo, comenzando por aquéllas que tienen mayor número de solicitudes. También han sido varias las líneas de ayudas que han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres, incorporando como criterio de priorización para la concesión de subvenciones el hecho que la persona solicitante fuera mujer, o en el caso de personas jurídicas que al menos el 50% de los miembros sean mujeres.

En Andalucía, por sus características climatológicas con precipitaciones irregulares y recurrentes periodos de sequía, es fundamental una adecuada gestión de los recursos hídricos agrícolas, al ser la agricultura la principal consumidora de estos recursos. La orden que regula las ayudas para mejorar la gestión de los recursos hídricos con actuaciones tendentes a fomentar el uso racional y sostenible del agua, contempla entre los criterios de baremación el hecho de que las Comunidades de Regantes solicitantes tengan al menos un 30% de mujeres miembros de las mismas. En los últimos años, esta priorización no ha incrementado el número de mujeres comuneras, aunque sí ha aumentado también su papel como titulares de explotaciones agrícolas en regadío.

Además en el sector de la producción ecológica nacional, Andalucía ostenta en la actualidad uno de los papeles protagonistas. Es la región con un mayor número de elaboradores de productos ecológicos del conjunto de las Comunidades Autónomas

y, como el sector agrario en general, es un sector masculinizado; de ahí la importancia de aumentar la presencia de las mujeres en este subsector, un objetivo que se incluye en el rediseño que se va a realizar del II Plan Estratégico de la Producción Ecológica y que se pretende alcanzar fomentando la contratación de mano de obra femenina y apoyando las iniciativas emprendidas por mujeres.

En los últimos años, se han adaptado las aplicaciones informáticas de gestión y registro, desagregando la información por sexo, lo que permite conocer con mayor exactitud la brecha de género y en qué ámbitos de esta actividad se encuentran posicionadas las mujeres; tres son las principales líneas de actuación en este sentido:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones administrativas y públicas. En este sentido, todas las líneas de ayudas en el sector ecológico incluyen la perspectiva de género en los criterios de valoración. Asimismo, los estudios que se realicen a través de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía incluirán un apartado de impacto en la igualdad de género en el que se realizará un análisis de género de las personas afectadas y/o beneficiarias de las distintas medidas que se adopten.
- Elaborar un Plan Estratégico de Producción Ecológica y Género, en el cual se está trabajando, para dar cumplimiento a la medida 13 del II Plan Andaluz de Agricultura Ecológica.
- Finalmente, incentivar la participación de las mujeres en el sector ecológico, apoyando las organizaciones de mujeres que desarrollen actividades relacionadas con el fomento de la producción y el consumo ecológico; fomentando la creación de empresas dirigidas fundamentalmente por mujeres; y favoreciendo la colaboración con otras administraciones en cuestiones de género y producción ecológica en áreas como la formación y la concienciación de los agentes del sector. Para ello, se impulsará la colaboración con el IFAPA en actividades formativas y se desarrollará un programa de divulgación y sensibilización de género, dirigido a agentes del sector (de asesoramiento técnico, de desarrollo, productores y consumidores).

71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

La agroindustria en Andalucía es el primer sector industrial y viene creciendo en los últimos años, en términos de valor de la producción comercializada, a un ritmo medio del 13,7% anual. En la actualidad, la agroindustria andaluza es la segunda a nivel nacional, pero tiene mayor potencial por su importante sector primario. Representa a nivel nacional el 15% de las ventas agroalimentarias, el 14% del valor añadido y el 14% del empleo.

En el contexto marcado por el Plan Estratégico para la Agroindustria Andaluza con horizonte 2013, la Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria gestiona este programa presupuestario, que tiene como objetivo general mejorar la posición competitiva del sector e industria agroalimentaria, de su empleo y de sus capacidades de crecimiento y liderazgo. Su capacidad para generar empleo, riqueza y valor añadido, se basa en la calidad, la seguridad y la competitividad comercial y medioambiental.

Para ello, se plantean como objetivos aumentar la dimensión y el tamaño en las empresas y cooperativas del sector, mejorar la comercialización, incrementar el valor añadido, potenciar la I+D+i, apoyar la creación de empleo y la formación de los agentes del sector, fomentar la calidad y mejorar el medio ambiente, promoviendo el ahorro y eficiencia de los recursos.

Actualmente, desde la Dirección General se está implementando en la normativa afectada referencias a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y se está trabajando para garantizar el uso no sexista del lenguaje y para dar cumplimiento a la Ley. Además no se va a subvencionar 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.

Por otra parte, como criterio de selección en varias ayudas en régimen de concurrencia competitiva, se refleja la perspectiva de género respetando la normativa europea y las recomendaciones del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Así, en las ayudas a la fusión de las cooperativas agrarias y a la constitución de cooperativas agrarias de segundo o ulterior grado como en las ayudas a la creación de nuevas estructuras de comercialización para el fomento de la cooperación entre empresas de transformación y comercialización de productos agrícolas, se garantiza que la contratación de personal se ajuste, en el proceso de selección, al estricto respeto a los principios de igualdad de género; teniendo como compromiso además un uso no sexista del lenguaje.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Este programa presupuestario tiene por objeto el apoyo a los sectores productivos agrícolas y ganaderos a través de la modernización de la estructura productiva de las explotaciones, la mejora de la producción agrícola y ganadera y una eficaz gestión de las ayudas agrarias europeas.

Aunque en los datos del último Censo Agrario el porcentaje de mujeres titulares de explotaciones se ha elevado al 30%, el sector agrario sigue caracterizándose por un

fuerte envejecimiento y masculinización, entendido como un indicador que expresa una situación de mayor desigualdad, relacionada con un contexto de mercados laborales restrictivos para las mujeres rurales. De ahí la importancia de potenciar un empresario agrario más joven y capacitado como titulares de las explotaciones y la entrada de mujeres en este sector productivo, algo que se viene consiguiendo priorizando las solicitudes de éstas en las ayudas a la instalación de jóvenes agricultores. La titularidad femenina de las explotaciones también se prioriza en la baremación de las solicitudes de ayudas para modernización de explotaciones. Dando cumplimiento a los requisitos normativos europeos y nacionales, se busca con ello el empoderamiento de las mujeres de las áreas rurales y una inserción en el sector agrario más igualitaria. Estas medidas de acción positiva, han tenido su efecto en los últimos años; las ayudas se han incrementado de una cuantía máxima de 55.000 euros a 70.000 euros en incorporación de jóvenes agricultores y hasta 60.000 euros en modernización, recibiendo las mujeres un importe medio de ayudas en torno a unos 7.000 euros más que los hombres, debido a que las inversiones de aquéllas también han sido superiores.

En 2010, en el conjunto de las ayudas a la incorporación y a la modernización de explotaciones, el porcentaje de mujeres beneficiarias fue del 18%, si bien este porcentaje aumenta al 23% en la incorporación de jóvenes, un porcentaje que no se mantiene en las ayudas a la modernización de explotaciones (15%); lo cual indica un abandono de la actividad agraria por las mujeres, bien por roles de género o por encontrar otras opciones laborales.

Ayudas e importe de las mismas concedidas para la incorporación de jóvenes agricultores. 2010

	Ayudas concedidas		Importe total de las ayudas		Importe medio de las ayudas	Importe medio de las inversiones
	Total	%	Total	%		
Mujeres	44	23%	2.451.555,0	26%	55.717,2	113.296,9
Hombres	146	77%	7.118.864,1	74%	48.759,3	99.390,5
Total	190	100%	9.570.419,1	100%	52.238,3	106.343,7

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

Ayudas e importe de las mismas concedidas para la modernización de explotaciones agrícolas. 2010

	Ayudas concedidas		Importe total de las ayudas		Importe medio de las ayudas	Importe medio de las inversiones
	Total	%	Total	%		
Mujeres	44	15%	1.398.639,7	14%	31.787,3	61.987,0
Hombres	252	85%	8.391.371,1	86%	33.299,1	64.711,8
Total	296	100%	9.790.010,7	100%	32.543,2	63.349,4

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

En cuanto a la mejora de la producción agrícola y ganadera, actualmente la Dirección General competente en esta materia sigue trabajando en la desagregación de las estadísticas para incluir la variable sexo en la recogida y tratamiento de los datos, lo que posibilitará un mejor conocimiento de la situación diferencial entre hombres y mujeres en el ámbito de la agricultura y la ganadería. Además, desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía para el período 2007-2013 la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera ha adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres, en varias de las líneas de ayudas incluidas en el Programa de Desarrollo Rural. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

Las actuaciones de compensación de la renta de agricultores y ganaderos se financian también con cargo al programa 71F, a través de las siguientes líneas de ayuda: ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria; agroambientales; ayudas a la primera forestación en tierras agrarias; y las destinadas a compensar a los agricultores de las dificultades que plantea la producción agrícola en zonas de montaña y otras zonas con dificultades. Las personas beneficiarias por sexo de las mismas son las siguientes:

Ayudas a la compensación de rentas de agricultores y ganaderos

	Hombres		Mujeres		Persona jurídica		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	
Ayudas agroambientales	13.746	59,4	6.687	28,9	2.710	11,7	23.143
Ayudas forestación	1.058	51,6	582	28,4	410	20,0	2.050
Ayudas Zonas Montaña	7.784	73,5	2.797	26,4	9	0,1	10.590
Ayudas al cese	94	69,1	42	30,9	0	0,0	136
TOTAL	22.940	63,2	10.169	28,0	3.178	8,8	36.287

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

El porcentaje de mujeres que solicitan estas líneas de ayudas asciende al 28%, un porcentaje similar al de mujeres titulares de explotaciones agrícolas.

71H DESARROLLO RURAL

El programa 71H es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. La situación en el mundo rural está experimentando evidentes cambios y una de las razones más significativas es la mayor implicación de las mujeres en la vida económica. En las zonas

rurales andaluzas 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.

En términos generales, las mujeres residentes en las zonas rurales han experimentado transformaciones importantes en la mejora de su calidad de vida; sin embargo, sus bajas cuotas de participación en los órganos de decisión, la feminización de las tareas domésticas y cuidados de hijos o personas dependientes, las dobles jornadas laborales que desarrollan, las tasas de paro femenino o la precariedad de los contratos, hacen que tengan aún un largo trecho por avanzar, reivindicando una igualdad real y efectiva, en un medio tradicionalmente caracterizado por una fuerte presencia masculina.

Entre los años 2008-2012, se ha implementado fuertemente el mainstreaming de género, tanto en los proyectos puestos en marcha en el marco del LIDERA, como en aquéllos otros en los que la Dirección General ha actuado como promotora y/o coordinadora, siendo las principales líneas de actuación las siguientes:

- Promover el empoderamiento de las mujeres rurales.
- Ampliar el conocimiento de la situación y posición de mujeres del medio rural.
- Visibilizar el importante papel de las mujeres en los territorios rurales.
- Promover que los Grupos de Desarrollo Rural sean estructuras promotoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.
- Fomentar la necesaria coordinación institucional generando sinergias con otras instituciones que trabajan por la igualdad de género.

Para el actual Período de Programación 2007-2013 (ejecución 2009-2015), la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través del programa LIDERA⁸, se propone consolidar la política de igualdad mediante la integración transversal del enfoque de género y la aplicación de medidas positivas para las mujeres en todas y cada una de las Estrategias comarcales de desarrollo. El Plan LIDERA es una ayuda plurianual y su ejecución se ha incrementado de manera notable durante 2011, en el que se han alcanzado las 5.831 solicitudes.

⁸ LIDERA es el conjunto de estrategias que los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía a través del método LEADER (enfoque ascendente) desarrollan en las 52 comarcas rurales andaluzas durante el período 2009-2015.
www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal

Como novedad respecto al marco anterior, en el programa LIDERA se exige que una asignación media del 30% de los fondos se destinen a actuaciones emprendidas por mujeres o entidades consideradas de mujeres, actuaciones que se consideren acciones positivas y/o en las que se haya aplicado la transversalidad de género en su diseño, aplicación y seguimiento. Para el ejercicio presupuestario 2012 este 30% supondrá la inversión de aproximadamente 15 millones de euros.

Los datos de ejecución de LIDERA, son los siguientes:

Ejecución del programa lidera. 2011

	Mujeres a título individual	Hombres a título individual	Entidades de mujeres	Resto	Total
SOLICITUDES PRESENTADAS	642	1.090	280	3.819	5.831
CONTRATOS REALIZADOS	241	567	197	2.074	3.079
	Mujeres	Hombres			Total
EMPLEOS CREADOS/MANTENIDOS	4.415	5.331			9.746

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca

Destacar también el avance que ha supuesto la desagregación por sexo de los datos de ejecución del programa LIDERA; no sólo se han desagregado datos relacionados con personas físicas, sino que se ha avanzado en la definición del concepto de “entidades formadas por mujeres”, incrementando a un 51% el porcentaje mínimo de titularidad/propiedad femenina de la entidad para ser así considerada (en el marco anterior este porcentaje era de un 25%). Asimismo, se está promoviendo la participación de mujeres en los órganos de decisión de los Grupos de Desarrollo Rural, impartiendo formación sobre igualdad y género a las personas que trabajan en dichos grupos, promocionando proyectos con enfoque de género entre la ciudadanía y fomentando el liderazgo de las mujeres de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas.

A pesar del peso de los estereotipos sexistas, que siguen muy implantados en la sociedad rural, estas acciones están mostrando resultados muy favorables; prueba de ello es la presencia creciente de mujeres en los Consejos Territoriales, si bien sigue siendo minoritaria, por lo que en 2012 se continuará trabajando en esta línea.

En materia de cooperación entre territorios, se constituyó en 2010 la Red de Mujeres Rurales y Urbanas de Andalucía, como un espacio de trabajo común en el que participar y adoptar decisiones. En 2011, la Red representaba a 25.000 mujeres de 23 entidades andaluzas. En este mismo año se han adherido a la

misma Castilla-La Mancha, Castilla y León, Canarias, Cataluña, Navarra, Comunidad Valenciana, Extremadura e Islas Baleares, adquiriendo un carácter estatal, en el que están representadas 120.000 mujeres.

En el ámbito de la cooperación internacional (proyecto RURALAND), esta Dirección General viene transfiriendo su método de trabajo sobre mainstreaming de género a las regiones europeas de Limousine (Francia) y Kainuu (Finlandia).

Otro avance importante es la coordinación entre entidades públicas implicadas en políticas de género, especialmente con el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Juventud.

Durante el ejercicio presupuestario 2012, dada la plurianualidad que caracteriza al programa LIDERA, se dará continuidad a las dos líneas de trabajo que están actualmente en marcha, el fomento de las acciones positivas en el medio rural, y la aplicación de la transversalidad de género en los proyectos puestos en marcha desde el citado programa. Se mantendrá también el objetivo de la formación en materia de igualdad de género en las políticas de desarrollo rural y se prevé la elaboración y difusión de una guía útil sobre evaluación de impacto de género de los proyectos relacionados con el desarrollo rural. Por otro lado, se seguirán apoyando las actividades que se demanden desde la Red de Mujeres Rurales y Urbanas, que se pretende extender a más territorios que ya han solicitado su adhesión, tanto nacionales como de países europeos, latinoamericanos y países del Mediterráneo. También en el año 2012 está previsto impulsar entre las empresas de los territorios de la Red su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas “La Igualdad es buen negocio”, fomentando los siete principios para el empoderamiento de las mujeres.

En definitiva, en los últimos años esta Dirección General ha conseguido reorientar sus estrategias de intervención en el medio rural andaluz para favorecer la corrección de los desequilibrios por cuestión de género.

71P PESCA

Este programa presupuestario, gestionado por la Dirección General de Pesca y Acuicultura, integra todas las actuaciones encaminadas al objetivo de una actividad pesquera rentable y sostenible, compatible con la conservación y protección de los recursos pesqueros litorales y al desarrollo de nuevas actividades e inversiones en tierra, generadora de nuevos empleos y actividades productivas, con especial atención a los indicadores ambientales y la promoción de las oportunidades a favor de las mujeres.

La pesca y la acuicultura son sectores estratégicos en la economía de buena parte de los municipios costeros andaluces, especialmente si se contempla el empleo que genera el conjunto de actividades económicas vinculadas al proceso de comercialización, transformación y distribución de los productos pesqueros. Como la agricultura y la ganadería, la pesca es un sector fuertemente masculinizado.

De ahí que en los últimos años se venga haciendo un importante esfuerzo por fomentar la incorporación de las mujeres en el conjunto de la actividad pesquera, así como para potenciar su participación en el sector. En este sentido, en 2011 se han adaptado las aplicaciones de gestión de ayudas para obtener datos desagregados por sexo. Además, se ha realizado un estudio en profundidad sobre la situación laboral y estadística de las mujeres en el sector extractivo, en el de tierra, en la industria transformadora (servicios comerciales, suministros, gestión y administración), así como el componente asociativo; un estudio que se ha llevado a cabo con personal propio y de las Delegaciones Provinciales en colaboración con otras administraciones públicas (Instituto Social de la Marina (ISM) e Instituto Nacional de la Seguridad Social); los datos obtenidos han resultado muy reveladores. A fecha de febrero de 2011, según los datos aportados por el ISM, las mujeres representan en este sector el 2,4 % de las personas trabajadoras, por cuenta ajena y el 2,8 % de las personas en régimen autónomo. En la acuicultura, el porcentaje de mujeres se eleva ligeramente hasta el 7,3% sobre el empleo total (313 personas), mientras que en la pesca marina es del 2,1% respecto al empleo total (5.005 personas).

Afiliaciones en el sector pesquero. Febrero 2011

RÉGIMEN	% Hombres		% Mujeres	
	Total	%	Total	%
Por cuenta ajena	3.946	97,6	95	2,4
Autónomos	1.242	97,2	35	2,8
Total	5.188	97,6	130	2,4

ACTIVIDAD	Total	%	Total	%
Acuicultura	290	92,7	23	7,3
Pesca Marina	4.898	97,9	107	2,1
Total	5.188	97,6	130	2,4

Fuente: ISM. Elaboración propia

Distribución del empleo por tipo de actividad y sexo. Febrero 2011

Tipología actividades	Mujeres	% Mujeres	Empleo
Buques	74	1, 1	6.745
Marisqueo/ equipo asistido/ apnea	16	3, 3	486
Acuicultura marina	98	15, 0	653
Total empleo directo	188	2, 4	7.884
Industria	1.138	57, 7	1.974
Gestión y administración	200	28, 1	713
Suministros, reparación y mantenimiento	97	14, 5	671
Servicios comerciales	3.527	31, 4	11.251
Total empleo indirecto	4.962	34, 0	14.609
Total empleo	5.150	22, 8	22.583

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

En cuanto al asociacionismo, aunque en los últimos años se ha fomentado su organización a través de las propias Federaciones de Asociaciones de Pesca y la dinamización ejercida por los Grupos de Desarrollo Pesquero, es escaso en Andalucía y en ocasiones, se organiza más en torno a la problemática de los pescadores cónyuges, que en torno a la específica de las mujeres que trabajan en este sector.

Al objeto de colaborar en la visibilización de las mujeres en el sector pesquero, se ha implantado en la web de la Consejería un enlace con la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero, cada vez más numerosa y activa. En esta línea, la celebración del I Congreso de la Red celebrado en San Sebastián significó un importante debate y el origen de propuestas concretas de acción institucional y de las propias mujeres. Además en octubre de 2011 se va a celebrar en Málaga el II Congreso, con el que se pretende recoger el testigo y avanzar en la definición de propuestas, tanto para motivar la organización de las mujeres del sector pesquero, como para marcar el camino para la creación de yacimientos de empresa creados y gestionados por ellas mismas.

En el año 2012, en los proyectos que se presentan para su financiación con el Fondo Europeo de Pesca (FEP), se pondrá como condición indispensable la apuesta por la creación de empleo femenino; así, en la evaluación de los mismos, siguiendo los indicadores marcados por el propio FEP, se prestará especial atención a aquellas ayudas que contemplen dicho objetivo. Igualmente, en todas las aplicaciones informáticas se ha introducido, y se seguirá haciendo, la variable sexo, no sólo como una mera cuestión estadística, sino para evaluar el avance de las medidas adoptadas.

Por otra parte, desde su constitución, los siete Grupos de Desarrollo Pesquero (GDP) de Andalucía, han adoptado la igualdad entre mujeres y hombres en el sector como objetivo prioritario e incorporado la perspectiva de género en todas sus actividades. Los GDP se han convertido, con la colaboración y directrices de la Dirección General, en motor de transformación en sus zonas; todos los Grupos han emprendido un proyecto consistente en dinamizar a las mujeres vinculadas con actividades pesqueras (lonjas, pescaderías e industrias) mediante cursos de formación para su fortalecimiento organizativo.

La valoración de todas estas medidas y las conclusiones que se obtengan en el II Congreso servirán de base para seguir avanzando en la incorporación laboral de las mujeres en la industria y otras actividades pesqueras.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa se gestiona por el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (IFAPA), adscrito a la Consejería de Agricultura y Pesca, por el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril. 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 las mujeres en el ámbito científico es cada vez mayor, y este es el caso del IFAPA, donde desde los últimos años, el número de investigadoras que desempeñan su labor en el área de las ciencias agrarias, pesqueras o agroalimentarias supera al de los hombres. Así, en el año 2010 el personal femenino de plantilla investigador y técnico representaba un 35%. Además del personal laboral y funcionario, el IFAPA cuenta con personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de mejora de la cualificación y apoyo a actividades de I+D. En los últimos años, el porcentaje de presencia femenina entre este personal es bastante superior; en el año 2010, representaba el 61%. En el periodo 2008-2012 se ha mantenido esta tendencia; una tendencia similar se observa en los contratados en periodo de formación del personal técnico e investigador (54% mujeres), lo que es indicativo de una creciente y elevada preparación de las mujeres, ya que dichas plazas se ofertan en convocatoria pública competitiva.

En el ámbito de la formación, el IFAPA elabora planes y programas formativos en el ámbito agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad. En los últimos años, la crisis económica, hace que la formación esté siendo cada vez más demandada, como un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y desde el IFAPA se ha hecho un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas. La aplicación informática INFO es la que recoge la información relacionada con la actividad formativa del IFAPA. El nivel de desglose de la información permite extraer los datos siguientes:

Alumnado asistente a cursos del IFAPA. 2010

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
Formación institucional ⁹	9.708	83,0	1.996	17,1	11.704
Formación especializada ¹⁰	1.146	67,1	563	32,9	1.709
Formación inmigrantes ¹¹	280	96,9	9	3,1	289
Plan Junta Joven 2010 ¹²	2.129	72,5	809	27,5	2.938
Total	13.263	79,7	3.377	20,3	16.640

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2010

Del análisis de los datos se deduce que del alumnado participante en 2010, el 20,3% son mujeres; desglosando el dato de forma más pormenorizada, se observa que la presencia de mujeres es mayor en los programas de formación especializada (32,94%) que en los programas de formación institucional (17,05%), aunque la tendencia es creciente en ambos. En formación institucional, destaca la elevada

⁹ Engloba las acciones formativas relacionadas con certificaciones y titulaciones que los profesionales de los sectores agroalimentario y pesquero precisan para el desarrollo de sus actividades, contribuyendo a la mejora de la cualificación del tejido profesional del sector primario en Andalucía y a su ordenación y modernización. Esta formación es obligatoria para todos aquellos agricultores, ganaderos y marineros que quieran estar acreditados con un determinado fin, tales como la obtención del carnet de aplicador de fitosanitarios, la incorporación a la empresa agraria, el ejercicio de la producción integrada en un determinado ámbito de actuación o el ejercicio de la marinería.

¹⁰ Es una formación orientada a las demandas de los sectores productivos, que debe ser capaz de dar una respuesta ágil y eficaz a las necesidades reales de los agricultores, pescadores y ganaderos andaluces. El IFAPA tiene una estructura de centros y personal técnico que le permite liderar la formación especializada en Andalucía.

¹¹ El III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2010-2013 está coordinado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, de la Consejería de Empleo. En la ejecución de este Plan, el IFAPA participa en el cumplimiento del objetivo general de diseñar y promover programas de formación para todas las personas inmigrantes que realicen actividades, permitiendo una adecuación constante a la aplicación de conocimientos de los sectores que le son competentes.

¹² El Plan Integral de la Juventud 2010-2013 está coordinado por el Instituto Andaluz de la Juventud, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. En el año 2010, en la ejecución de este Plan, el IFAPA incorpora un programa dirigido a formar y promover la incorporación de jóvenes al sector agrario.

participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personal técnico universitario), donde las alumnas representan el 36,7%. Por el contrario, en los programas de materia pesquera el porcentaje de mujeres se reduce al 5%. En cuanto al perfil de las mujeres que asisten a las actividades formativas, mayoritariamente son mujeres de 25 a 45 años (69,8%), universitarias (40,5%) y ocupadas (51,9%).

En el periodo 2008-2011, se ha mantenido esta tendencia alcista de participación de mujeres en las diferentes actividades formativas del IFAPA, en parte como consecuencia de acciones positivas de información, divulgación y orientación, que han facilitado y fomentado la participación de mujeres en la formación agraria y pesquera. En esta línea se seguirá trabajando en el año 2012, en el que, además, se abrirá un programa formativo financiado por el Fondo Social Europeo, prioritariamente dirigido a las mujeres, sobre sectores productivos en los que se haya detectado una mayor facilidad para la inserción laboral.

33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRÍCOLA

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa 71F integra el conjunto de líneas que tienen como objetivo la mejora de la renta de agricultores y ganaderos, a través de ayudas dimanantes de la Política Agraria Común, financiada con cargo al FEAGA; estas líneas de ayuda son las siguientes:

- Ayudas al régimen de pago único por explotación.
- Ayudas acopladas por superficie.
- Ayudas acopladas a la ganadería.
- Plan apícola.
- Arranque de viñedo (que no se convocará en el año 2012).
- Desmantelamiento del algodón.
- Contratistas maquinaria de algodón.
- Reestructuración del tabaco.

En los últimos años, la Dirección de Fondos Agrarios ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los titulares de explotaciones solicitan estas ayudas. Con respecto a las ayudas concedidas, las personas beneficiarias de estas ayudas son:

Personas beneficiarias de ayudas FEAGA. Campaña 2011

	Hombres		Mujeres		Persona Jurídica		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	
Pago único	164.070	60,3	95.669	35,1	12.518	4,6	272.257
Ayudas por superficie	14.129	61,5	6.817	29,7	2.036	8,9	22.982
Primas Ganaderas	9.897	59,5	3.930	23,6	2.818	16,9	16.645
Plan Avícola Nacional	797	69,9	318	27,9	26	2,3	1.141
Arranque de viñedo	260	66,8	118	30,3	11	2,8	389
Desmantelamiento algodón	0	0,0	0	0,0	15	100	15
Maquinaria algodón	16	25,4	2	3,2	45	71,4	63
Reestructuración tabaco	242	79,3	59	19,3	4	1,3	305

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

3. PERSONAL

A partir de los datos extraídos de los sistemas de control de presencia del personal funcionario y laboral de la Consejería se observa que en ambos casos, los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado, representan más del 80% de los mismos, siendo mujeres y hombres quienes solicitan estos permisos, de forma similar.

Los permisos en los que el hecho causante del mismo es el embarazo, la adopción o los cuidados requeridos por las personas descendientes son solicitados en un 75,8% por mujeres en la Consejería. Igualmente, los permisos de “reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado” y “reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave”, aunque representan un porcentaje muy inferior, son solicitados por las mujeres en el 72,7% de los casos.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Agricultura y Pesca en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	12	12
Permiso por paternidad	53	0	53
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	8	41	49
Permiso adicional por parto o adopción	17	38	55
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	795	792	1.587
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	24	79	103
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	15	32	47
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	2	3
Reducción de jornada por guarda legal	4	42	46
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	3	4
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	2	5	7
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

1. SITUACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Con el objetivo de impulsar el avance en la igualdad de mujeres y hombres en las áreas de su competencia, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte viene trabajando en esta legislatura en la mejora de los niveles de participación de las mujeres en aquellos ámbitos en los que su presencia aún no está en niveles de equilibrio con respecto a los hombres.

En materia de deporte, tanto la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (artículo 56) como el I Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, establecen que las administraciones públicas deben promocionar la igualdad en la participación en actividades deportivas de hombres y mujeres y en la efectiva apertura de las disciplinas deportivas. Concretamente el I Plan profundiza en lo anterior y especifica que debe fomentarse la creación de equipos deportivos mixtos en edad escolar y que debe impulsarse la superación de los estereotipos asociados al deporte.

En materia de práctica deportiva, los datos de los que dispone la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte ponen de manifiesto que la tasa de práctica deportiva de las mujeres dista mucho de la de los hombres, excepto entre aquellos grupos de la población de una edad más avanzada. Por tanto, la Consejería continuará desarrollando iniciativas que promuevan el incremento de la práctica deportiva en el ámbito escolar, universitario, federado y de rendimiento. En este sentido resulta especialmente relevante la adopción en enero de 2011 del Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía aprobado de manera conjunta por las Consejerías de Educación, Salud, y Turismo, Comercio y Deporte. Este Plan establece como primer objetivo el incremento de la tasa de práctica deportiva de la población en edad escolar, hasta conseguir su universalización, con especial énfasis en la participación femenina.

En el ámbito del comercio y del turismo, las actuaciones de la Consejería consisten fundamentalmente en políticas de fomento y promoción dirigidas al tejido empresarial, y en esta materia se mantiene el esfuerzo por incentivar la participación de las mujeres así como de identificar las brechas de género en estos dos ámbitos. Concretamente, en el sector turístico se está promoviendo la participación de las mujeres en los instrumentos de planificación turística. La nueva orden reguladora de la Estrategia de Turismo Sostenible potencia la inclusión de medidas para integrar a las mujeres en los programas que prevé la Estrategia.

Por otra parte, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte continúa incorporando a sus indicadores presupuestarios nuevos indicadores de género que permitan medir los avances en materia de igualdad de género. No obstante, el mayor número de indicadores están englobados en el programa 46B, gestionado por la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte y que cuenta con la máxima clasificación en la Escala G+ por su capacidad de incidir sobre la igualdad de género en el ámbito deportivo.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

El programa presupuestario 46A gestiona los créditos que permiten desarrollar las competencias de la Consejería en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva.

Por lo que a infraestructuras deportivas se refiere, los créditos destinados a tal fin constituyen, en términos cuantitativos, la dotación más significativa del programa presupuestario 46A. El programa gestiona la ampliación, mejora y reforma de la red de infraestructuras deportivas de Andalucía. La labor de la Consejería a este respecto consiste en construir las instalaciones deportivas para su posterior gestión por las Corporaciones Locales. La dotación de las instalaciones en las distintas localidades vienen determinadas por la aplicación del Plan Director de Instalaciones Deportivas, cuyo principal objetivo es la ampliación, mejora, cualificación, diversificación y modernización del equipamiento deportivo de Andalucía. La proximidad espacial a los ciudadanos y ciudadanas, así como la tipología de las infraestructuras deportivas tienen una influencia muy importante sobre la incorporación de los hombres, y en especial, de las mujeres a la práctica de disciplinas deportivas de su interés.

Por otra parte, la Secretaría General para el Deporte gestiona también parte de los créditos consignados en el programa presupuestario 46A por lo que se refiere al impulso y fomento de la formación en materia deportiva. En ejercicios anteriores, a través de la Modalidad 6 de subvenciones (Formación en materia deportiva), la Secretaría General para el Deporte ha financiado esta línea de actuación. En este ámbito, se ha recogido información desagregada por sexo para medir y analizar las posibles diferencias de comportamiento, acceso y necesidades de hombres y mujeres.

46B PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

Este programa presupuestario está gestionado por la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, que cuenta, entre otras, con las funciones de impulso, desarrollo y seguimiento de la ejecución de la planificación general del deporte en Andalucía; de fomento de la práctica de la actividad deportiva entre todos los sectores de la población andaluza; de promoción y desarrollo de la actividad deportiva en edad escolar; de fomento del deporte universitario; de la consolidación del tejido asociativo deportivo, singularmente de las federaciones deportivas andaluzas como agentes colaboradores de la Administración Autonómica Andaluza y las funciones referidas al Registro Andaluz de Entidades Deportivas; y de fomento y colaboración en la celebración de grandes eventos deportivos.

En aplicación de lo dispuesto en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en materia de fomento de la práctica deportiva por parte de las mujeres, la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte viene aplicando el enfoque de género a todos y cada uno de los planes y programas deportivos que desarrolla.

En materia de deporte de rendimiento, debe hacerse referencia a la distribución por sexo de los y las deportistas de rendimiento de Andalucía que figura en la Resolución de 9 de junio de 2011, de la Secretaría General para el Deporte. Esta Resolución contiene el primer listado de 2011, que se completará con el segundo listado que se publicará a principios de 2012. En él se recogen los y las deportistas de alto nivel y de alto rendimiento, las dos subcategorías del deporte de rendimiento en Andalucía. Por lo que se refiere a este primer listado de 2011, el número total de deportistas de alto nivel asciende a 18, entre deportistas y entrenadores/as o técnicos de alto nivel, de los cuales 13 son hombres y 5 mujeres. Con respecto a los y las deportistas de alto rendimiento, el total asciende a 217 deportistas, personal entrenador o técnico y jueces o árbitros de alto rendimiento, de los cuales 151 son hombres y 66 mujeres.

Siguiendo con el deporte de rendimiento, debe señalarse que la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte ha establecido, como novedad en 2012, becas en el ámbito del deporte de rendimiento de Andalucía dirigidas a los y las deportistas y entrenadores/as o técnicos de alto nivel de Andalucía (Becas DANA), de alto rendimiento de Andalucía (Becas DARA) y a deportistas en edad escolar de Andalucía y sus entrenadores/as o técnicos (Becas DEA), en los que concurra la circunstancia de haber obtenido un mérito deportivo de los recogidos en las bases de la convocatoria, con la finalidad de colaborar en el desarrollo de sus actividades deportivas para que les facilite el mantenimiento o la mejora del rendimiento deportivo.

Las Becas DANA tienen por objeto el fomento del deporte no olímpico y no paralímpico de alto nivel de Andalucía. Las Becas DARA tienen por objeto el fomento del deporte no olímpico y no paralímpico de alto rendimiento de Andalucía. Las Becas DEA tienen por objeto el fomento del deporte en edad escolar de Andalucía. La estimación para 2012 es conceder 260 becas, 200 a hombres y 60 a mujeres.

Con respecto al deporte federado, debe destacarse el incremento en un 1,6% del número total de licencias en 2010 (575.612) con respecto a 2009 (566.740), no obstante, ha sido mayor el incremento de licencias femeninas (de 109.351 a 111.655) referidas al mismo período, un 2,1%, por un 0,8% en las licencias masculinas (de 460.089 a 463.957). Como indicador de seguimiento previsto para 2012, se prevé que el número de licencias femeninas alcance la cifra de 125.053 y el de licencias masculinas, 470.000.

Con una perspectiva temporal más amplia, la evolución de las licencias deportivas entre 2007 y 2010 muestra que el incremento total de las licencias ha sido del 12%, si bien las licencias femeninas han aumentado en ese periodo un 21,5%, y lo han hecho de manera más intensa que las masculinas.

El centro gestor de este programa presupuestario también es responsable del patrocinio a equipos que compiten en categoría máxima y submáxima, actividad que realiza a través del Programa Estrella Élite de Andalucía. En la temporada 2010/2011, dentro de la categoría máxima, los equipos masculinos representaron un 45,5% (15 equipos) del total, por un 33,3% de los equipos femeninos (11 equipos), y el restante 21,2% corresponde a equipos mixtos (7). Sin embargo, en la categoría submáxima, el número de equipos femeninos superó al número de equipos masculinos; representando sobre el total un 49,1% (27 equipos femeninos), por un 27,6% de equipos masculinos (15) y un 23,3% de equipos mixtos (13).

Entre las temporadas 2007/2008 y 2010/2011 el total de equipos aumentó de 92 a 101. No obstante, este crecimiento ha sido más intenso en los equipos femeninos, que en 2007 eran 36, por 44 masculinos, y que en 2010 sobrepasaron a los equipos masculinos, contabilizándose 43 equipos femeninos y 38 masculinos, cifras que reflejan un incremento del 19,4% de los equipos femeninos en esas tres temporadas. Para el ejercicio 2012, se prevé que los clubes femeninos sean 37, los masculinos 33 y 15 los clubes mixtos.

El deporte en edad escolar comprende todas aquellas actividades físico-deportivas que se desarrollan en horario no lectivo, dirigidas a la población en edad escolar de entre 6 a 18 años y de participación voluntaria. Para la Consejería resulta evidente que la mejora en los niveles de práctica deportiva en edad escolar supone que

ésta población adquiera hábitos de vida activa desde edades tempranas, siendo una garantía para la práctica deportiva en el futuro. El recientemente aprobado Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía viene a reforzar todas las actuaciones que ya estaba desarrollando la Consejería para lograr niveles de participación equilibrada entre los niños y las niñas.

Siguiendo en el ámbito de promoción del deporte en edad escolar, hay que señalar que en 2011 se ha celebrado una nueva edición de los Encuentros Deportivos Escolares (EDEA). Estos encuentros tienen la finalidad de promover la amistad, el respeto, la tolerancia, el juego limpio, y la igualdad de género, entre otros. El último Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía se celebró en la ciudad de Cartaya los días 1, 2 y 3 del mes de abril de 2011 (VII edición), en colaboración con las entidades locales y federaciones deportivas. Para la edición de 2012 se prevé una participación de 180 niños y 180 niñas procedentes de toda Andalucía.

Con respecto a las actividades del programa en materia de entrenamiento en edad escolar, debe destacarse que el Programa Andaluz de Entrenamiento (PAE) pasa a denominarse en 2012 Programa Andaluz de Tecnificación del Entrenamiento de Deportistas en Edad Escolar (PATEDE). El nuevo PATEDE establece medidas y acciones destinadas a la mejora de las condiciones de estos deportistas y de su entorno, así como herramientas que permitan implementar la gestión de la tecnificación deportiva de Andalucía. Para 2012 se prevé una participación de 250 chicas y 400 chicos, si bien la participación real dependerá de los deportistas finalmente seleccionados por las federaciones en función de las cualidades que éstos tengan para la práctica deportiva.

Por otra parte, dependen directamente de la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, el Instituto Andaluz del Deporte y el Centro Andaluz de Medicina del Deporte.

El Instituto Andaluz del Deporte (IAD), continuará en 2012 desarrollando sus acciones formativas, identificando las necesidades de formación desde una perspectiva de máxima empleabilidad y teniendo en cuenta la perspectiva de género. Los programas y actuaciones del IAD van dirigidos fundamentalmente a profesionales y estudiantes vinculados al sector deportivo y tienen por objeto la formación, la documentación y la investigación.

El Centro Andaluz de Medicina del Deporte (CAMD) dará continuidad a las actividades que venía desempeñando en los ejercicios presupuestarios anteriores, integrando en su desarrollo la perspectiva de género. Como novedad en 2012, el CAMD introduce un

indicador con relevancia de género que recoge el número de deportistas atendidos en el centro y cuya previsión es de 1.300 mujeres y 3.300 hombres.

Por último, debe señalarse que en 2011 se ha concluido el proyecto “El deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género” que estaba financiado por el Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La realización de este proyecto ha permitido obtener un diagnóstico de la situación actual del deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género, así como un análisis del impacto de género en los presupuestos que las universidades públicas andaluzas destinan al deporte. Además el proyecto ha permitido desarrollar distintas actividades de promoción de la actividad física y deporte en las universidades. Todas estas actuaciones han permitido incrementar, de manera notable, la sensibilización de los servicios deportivos de las universidades andaluzas sobre la relevancia de integrar la perspectiva de género en el diseño, presupuestación y gestión de las actividades deportivas organizadas en el ámbito universitario, y también de las universitarias andaluzas en materia de práctica deportiva y vida saludable.

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

Los créditos de este programa presupuestario dan soporte a los servicios generales de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte. El programa pretende dar un uso eficiente a los medios materiales y recursos humanos con los que cuenta el centro directivo.

Una de las competencias que recae bajo la responsabilidad de este programa presupuestario es la gestión de la oferta formativa dirigida al personal de la Consejería. Esta actividad cuenta desde hace varios ejercicios con indicadores de género que reflejan la participación de hombres y mujeres en las acciones formativas. El Plan formativo de la Consejería para el ejercicio 2012 prevé que todas las actividades se celebren en la localidad de residencia de los empleados y las empleadas de la Consejería, y para medir la participación mantiene los indicadores relativos al alumnado y al profesorado, ambos desagregados por sexo.

Habitualmente, la asistencia a estas actividades formativas muestra una participación mayoritaria por parte de las mujeres. Por otra parte, aunque la participación de mujeres en el profesorado de los cursos ha sido minoritaria en otros ejercicios presupuestarios, la implantación de cursos telemáticos ha producido no solo una reducción en la diferencia de participación entre mujeres y hombres sino que el número de profesoras previstas para los cursos del ejercicio 2012 sea superior al número de profesores. Por otra parte, es posible que la concentración de cursos

en la sede de los servicios centrales de la Consejería haya provocado el crecimiento en la proporción de profesoras sobre el total de profesorado, puesto que esta circunstancia facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.

Al realizar un balance de legislatura sobre las actividades de formación, se aprecia que la participación de las mujeres y los hombres en los cursos de formación muestra unos porcentajes similares (55%, mujeres y 45%, hombres). No obstante este porcentaje varía en función de que la actividad formativa esté organizada en la localidad de residencia o en otra localidad. Así, por ejemplo, en 2008, en los cursos celebrados en la localidad de residencia, un 80% del alumnado eran mujeres y un 20% hombres, mientras que cuando el curso se celebraba fuera de la localidad de residencia la participación de las mujeres descendía hasta el 33% del alumnado y los hombres pasaban a representar el 67%. Puesto que la oferta formativa para 2012 no contempla la organización de cursos fuera de la localidad de residencia, se prevé que las mujeres aumenten su participación en un 5% sobre el total del alumnado.

Con respecto a la gestión de los sistemas de información de la Consejería, debe destacarse que en 2011 se ha comenzado la explotación de datos proporcionados por las herramientas cuya adaptación fue financiada a través del proyecto "Desarrollo de la herramienta para la recogida de información con perspectiva de género en el ámbito de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte", incentivado por el Fondo G+ de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Este proyecto ha mejorado de forma considerable los sistemas de información y los formularios de la Consejería. En concreto, destaca la adaptación del Registro General de Comerciantes Ambulantes de Andalucía y el Registro del Deporte de Rendimiento de Andalucía, con la previsión, para el ejercicio 2012, de incrementar progresivamente el número de registros que cuenten con información desagregada por sexo, como, por ejemplo, el Registro de Turismo. Con la información obtenida de estos registros y formularios se dispondrá de herramientas suficientes para poder identificar las desigualdades de género en cada área y se podrán establecer las medidas positivas que permitan reducirlas y eliminarlas.

75B PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN TURÍSTICA

Este programa presupuestario desarrolla aquellas actividades relativas a las políticas de fomento del tejido empresarial turístico. Desde un enfoque de género, el objetivo principal del programa es potenciar el crecimiento turístico sostenible en todo el territorio de Andalucía, fomentando la integración de las mujeres en el empleo turístico.

Muestra de lo anterior es la Orden de 18 de mayo de 2011, por la que se desarrolla la Estrategia de Turismo Sostenible y se regula el procedimiento de selección de los Programas de Turismo Sostenible. Esta norma, recoge entre los criterios de selección de los Programas de Turismo Sostenible, el grado de la inclusión en el Programa de medidas que favorezcan la integración de las mujeres. Con ello se promueve la aplicación de medidas tendentes a lograr la igualdad de género de forma efectiva.

Para el 2012 se prevé aprobar una orden por la que se regule la concesión de subvenciones al amparo de la Orden de 18 de mayo de 2011 antes mencionada. Con esta norma se pretende que tras el proceso de selección de los Programas, y con la información requerida a los y las gerentes, el centro directivo que gestiona el Programa 75B, recopile datos relevantes para la elaboración del informe de evaluación del impacto de género de este programa presupuestario.

Con respecto a las subvenciones para servicios turísticos y la creación de nuevos productos que se convocan al amparo de este programa presupuestario, se continuará puntuando en las solicitudes con hasta un 5% de la puntuación total a los proyectos de pequeñas y medianas empresas participadas mayoritariamente por mujeres, y por otro lado, hasta un 2%, cuando el número de empleos estables creados y/o mantenidos correspondan en su mayoría a mujeres.

En el ejercicio 2012 se continuará colaborando con el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010-2014), que actúa en zonas rurales delimitadas por la Junta de Andalucía, considerando especialmente las zonas rurales con un mayor grado de atraso relativo, favoreciendo también la igualdad real entre las mujeres y los hombres del mundo rural

Este programa presupuestario cuenta con un indicador de género que está referido a la selección de personal en las iniciativas de turismo sostenible. Los datos del periodo 2007 a 2009 muestran que un 67% de los puestos de gerencia han sido ocupados por mujeres.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

Las actividades de este programa presupuestario pretenden dar cumplimiento al objetivo de consolidar el turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía. Una de las herramientas principales para alcanzar este objetivo pasa por el desarrollo de los planes de formación sectorial especializada dirigidos a los y las profesionales del sector turístico andaluz. Los planes harán especial incidencia en

materias como la innovación, el marketing y la calidad, y pretenden proporcionar una formación continuada a los y las profesionales del sector. Para ello se colaborará con actores del sector como otras consejerías, agentes sociales, administraciones locales, etc.

Para 2012 este programa aportará seis indicadores relevantes al género al conjunto de indicadores presupuestarios. Estos indicadores están referidos al programa de formación en hostelería, a la formación en materia de arte ecuestre y a los empresarios y las empresarias participantes en el área de transferencia de conocimiento del proyecto Andalucía Lab.

El programa de formación en hostelería prevé contar con 100 alumnos y 80 alumnas, distribución por sexo similar a la del ejercicio 2011, en la que hubo un 52% de alumnos y un 48% de alumnas. La evolución de este indicador entre 2008 y 2012 muestra que en 2008 el número de alumnos prácticamente doblaba al número de alumnas, y que en los ejercicios siguientes no solo se ha igualado la participación de las mujeres y los hombres en el alumnado, sino que en 2012 se prevé una participación mayoritaria de las mujeres.

El indicador previsto para el alumnado de arte ecuestre en 2012 estima que el porcentaje de alumnos será del 60% y el de alumnas el 40% restante, una participación que se mueve en los niveles de representación equilibrada.

Por último, el indicador referido a empresarios y empresarias participantes en el área de transferencia de conocimiento del proyecto Andalucía Lab prevé para 2012 un crecimiento general en el alumnado, si bien se mantendría invariable la participación de hombres y mujeres que en el ejercicio 2011 fue del 60% y el 40%, respectivamente.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Dentro de las actividades que la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte desarrolla a través de este programa presupuestario, son especialmente interesantes por su incidencia en materia de igualdad de género las ayudas y becas convocadas en el ámbito de la política comercial de la Junta de Andalucía.

En el ejercicio 2012, el centro gestor del programa presupuestario, la Dirección General de Comercio, ha previsto la convocatoria de las ayudas para el fomento de la cooperación empresarial e impulso del comercio urbano y las becas de formación en comercio interior.

A través de la solicitud de ayudas para el fomento de la cooperación empresarial e impulso del comercio urbano, la Consejería obtiene información sobre el sexo de la persona solicitante, y esto es el resultado de la adaptación del formulario a tal efecto.

Por lo que respecta a las becas de comercio interior, los datos muestran que entre 2007 y 2010 los hombres han obtenido alrededor de un 26% de las becas, con ligeras oscilaciones de un año a otro, correspondiendo a las mujeres el 74% restante.

Estos porcentajes están en sintonía con la proporción de hombres y mujeres que solicitan estas becas. A modo de ejemplo, puede citarse que en 2010, un 29% de los solicitantes fueron hombres y un 71%, mujeres. Por otra parte, la convocatoria de 2011, que está en tramitación, otorgará un total de 16 becas para las que se han recibido 274 solicitudes, de las que un 30% son de hombres y un 70% de mujeres.

La Consejería ha detectado que el mayor número de solicitudes de mujeres se debe a la mayor dificultad de éstas para acceder al mercado laboral, ya que las mujeres consideran las becas como una oportunidad para acceder al mercado laboral cuando finalizan sus estudios en igualdad de condiciones, evitando así las discriminaciones que aún persisten en algunos procesos de selección en el sector privado. Igualmente, al estar las becas destinadas a personas con una titulación universitaria y que cada año terminen sus estudios universitarios más mujeres que hombres, puede entenderse que las personas solicitantes sean en su mayoría mujeres. De hecho, de los 16 becarios de 2010, 15 tenían una doble titulación universitaria, de ellos 3 eran hombres y 12, mujeres.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	1	1	2
Permiso por paternidad	9	0	9
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	1	11	12
Permiso adicional por parto o adopción	3	9	12
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	239	307	546
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	15	22	37
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	5	16	21
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	1	2
Reducción de jornada por guarda legal	1	9	10
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	16	17
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

18.00 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social tiene atribuidas las competencias para la elaboración, fomento y desarrollo de medidas para favorecer el ejercicio de derechos y libertades de la ciudadanía de Andalucía en un ámbito de la igualdad y el bienestar social; el desarrollo, coordinación, promoción de iniciativas e impulso de las actuaciones que se realicen en materia de violencia de género, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Consejerías; el impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, siendo la entidad encargada el Instituto Andaluz de la Mujer. Dependiente de esta Consejería se encuentra, también, el Instituto Andaluz de la Juventud.

Estas competencias tienen su reflejo normativo en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, que establece las áreas de política pública en las que es necesario trabajar y en las que debe estar presente el principio de transversalidad. Por otro lado, hay que hacer referencia a la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, la Ley Orgánica 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres en Andalucía, el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad 2008-2013, el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía y el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, cuya ejecución está finalizando, estando en fase de redacción el III Plan.

Este ejercicio de legislación y planificación de actuaciones para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Andalucía ha estado acompañado de una identificación de las principales situaciones de las desigualdades de género detectadas en las áreas competenciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, las más importantes de las cuales se señalan algunas de ellas a continuación.

A la hora del diseño de políticas de promoción del bienestar social, la perspectiva de género debe ser un factor a tener en cuenta en las políticas dirigidas a la atención de las personas en situación de exclusión social. Las mujeres pueden encontrarse más cerca de la dependencia económica y la pobreza, posibilidad que provoca mayores riesgos de exclusión, abuso y malos tratos, sobre todo cuando se suman otros elementos de discriminación como el origen social o racial, discapacidad o toxicomanía. Para la atención a los colectivos de personas en riesgo o en situación de exclusión social ha de tenerse en cuenta las características de

hombres y mujeres, impulsando al mismo tiempo procesos de empoderamiento para las mujeres, que lleven a la conquista de la equidad en la distribución de las responsabilidades entre hombres y mujeres. En el ámbito de actuación de la drogodependencia, los estudios muestran que, en términos generales, los hombres tienen prevalencias de consumo más altas que las mujeres para todas las sustancias, excepto en el caso del consumo de tranquilizantes, hipnóticos y somníferos que los consumen más las mujeres y en el caso de anfetaminas y del tabaco, que se encuentra prácticamente igualado en ambos sexos.

También interesa destacar el incremento del número de inmigrantes que se ha producido en Andalucía a lo largo de los últimos años, siendo la tercera Comunidad Autónoma en número de personas residentes extranjeras en toda España. Paralelamente se ha producido un importante aumento del número de asociaciones para atender a este colectivo de personas, debido a la gran demanda existente en nuestra sociedad actual, a las importantes modificaciones que se han producido en la legislación vigente en materia de extranjería y a las crecientes necesidades de estas personas, sobre todo en la situación actual donde el desempleo ha castigado especialmente a este colectivo. Dentro de esta problemática, hay que prestar especial atención a las mujeres inmigrantes, por ser el grupo más susceptible de sufrir algún tipo de discriminación, en concreto una doble discriminación en razón de su sexo y su origen, lo que provoca una mayor situación de vulnerabilidad. Adicionalmente, a estas dificultades se les suma que habitualmente tienen una menor formación, acceden a trabajos más precarios y peor remunerados y su situación se complica al tener mayores cargas familiares de las que son socialmente responsables, en tanto cuidadoras de mayores e hijos/as lo que implica tener un proyecto migratorio que incluye la reagrupación familiar.

Así mismo, tanto en la atención a la dependencia como en el envejecimiento activo y la discapacidad, reconocer estos rasgos y efectos diferenciales es esencial para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres y para formular medidas eficaces y eficientes para hacer frente a cada realidad. La escasa incorporación al mercado laboral de las personas en esta situación, junto con distintos factores que históricamente han afectado a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado (sueldos más bajos, falta de desarrollo profesional debido a las interrupciones en la actividad laboral y las obligaciones relacionadas con la atención de la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su autonomía. Si a esto se añade una situación de discapacidad o dependencia, se producen a menudo escenarios de discriminación múltiple, que limitan seriamente las posibilidades de integración de estas mujeres en el ejercicio de su ciudadanía y su desarrollo integral.

En este sentido, del análisis de los datos estadísticos, se puede afirmar que, aunque las mujeres tengan mayor esperanza de vida, tienen en términos relativos una situación de dependencia mayor que los hombres, tanto durante los primeros años de la vejez como a partir de los 80 años. Además las mujeres que se encuentran en las situaciones mencionadas cuentan aun con menores oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de adopción de decisiones, que contribuye a la tradicional falta de autonomía y deterioro de la autoestima. Es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación siempre que sea posible, o al menos favorecer el mayor grado de autonomía en aquellos casos en los que su situación de dependencia no permita fijar objetivos más ambiciosos.

De la misma manera, las desigualdades entre hombres y mujeres resultan más acusadas en las personas con discapacidad, resultando que las mujeres con discapacidad participan menos en la sociedad que los hombres con discapacidad. Afrontan desigualdades en educación formal, en tasa de actividad, en relaciones afectivas, en su autopercepción, en derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación, incluso en el acceso a los servicios sociales. De hecho, siendo mayor el número de mujeres que de hombres con discapacidad, ellas acceden en menor medida a los recursos sociales que esta Consejería pone a su disposición.

Resulta importante, por tanto señalar, que estas mujeres corren mayor riesgo de ser objeto de maltrato físico y psicológico debido a las actitudes sociales discriminatorias y a la ausencia de recursos económicos y educativos ya señalados. Por ello es fundamental sensibilizar y educar a profesionales y sociedad en general, con el fin de reducir al mínimo los riesgos que, para estas mujeres, entrañan todas las formas de abandono, discriminación y violencia, generando una mayor conciencia de esos fenómenos, y empoderándolas frente a estas situaciones, especialmente en momentos de urgencia social.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

La Dirección General de Servicios Sociales y Atención a las Drogodependencias, a través del programa presupuestario 31B viene desarrollando actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones y analizando los riesgos que para la salud y para la sociedad en general se derivan de dicho

consumo. Así, se contemplan actuaciones dirigidas a la prevención del consumo de sustancias o juego patológico, a la atención a las personas con problemas de abuso o dependencia y diversas actuaciones conducentes a la incorporación social de las personas afectadas.

El marco de actuación en cada ejercicio presupuestario viene delimitado por el Plan Andaluz sobre Drogas vigente, constituyendo éste el Plan director de las políticas públicas en materia de adicciones. En este momento permanece en vigor el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, encontrándose en su fase final la redacción del III Plan (III PASDA) que se iniciará en 2012.

En el análisis que la Dirección General realiza de la legislatura 2008-2012, cabe señalar en primer lugar, y en lo referente a las admisiones a tratamiento, que en los últimos años los datos han venido reflejando cambios en las diferentes adicciones. Hasta 2006 las cifras se mantenían algo por encima de las 17.000 admisiones anuales, pero las previsiones de años posteriores se han venido haciendo sobre la base de un marcado descenso de las admisiones por opiáceos, un aumento de las de cocaína, cannabis y tabaco, así como altibajos en el alcohol. Precisamente en el año 2010 se ha producido un descenso de las admisiones por tabaco, cocaína y alcohol; para el año 2012 se prevé un descenso más acusado.

En cuanto al Programa de Mantenimiento con Metadona, dirigido a personas con dependencia a opiáceos, se ha observado una progresiva disminución en el número de personas admitidas por opiáceos, por el descenso en el consumo. De este modo, en los últimos tres años se produce un descenso anual de admisiones por opiáceos entre el 15% y el 20%. También hay que tener en cuenta que este programa está siendo menos demandado debido al hecho de que desde el año 2009 se oferta para pacientes con mejor evolución la opción del Programa de Mantenimiento con Buprenorfina. Las previsiones para 2012 indican la continuidad del mencionado descenso, manteniéndose el porcentaje de mujeres participantes en un 13% sobre el total del programa.

Con la vista puesta en el próximo ejercicio presupuestario 2012, el III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones cuenta entre sus principales novedades el apostar, entre otras actuaciones, por hacer efectiva la perspectiva integrada de género para conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres. Esta idea subyace en las cuatro áreas de intervención que lo integran: la prevención, la atención socio sanitaria, la incorporación social y la gestión del conocimiento.

En la línea de prevención, el III Plan tiene como punto de partida previo conocer la realidad del problema en el medio y así poder arbitrar soluciones y planificar adecuadamente los programas, recursos y servicios. Para la elaboración y desarrollo

del diagnóstico base se considera, por un lado, el análisis de las estadísticas que informan sobre los perfiles de las personas atendidas y, por otro, los datos que proporcionan las encuestas de población. El III Plan, en consonancia con esta idea, pretende disponer de Sistemas de Información, con todos los indicadores desagregados por sexo, en las diferentes áreas de intervención para poder monitorizar adecuadamente la realidad del fenómeno y adaptar la oferta de servicios a la demanda real y a los cambios que se vayan produciendo.

En el área de atención socio sanitaria, se trabajará para diseñar y poner en marcha estrategias que permitan aumentar la permanencia y la adherencia de mujeres y hombres a los programas de tratamiento que se llevan a cabo en todos los centros de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones, y se continuará con el análisis de los cuestionarios de percepción con la finalidad de conocer cual es la percepción que hombres y mujeres tienen del tratamiento que reciben y con ello enfocar las posibles desigualdades que se presenten. Así mismo, se tendrá en cuenta que en los centros residenciales, la oferta de plazas se adapte para equiparar los tiempos de espera de ambos sexos y en algunos servicios se disponen plazas para acoger la demanda de madres con hijos menores de tres años, de mujeres en el primer trimestre del embarazo o inicio del segundo y plazas para parejas en tratamiento.

En cuanto al fin último de las intervenciones, la incorporación social, en esta línea el III Plan continuará centrándose en el grado de cobertura de los dos principales programas que favorecen dicha integración; el Programa Red de Artesanos, orientado a la formación prelaboral y el Programa Arquímedes, que ofrece subvenciones para la contratación de personas en tratamiento en la red asistencial en proceso de incorporación social.

La experiencia de los últimos años, y especialmente en la situación económica actual, que puede hacer que la escasa oferta de empleo incida en mayor medida en las mujeres, situándolas en desventaja a la hora de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, ha demostrado que es necesario que se potencie la contratación de mujeres con problemas de drogodependencias o afectadas por el juego patológico, mediante el incremento de las contrataciones del Programa Arquímedes. La finalidad es compensar la doble discriminación que padecen, por su condición de mujer y de drogodependiente, facilitando su acceso al mercado laboral mediante el incremento del porcentaje de contrataciones, hasta alcanzar el 14 %, porcentaje similar al que representan las admisiones a tratamiento. Paralelamente, se estima necesario el desarrollo de otras estrategias que permitan un acceso a los programas de incorporación social en las mismas condiciones para hombres y mujeres. Además se prevé realizar el estudio sobre prevalencia y actitudes ante el

consumo, *La Población andaluza ante las Drogas*, en el que se incluirá de manera transversal el eje de género.

Por último y en lo que respecta a la cuarta línea de trabajo del III Plan, atiende a lo destacado por diversos objetivos y estrategias de las áreas de atención socio sanitaria y de gestión del conocimiento que van dirigidas a investigar si los datos de los análisis responden a la existencia de dificultades de acceso a la red asistencial por parte de las mujeres o bien a qué realidad del problema responden.

Las previsiones de actuación de este programa presupuestario en relación con sus indicadores de género se orientan a la continuidad de los servicios ofrecidos, entre los que destacan las llamadas al teléfono de información. A través de este teléfono se facilita información sobre los recursos y programas existentes y orientación sobre como actuar ante situaciones relacionadas con los problemas asociados al consumo de drogas. En lo que respecta a los datos a obtener para el año 2012, se estiman un total de llamadas de 416 hombres y 623 mujeres.

En cuanto a las alumnas y alumnos participantes en programas de prevención en materia de drogodependencias y adicciones en el medio educativo, se estima para el ejercicio 2012 una participación de 155.000 alumnos y 150.000 alumnas, porcentaje similar al de ejercicios anteriores, ya que se mantienen tanto los programas ofertados como los centros participantes sin previsión de cambios significativos.

En relación con los pacientes en recursos de internamiento, en los últimos años no se ha producido una variación significativa en el perfil de las personas usuarias, por lo que se seguirá con la misma tendencia.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa Atención a la Infancia garantiza la continuidad de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de los y las menores y la colaboración con las familias andaluzas. En ambos ámbitos de actuación se encuentra incluida la perspectiva de género.

De la valoración de la evolución de los indicadores del programa Atención a la Infancia orientados a corregir las desigualdades de género, en los ejercicios 2008-2012, se desprenden las siguientes consideraciones:

- *Menores atendidos por los equipos de tratamiento familiar*, está vinculado con el objetivo de sensibilización en valores para la infancia y prevención de las situaciones de riesgo. Su grado de ejecución en 2010 fue del 123%, debido a

que se han creado dos equipos más de tratamiento familiar, con lo que se ha podido atender a un mayor número de menores. También a que se ha realizado un esfuerzo de optimización de los procedimientos empleados por los equipos de tratamiento familiar.

- *Menores atendidos por los programas de vulnerabilidad social*, este indicador está vinculado con el objetivo de fomento de la función de sensibilización en valores positivos para la infancia y prevención de las situaciones de riesgo. El grado de ejecución en 2010 ha sido del 83,3%. En 2009 su ejecución fue del 100,3%, y en 2008 del 145,1%. En los ejercicios 2011 y 2012 se esperan porcentajes de ejecución similares.
- *Menores extranjeros no acompañados atendidos*, dentro del sistema de protección durante el ejercicio de referencia y vinculado con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores. El grado de cumplimiento de este indicador para 2010 ha sido del 51% sobre la cuantía prevista de modo global. La disminución del 52% respecto a los varones atendidos, se debió a la gran disminución de menores extranjeros varones que llegaron a Andalucía durante el año 2010. Por el contrario, aumentó el número de mujeres menores de edad que llegaron a esta Comunidad, aumentando el número de mujeres menores atendidas. Existen factores tan imprevisibles como el mayor control policial en los países de origen, la construcción de infraestructuras modernas que dificultan sortear los controles policiales, la situación económica o simplemente las condiciones climatológicas dificultan en gran medida poder hacer una previsión acertada de los menores emigrantes no acompañados que llegarán a nuestra tierra.
- *Jóvenes extutelados atendidos*, este indicador se refiere al 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, con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores. Entre las actividades encaminadas a mantener y promover la inserción social y profesional de los jóvenes extutelados, se han firmado convenios de colaboración con Entidades Colaboradoras para los Centros de media y alta intensidad. En el año 2009 se pusieron en marcha acciones formativas de inserción dirigidas a menores del Sistema de Protección de Andalucía, cofinanciadas a través del Fondo Social Europeo. Mediante esta iniciativa, se amplió la oferta formativa existente, y se hizo un gran esfuerzo para adecuarla al perfil de los jóvenes a los que iba destinada. De esta forma, se desarrollaron una serie de cursos y talleres dirigidos a menores de los Centros de Protección de mayores de 16 años, con vistas

a procurarles una formación teórica y práctica que incida en su integración social y laboral, de tal modo que en el futuro pudieran ser competitivos en el mercado laboral, previniendo situaciones de desarraigo y marginación social.

- *Menores en acogimiento familiar*, se refiere al número de menores protegidos a través de esta medida de integración familiar entendidos de modo global, tanto de nueva constitución como ya existentes previamente, vinculado con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores. El grado de ejecución en 2010 ha sido del 83%. En 2009 fue del 90% y en 2008 del 82,8%. En los ejercicios 2011 y 2012 se esperan porcentajes de ejecución similares debido a la crisis económica de las posibles familias acogedoras de menores, dado que el 60% de los acogimientos familiares no son remunerados.
- *Menores en acogimiento familiar retribuido*, referido a menores que se encuentran en determinados tipos de acogimientos que conllevan remuneración; como es el caso de los acogimientos de urgencia, en los que las familias deben prestar a los menores acogidos una atención de mayor intensidad, que implica una dedicación completa de alguno de sus miembros y una serie de tareas encaminadas a facilitar el estudio y diagnóstico de la situación familiar del menor o menores acogidos. El porcentaje de ejecución de este indicador en 2.010 ha sido del 104,6%, con lo cual se han cumplido las previsiones iniciales. También se esperan poder cumplir las previsiones iniciales en los dos ejercicios siguientes (2011 y 2012).
- *Adopciones nacionales constituidas*, este indicador se relaciona con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores y se vincula con el objetivo de incremento de recursos del sistema de protección de menores que depende de distintos factores, entre los que se encuentran el número de solicitantes de adopción, el número de menores susceptibles de ser adoptados, o la idoneidad de aquellos respecto de estos; de ahí la dificultad en cuanto a su previsión. Se refiere al número de adopciones nacionales que se han constituido durante el ejercicio 2010 y cuyo porcentaje de ejecución en 2010 ha sido del 81,9%, en 2009 fue del 56,2% y en 2008 del 66,2%.
- *Adopciones internacionales tramitadas*, se observa un progresivo descenso en las solicitudes de las familias andaluzas de adopción internacional; se trata de una tendencia generalizada, no solo en el resto de España, sino a nivel mundial. El motivo fundamental lo encontramos en que los países de origen de los niños, se encuentran potenciando sus sistemas de apoyo a las familias y protección a la infancia en su propio país, por lo que ofrecen un menor número

de niños para la adopción internacional, lo que alarga en varios años el tiempo de espera, a la vez que se establecen criterios más restrictivos. Esta situación presenta mayor incidencia en las niñas, toda vez que en años anteriores el país más demandado era China, donde mayoritariamente se adoptan niñas; siendo actualmente uno de los menos solicitados por las familias. En 2008, el grado de ejecución fue del 68,71%, debido a los cambios en las exigencias a los solicitantes establecidas en algunos países, y al importante incremento en los tiempos de espera para resolver, generalmente en varios años, afectando especialmente a las solicitudes de China. En 2009 el grado de ejecución fue del 47,18%, produciéndose un importante descenso en el número de expedientes nuevos tramitados, e incrementándose mucho el tiempo de tramitación lo que dio como resultado que hubiera muchos expedientes aún en trámite cuando terminó el ejercicio. Para los ejercicios 2011 y 2012 se esperan porcentajes de ejecución similares

Para el ejercicio 2012 este programa presupuestario continúa con los objetivos de gestión de los recursos del sistema de protección de menores, la sensibilización social en valores, y la formación e investigación en materia de infancia. Así mismo, se está integrando la perspectiva de género en los objetivos relativos a la gestión de recursos del sistema de protección de menores, y la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.

En relación con el objetivo de sensibilización social en valores, y la formación e investigación en materia de infancia, destaca el fomento del buen trato a la infancia y la transmisión a la sociedad, en general, de valores positivos a través de la figura de Andaluna, entre estos valores se encuentran la igualdad de género, la publicidad no sexista y la no-violencia entre iguales.

Por otra parte, en la gestión de los recursos del Sistema de Protección de menores, en concreto, la gestión de plazas en los Centros de Protección de Menores, destacan los programas de atención a chicas en proceso de gestación y jóvenes madres; mediante estos recursos se trata de apoyar y acompañar los distintos procesos que pueden darse en situaciones de embarazo, parto y cuidado de bebés de las menores que estén o vayan a estar atendidas en acogimiento residencial básico. Estos programas incluyen la colaboración en la orientación del caso para la oportuna toma de medidas respecto del futuro de la relación de la joven madre con su descendiente.

Por último, en relación con el objetivo de la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social, se encuentra el Programa de mediación

familiar, dirigido a familias con mujeres internas en instituciones penitenciarias de Andalucía Occidental, especialmente orientado a mujeres reclusas cuya salida de los centros penitenciarios está próxima, y que quieren vivir con sus hijos y retomar su actividad familiar. Este programa potencia la mediación familiar entre las reclusas y sus familiares, como método alternativo de resolución de conflictos familiares, para fortalecer y mejorar la relación familiar, primando en todo momento el interés del menor; para prevenir el riesgo de delincuencia en hijos e hijas de mujeres reclusas en instituciones penitenciarias y favorecer la integración social de la familia y de los y las menores dentro de su red social de apoyo y disminuir las consecuencias negativas de la reclusión.

31G BIENESTAR SOCIAL

El programa Bienestar Social tiene dos líneas básicas de actuación claramente diferenciadas. Por un lado, con los créditos de este programa se financia, conjuntamente con la aportación de las Entidades Locales de Andalucía, la red de Servicios Sociales Comunitarios de nuestra Comunidad Autónoma. Por otro lado, mediante la concesión de subvenciones a las Entidades Locales y a las entidades de la iniciativa social se atienden a personas de la comunidad gitana de Andalucía, a personas inmigrantes, a personas emigrantes temporeros, a personas emigrantes andaluzas que retornen a Andalucía, a personas que tengan la condición de andaluces y residan fuera del territorio español o a personas que tienen unas necesidades especiales y que requieren una atención social preferente. Asimismo se atienden a personas que residen en zonas con necesidades de transformación social, que en la mayoría de los casos podrían englobarse en algunos de los colectivos antes mencionados.

Respecto a la primera línea de actuación, los Servicios Sociales Comunitarios constituyen la estructura básica del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía y suponen un primer nivel de intervención a toda la población de la Comunidad Autónoma. Hay que poner de manifiesto, en primer lugar, que se ha producido un notable incremento del número de personas que han acudido al mismo desde el año 2007, concretamente el Servicio de Información, Valoración, Orientación y Asesoramiento ha tenido un considerable incremento de personas atendidas. Respecto al perfil de estas personas, en el año 2009 el porcentaje de hombres atendidos en los Servicios Sociales Comunitarios es del 43% y el de mujeres del 57%.

Así mismo, en la Comunidad Autónoma de Andalucía el servicio de ayuda a domicilio es gestionado por las Entidades Locales, financiado a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como con cargo al Plan Concertado

de Prestaciones Básicas en materia de servicios sociales; el 70% de personas atendidas en este servicio son mujeres, muchas de ellas con una edad superior a los 80 años.

Con respecto a las personas profesionales que desarrollan su trabajo en los Servicios Sociales Comunitarios, sean contratadas directamente por las Entidades Locales como para aquellas contratadas por empresas que realizan una gestión indirecta de los servicios, se pone de manifiesto que el 93 % de las personas que trabajan en los Servicios Sociales Comunitarios son mujeres, frente a solo el 7% de hombres.

Respecto a la segunda línea de actuación del programa 31G, las personas que se encuentran en un proceso de exclusión, sufren una serie de consecuencias y síntomas que bloquean su capacidad y su proyecto de vida; las administraciones públicas tienen plena responsabilidad de garantizar que toda persona tenga el mínimo necesario para cubrir las necesidades básicas, avanzando así hacia el progreso social. La Junta de Andalucía interviene con estos colectivos colaborando con las entidades de la iniciativa social que atiende a los mismos. Por ello, la mejor manera de priorizar a las mujeres es primar en la convocatoria de ayudas públicas a aquellas solicitudes presentadas que, de forma exclusiva o de forma prioritaria, atiendan a mujeres.

Concretamente, en la Orden de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de 10 de mayo de 2011, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en el ámbito de la Consejería, se establece como criterios de valoración de las solicitudes, en la línea de subvenciones para el mantenimiento de entidades privadas dedicadas al ámbito de la acción social, el número, cualificación y vinculación laboral del personal adscrito a la entidad, así como el porcentaje de hombres y mujeres sobre la totalidad de los mismos.

Esta Orden se dirige a diferentes colectivos con objetivos específicos para cada cual. Así se promueve la información, orientación y asesoramiento a la población gitana sobre los derechos y recursos sociales existentes para procurar su acceso normalizado desde el respeto a su identidad, a través de programas informativos, preventivos, socioeducativos y de escolarización. Durante el año 2011 se llevarán a cabo acciones específicas dirigidas a las mujeres gitanas, con el objetivo de contribuir a paliar la desigualdad de género en este colectivo.

Asimismo, se promovió la asistencia a personas inmigrantes y a las personas emigrantes temporeras andaluzas y sus familias que residan en territorio andaluz y

requieran una atención social y educativa. Para ello se colabora con asociaciones, federaciones y entidades de ayuda a inmigrantes para el mantenimiento de albergues y servicios de acogida temporales en zonas donde se desarrollen campañas agrícolas o de temporada o en núcleos de especial afluencia de inmigrantes. Durante el año 2010 se acogieron 837 mujeres y 5.070 hombres, por lo tanto acuden a este recurso cinco veces más hombres que mujeres.

Se potencian también programas destinados a Emigrantes Andaluces Retornados, mediante financiación de asistencia individual a la persona andaluza que quiere retornar y el desarrollo de programas destinados a organizaciones privadas que actúen en el ámbito provincial para prestar asistencia a estos retornados.

Además hay que subrayar una serie de actuaciones que se realizan en colaboración con las Entidades Locales o con entidades de la iniciativa social en las denominadas Zonas con Necesidades de Transformación Social, que son aquellos espacios urbanos claramente delimitados en cuya población concurren situaciones estructurales de pobreza grave y marginación social y en los que son significativamente apreciables problemas en materia de vivienda, elevados índices de absentismo y fracaso escolar, altas tasas de desempleo junto a graves carencias formativas profesionales, significativas deficiencias higiénico-sanitarias y situaciones de desintegración social.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El programa 31P está compartido entre varias Direcciones Generales de esta Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, entre las que se encuentra la Dirección General de Infancia y Familias. En este ámbito, el programa tiene como objetivo favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas y tiene como ámbito de actuación las ayudas por partos múltiples y por tercer hijo, reguladas mediante el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas¹³.

Dentro de esta línea de actuación y por lo que se refiere a la evolución producida durante los años 2008-2012, y a la luz de los datos aportados por los indicadores, cabe señalar las siguientes ideas principales.

Las *Ayudas por partos múltiples* tuvieron en el año 2010 una ejecución del 105% de ayudas para los niños, y del 105% de ayudas para las niñas. Se cumplieron las

¹³ Este Decreto establece un conjunto de medidas, servicios y ayudas que reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples.

previsiones al alza debido al incremento en el número de nacimientos de este tipo que se produjeron durante ese año, y a la mejora de los canales a través de los cuales se facilitó la información de estas ayudas a las familias. En el año 2009, su ejecución fue del 109,7% en las ayudas para los niños, y de 109,8% en las ayudas para las niñas, y en 2010 el 96,22% de niños y 96,23% de niñas. La pequeña disminución en estas ayudas sobre la cantidad prevista, se ha debido a la disminución en el número de nacimientos producidos en el año por la situación socioeconómica, si bien la diferencia no es significativa.

Así mismo, las *Ayudas por nacimiento de tercer hijo*, en el año 2008, tuvo una ejecución del 106,9% de ayudas para niños y del 106,9% de ayudas para las niñas; la diferencia sobre la cantidad prevista se debió al incremento del número de nacimientos de este tipo que se produjeron durante este año, y a la mejora de los canales a través de los cuales se ha facilitado información a las familias de estas ayudas.

En el ámbito de las *personas mayores* cabe reconocer los efectos diferenciales del envejecimiento en las mujeres y los hombres; esto es esencial para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres y para formular medidas eficaces y eficientes para hacer frente al problema. Una escasa incorporación al mercado laboral, junto con distintos factores que tradicionalmente han afectado a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado (sueldos más bajos, falta de desarrollo profesional debido a las interrupciones de la actividad laboral, y las obligaciones relacionadas con la atención de la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación. A esta escasez de recursos económicos, hay que unir, en muchos casos, unas reducidas oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de toma de decisiones, que contribuyen a la tradicional falta de autonomía y deterioro de la autoestima de las mujeres mayores, con lo que es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación.

Adicionalmente, las mujeres corren mayor riesgo de ser objeto de maltrato físico y psicológico debido a las actitudes sociales discriminatorias, y a la ausencia de recursos económicos y educativos ya señalados, con lo que es básico sensibilizar a los y las profesionales y concienciar a la sociedad en general, con el fin de reducir al mínimo los riesgos que entrañan para las mujeres mayores todas las formas de abandono, maltrato y violencia, creando mayor conciencia de esos fenómenos, y protegiéndolas de ellos, especialmente en situaciones de urgencia social.

Desde una perspectiva de género, y a la vista de los indicadores presentados, destaca la participación mayoritaria de mujeres en las distintas modalidades de plazas, en torno al 60% en las estancias diurnas y plazas concertadas y del 70% en el programa de respiro familiar y estancias de fin de semana.

Evolución de indicadores de género del programa 31P

Indicador	Magnitud	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Plazas Estancias Diurnas Personas Mayores	Mujeres	3.422	3.422	3.422	3.422	3.422
	Hombres	2.453	2.453	2.453	2.453	2.453
Plazas Programa Respiro Familiar Mayores	Mujeres	447	415	415	415	415
	Hombres	295	246	246	246	246
Plazas Concertadas Mayores	Mujeres	3.580	3.580	3.580	3.580	3.580
	Hombres	2.271	2.271	2.271	2.271	2.271
Estancias Fin de Semana	Mujeres	700	717	717	746	746
	Hombres	300	326	326	397	310

En cuanto a la evolución de los indicadores de este programa presupuestario, relativos al sector de personas mayores y personas con discapacidad, cabe mencionar que se han mantenido estables durante el periodo 2008-2012. No obstante, el indicador *estancias fin de semana* ha experimentado un ligero ascenso que se explica por las actuaciones que se están llevando a cabo con el fin de favorecer la conciliación familiar y laboral de las personas que tienen mayores a su cuidado y, por tanto, de mejorar su calidad de vida.

Con vistas al próximo ejercicio presupuestario, entre las actuaciones a realizar durante el ejercicio 2012, en el marco este programa presupuestario, destacan:

- Desarrollo de un Plan de Acción de Envejecimiento Activo en torno a los ejes que configuran el concepto del envejecimiento activo (educación, participación, seguridad y salud) y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad).
- 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 SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa 31R procura el fomento de los procesos de desarrollo de mayor grado de autonomía económica y personal, la erradicación de estereotipos de género que posibilite procesos de mejora de autoestima y revalorización de sus

capacidades, así como la eliminación de los obstáculos que impiden a las mujeres, dentro del ámbito de actuación del programa, una participación social activa y la promoción de las condiciones que permitan el disfrute de sus derechos fundamentales de ciudadanía en igualdad de condiciones.

Igualmente, a través del conjunto de las medidas contempladas tanto en el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad 2008-2013, como en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 y del cumplimiento de las exigencias previstas para programas G+, se persigue la integración del enfoque de género en todo objetivo y línea de actuación.

Para el ejercicio 2012, entre las líneas de trabajo y medidas dirigidas a la integración del enfoque de género, destacan las siguientes:

- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y de aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, para lograr la inclusión digital de las mujeres mayores.
- Fomento de la participación de las mujeres mayores, mediante su incorporación en los órganos de representación de los Centros de Día y en los movimientos asociativos de personas mayores.
- Fomento del programa de Turismo Activo, y en concreto de sus nuevas líneas para el ejercicio 2012, mediante la eliminación de diferencias para el acceso entre personas mayores de 60 años inactivas laboralmente, medida que beneficia principalmente a las mujeres mayores.
- Actuaciones 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 futuros Centros de Participación Activa.
- Fomento del Programa Universitario para personas mayores, con un índice de participación mayoritario de las mujeres mayores, mediante el cual se facilita el acceso a una formación universitaria permanente e integral que promueve el envejecimiento activo y participativo, promoviendo las relaciones generacionales e intergeneracionales.
- Oferta de plazas en Centros Residenciales de mujeres mayores víctimas de maltrato.

- Fomento de actuaciones en los futuros Centros de Participación Activa mediante la realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores, promoviendo la participación y el empoderamiento de estas a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al Envejecimiento Activo, mediante el compromiso de asignar de un porcentaje de la partida presupuestaria destinada a financiar dichos Centros.
- Sensibilización sobre la importancia del envejecimiento activo en zonas rurales mediante un autobús que de forma itinerante difunda el Libro Blanco del Envejecimiento Activo elaborado en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El Libro Blanco tiene entre sus principios básicos la atención igualitaria al entorno urbano y rural, siendo imprescindible contemplar la línea transversal de perspectiva de género en las acciones que se desarrollen, configurándose como imprescindible para las personas mayores, la accesibilidad a los circuitos informativos y la motivación para llevar a cabo los programas ofertados, mediante el conocimiento de las distintas formas de envejecer.
- Desarrollo del programa de trabajo correspondiente al año 2012, del Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía del ejercicio 2008-2013.
- Incorporación de los nuevos estándares de calidad referentes a la integración del enfoque de género derivados de la revisión realizada a lo largo de 2011 en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública, según Orden de 5 de julio de 2007, por la que se establecía el proceso de evaluación externa de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad.
- Análisis en los programas de apoyo social a personas con trastornos mentales graves gestionados por FAISEM, por qué hay más usuarios que usuarias, aun cuando hay más mujeres con problemas de salud mental que hombres.
- Realización de cursos de formación sobre enfoque integrado de género al personal integrante del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad, así como de centros directivos implicados, como parte de la capacitación para una planificación estratégica con perspectiva de género, en el marco del programa de trabajo de la Comisión Técnica de Coordinación y Seguimiento del I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía.
- Investigación y difusión de los logros educativos, culturales y científicos de las mujeres con discapacidad; y difusión de las publicaciones *Mujeres con discapacidad en la Historia*.

- Creación de un grupo de trabajo para la realización de propuestas de medias en relación con los resultados obtenidos en el análisis de los servicios residenciales y de atención diurna para detectar carencias en la atención y apoyo de las mujeres con discapacidad, visibilizando las diferentes necesidades y expectativas, y proponiendo medidas específicas que aborden su realidad.
- Estudio sobre el acceso de las mujeres con limitaciones funcionales, que sean reconocidas en situación de dependencia, a la prestación económica para asistencia personal.
- Desarrollo de sesiones de consulta y asesoramiento, en el marco del I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía, para que los distintos departamentos de la Administración incorporen la doble dimensión de género y discapacidad en sus intervenciones con las mujeres con discapacidad.
- Incorporación de la perspectiva de género en la valoración y la elaboración del Informe Social y del Plan Individual de Atención de las personas en situación de dependencia.
- Desarrollo de programas de formación para cuidadores y cuidadoras de personas en situación de dependencia, con el objetivo de desarrollar sus habilidades para el cuidado a la vez que mejorar su autocuidado, integrando la perspectiva de género y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Se continuará con la difusión del Libro Blanco del Envejecimiento Activo, como marco de las políticas públicas a desarrollar en materia de envejecimiento activo durante los próximos años en Andalucía, y desarrollo de un Plan de Acción de Envejecimiento Activo en torno a los ejes que configuran el concepto del envejecimiento activo y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad).

31T PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Los avances en la erradicación de la violencia de género en Andalucía se llevan a cabo través del programa 31T que desarrolla las medidas necesarias en materia de prevención y protección, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Para el ejercicio 2012, dentro del mencionado programa, se van a desarrollar una serie de actuaciones orientadas a seguir corrigiendo desigualdades entre sexos, que tiene como manifestación última y extrema la violencia de género y que representa una clara conculcación de los derechos humanos.

En primer lugar, la potenciación de la educación como un elemento fundamental de prevención de la violencia de género y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, atendiendo a los contenidos curriculares para la resolución pacífica de los conflictos y finalmente, a la promoción de una imagen de las mujeres no discriminatoria y especial atención al tratamiento de la violencia de género.

La puesta en marcha del programa Red Ciudadana para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género, con el que se pretende construir una Red de agentes de dinamización social, que por su capacidad de generar cambios, por su cercanía a la ciudadanía y especial interpretación de los hechos sociales, pueden ser una herramienta clave en la construcción de una sociedad libre de violencia de género, mediante la formación y sensibilización de la ciudadanía utilizando las redes sociales como forma de rentabilización de los recursos existentes, dado que las víctimas necesitan un apoyo continuado que a veces las Administraciones no pueden alcanzar a ofertar, tales como asesoramientos básicos, ayudas e incluso acompañamientos a servicios de la Administración (centros de salud, juzgados, letrados).

Igualmente, el desarrollo de actuaciones encaminadas a la formación y especialización de los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género, dirigido a Jueces, Magistrados, Fiscales y Secretarios Judiciales de los Juzgados de Violencia; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; Operadores Jurídicos; profesionales de la Psicología, Sociología, Trabajo Social, Educación y Salud; profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios y a las redes de profesionales de expertos/as en violencia de género. Y se organiza un Congreso Anual para el estudio de la violencia contra las mujeres.

Además se fomenta la firma y ejecución de convenios y protocolos con otras consejerías de la Junta de Andalucía y entidades, sobre atención y derivación de mujeres a centros especializados que, además de sufrir violencia de género, tengan otras problemáticas añadidas –estos centros contarán con la colaboración de los servicios especializados en la atención a la violencia de género–; la firma de un acuerdo con la Administración General del Estado para arbitrar un Plan de Seguridad Personal que garantice la seguridad y protección de las víctimas de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía; de un nuevo Convenio de colaboración entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a través de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, para la realización de programas de reeducación de maltratadores; y la firma de un nuevo Procedimiento de coordinación institucional para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas en Andalucía.

A esto se debe añadir firmas de convenios con Universidades para la elaboración de estudios sobre determinadas líneas que repercutan en la violencia que se ejerce sobre las mujeres y la gestión y desarrollo del punto de coordinación de las órdenes de protección en la Junta de Andalucía.

Por otra parte, con respecto a la evolución de los indicadores de este programa, cabe señalar lo siguiente:

- Número de órdenes de protección. Las órdenes de protección unifican los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de delitos y faltas por violencia doméstica y de género; su objetivo es que a través de un rápido procedimiento judicial, sustanciado ante el Juzgado de Instrucción, pueda obtener la víctima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. En el año 2009, de las 41.083 órdenes de protección solicitadas en todo el territorio nacional, en Andalucía se incoaron un total de 7.111, que representan un 17,3% del total de las incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en toda España, siendo además la comunidad autónoma con la cifra más alta de órdenes de protección solicitadas, produciéndose un aumento del 3,5% con respecto a las solicitadas en Andalucía en el ejercicio 2008. Igualmente, en el año 2010, el total de órdenes de protección solicitadas en todo el territorio nacional fueron 37.908 –en Andalucía, representan un 16% del total, 6.068 órdenes de protección–. Se observa, por tanto, un ligero descenso progresivo de la solicitud de órdenes de protección por parte de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Número de usuarias de los Servicios de los Centros de Acogida a las mujeres víctimas de violencia de género. Este indicador viene a definir el esfuerzo que desde la Junta de Andalucía se está haciendo, destinado a conseguir la protección y recuperación de las víctimas de violencia de género y los menores a su cargo que les acompañen cuando se ven en la necesidad de salir de sus hogares por encontrarse en una situación de riesgo extremo para su vida y la de sus hijas e hijos. Se observa que el número de personas usuarias que acceden al servicio integral de atención y acogida varía cada año, produciéndose en el año 2010 un aumento de acogimientos, con un total de 2.534 personas usuarias.
- Número de Centros de los Servicios de Acogida a las mujeres víctimas de violencia de género. Todos los centros que conforman el Servicio Integral de Atención y Acogida a Mujeres Víctimas de Violencia de Género y menores a su

cargo, ofrecen a las mujeres protección, cobertura de sus necesidades básicas y les facilita información y apoyo integral, mediante un equipo multidisciplinar integrado por auxiliar social, trabajadora social, psicóloga y abogada. El número de centros permite conocer la consecución del objetivo de protección y recuperación de las víctimas a través de recursos que presten un servicio de asistencia integral. En los últimos años el número de centros de acogida que se destinan al Servicio Integral de Atención y Acogida permanece inalterable, con un número de 34 centros, ofreciendo servicios en todas las provincias de Andalucía y a todos los niveles de acogimiento residencial.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

El Programa de Solidaridad apoya a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, por todos los conceptos y por todos los miembros, no alcancen el 62% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementado en un 8% por cada ascendiente o descendiente. El programa 32E, Inclusión Social, se dedica plenamente al Programa de Solidaridad, en particular al desarrollo de la medida Ingreso Mínimo de Solidaridad, con la que la unidad familiar que cumple los requisitos recibe durante 6 meses una cantidad mensual igual al 62% del Salario Mínimo Interprofesional vigente más un 8% por cada miembro. La previsión es atender durante el ejercicio 2012 a 36.570 solicitudes de Ingreso Mínimo de Solidaridad.

En la actualidad, el número total de unidades familiares beneficiarias de la acción Ingreso Mínimo de Solidaridad, de acuerdo con los conceptos del Decreto 2/1999, de 12 de enero, asciende a 25.156, de las cuales han sido solicitadas por mujeres el 71% (17.912 solicitudes) y el 29% por hombres (7.244 solicitudes).

18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

En Andalucía se han producido avances significativos en el ámbito de la igualdad de género en los últimos años. El desarrollo de políticas y normativas orientadas al objetivo de igualdad puestas en marcha por las diferentes Administraciones públicas y la implicación de la sociedad, han conseguido que los actuales niveles de igualdad sean muy superiores a los de hace quince o veinte años.

En este sentido, tanto la promulgación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía como la aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 han supuesto hitos históricos en la consolidación y desarrollo de las citadas políticas. El Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante, IAM), organismo adscrito a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tiene un papel protagonista en la promoción de condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, así como en la coordinación de las políticas de igualdad en la Junta de Andalucía.

No obstante, la igualdad plena sigue siendo un objetivo que lograr dado que aún persisten múltiples factores que dificultan su consecución. El análisis de los datos sobre la realidad de la sociedad andaluza en diferentes ámbitos competenciales que son prioritarios en el Plan Estratégico para la Igualdad, muestra que si bien las desigualdades de género se van reduciendo y se puede realizar un balance cada vez más positivo, todavía persisten diferentes aspectos en los que es preciso actuar para lograr la igualdad real y efectiva para las mujeres y los hombres de Andalucía.

La integración de la perspectiva de género o transversalidad en las políticas públicas en el ámbito de la Junta de Andalucía, necesita un impulso continuo por parte de los distintos centros directivos, que les permita ampliar y profundizar en la realización de análisis de género, en el conocimiento de la situación de desigualdades entre mujeres y hombres como diagnósticos de los planes desarrollados por las distintas consejerías. Para ello es necesaria la utilización y producción de estadísticas públicas desagregadas por sexos que muestren las realidades diferentes de hombres y mujeres. Así mismo, es necesario cuidar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en la normativa como en la documentación elaborada y en los productos resultantes de las actuaciones, de manera que la realidad de las mujeres sea nombrada y reconocida en mayor medida.

La educación es también un ámbito estratégico para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres, niños y niñas. En los últimos años se ha ido avanzando en los niveles de Educación Secundaria y en la Universidad, donde se dan mayores porcentajes de matriculación de mujeres. Sin embargo, en diferentes niveles educativos, como el bachillerato y los estudios universitarios, persiste la concentración de mujeres en los estudios sociales y humanidades mientras que los hombres se agrupan en las ramas de carácter científico y técnico. Asimismo, quedan retos pendientes en cuanto a la distribución del personal directivo en varios niveles educativos donde persisten desequilibrios.

En el ámbito del empleo, se advierten importantes esfuerzos para revertir el desequilibrio desfavorable para las mujeres que presenta el balance entre la población femenina activa y la ocupada, al tiempo que resulta conveniente reducir la preeminencia de las mujeres en la tasa de personas subempleadas. Los retos en este ámbito continúan también en las diferencias salariales entre sexos y en el acceso a puestos de responsabilidad, donde las mujeres encuentran más dificultades y obstáculos a la hora de encontrar una situación de igualdad.

En el campo de la conciliación y la corresponsabilidad, la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y domésticas aún es reciente, pero avanza, como se refleja en el aumento de las prestaciones y bajas por paternidad. No obstante se sigue detectando que las mujeres asumen una carga muy superior en este ámbito, siendo necesario incentivar medidas para lograr los objetivos de corresponsabilidad.

También se ha experimentado un avance en la participación política de las mujeres en el ámbito autonómico, existiendo mayores retos en los ámbitos municipal y provincial a pesar del aumento del número de alcaldesas y de mujeres que presiden Diputaciones Provinciales. No obstante, en instituciones como el Consejo Económico y Social de Andalucía, la Cámara de Cuentas o el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía debe alcanzarse una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la atención social, continúa la tendencia hacia la feminización de la pobreza, siendo mayoritarias las mujeres en la mayor parte de los programas de erradicación de la marginación.

Finalmente, y dentro de los ámbitos que se integran en el Plan Estratégico para la Igualdad en Andalucía, se apuesta por que los medios de comunicación avancen en el tratamiento de una imagen de las mujeres adecuada, que descarte los estereotipos sexistas y que proporcione igual representación y participación en su planificación y programación.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE MUJERES

Esta legislatura ha sido clave en el desarrollo, afianzamiento e impulso del desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, mediante el establecimiento y creación de las estructuras, marcadas por la ley, que son y van a ser la base del desarrollo de las políticas de

igualdad en Andalucía. Estas estructuras tienen tanto carácter normativo, como espacios de coordinación y decisión, que están marcando el camino a seguir para que se logre la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por otra parte, tanto la citada Ley como la aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 constituyen el guión o la “hoja de ruta” que define y estructura su presupuesto anual.

Educación

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer se han impulsado las acciones formativas necesarias en materia de igualdad y educación, dirigidas tanto a las Asociaciones de madres y padres (AMPAS) como al profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos, para aumentar sus capacidades y dotarles de instrumentos adecuados para abordar la realidad escolar actual. También en esta línea, se viene impulsando desde el año 2008 una línea de subvenciones dirigidas a las universidades públicas de Andalucía para la realización de actuaciones en materia de igualdad, que ha apoyado la creación de las unidades de género en las universidades públicas del sistema universitario andaluz.

Empleo

A lo largo de la legislatura se han impulsado diferentes campañas de sensibilización contra la discriminación salarial, con el objetivo de reducir una brecha de género que se evidencia más dependiendo en algunos sectores de actividad. En esta línea, se han realizado conferencias y ferias internacionales de empresas de mujeres, con el objetivo de que las empresas intercambien conocimientos, compartan formación y se establezcan encuentros de negocio y de cooperación entre mujeres empresarias de distintos países.

En la línea de empleo también se han producido significativos avances en la presente legislatura mediante la consolidación de los programas y servicios ya existentes, así como la puesta en marcha de otros nuevos. Tal es el caso del Programa Igualem, puesto en marcha en el año 2008 para favorecer e impulsar la responsabilidad social de las empresas a través de la elaboración de planes de igualdad. Así como la atención a aquellas mujeres andaluzas que encuentran mayores dificultades para encontrar un empleo y también las unidades de empleo de mujeres, que tienen una amplia cobertura en toda la Comunidad Autónoma al contar con 111 unidades.

Otro recurso es el servicio de defensa legal, que está disponible para proporcionar asesoramiento y asistencia jurídica en las situaciones en las que las mujeres puedan ser discriminadas por razón de género. Los servicios de asesoramiento a empre-

dedoras y empresarias trabajan en la misma línea para potenciar el mantenimiento y creación de empresas por parte de las mujeres. Se estima que en 2012 se atenderán 2.000 consultas. Sus actuaciones se coordinan con las acciones de consolidación de la red de cooperación de emprendedoras. Por último, a través del Programa Universem se continúa trabajando para seguir eliminando los obstáculos que las mujeres universitarias tienen aún para incorporarse a la vida laboral.

Por otra parte, las actuaciones que se llevarán a cabo están cofinanciadas en su gran mayoría por el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, a través de sus correspondientes Programas Operativos de Andalucía 2007-2013. Estas actuaciones se distribuyen en las siguientes líneas de trabajo:

- Promoción del espíritu empresarial

Se articula a través del Programa Servaem, Servicios a Empresas de Mujeres, para favorecer la actividad emprendedora de las mujeres residentes en Andalucía, prestando servicios de asesoramiento a emprendedoras y empresarias en colaboración con la Consejería de Empleo, a través de los Centros de Apoyo al desarrollo empresarial (CADEs). También se incide en la formación, necesaria para que las mujeres inicien o consoliden su actividad emprendedora o empresarial, para la creación de proyectos empresariales para el inicio de la actividad. Se prevén que sean 1.200 mujeres las usuarias de estos Servicios y se elaboren 500 proyectos de empresas. Igualmente, mediante convenios con las organizaciones empresariales de mujeres, FAME y FEMPES, se desarrollan estructuras de apoyo empresarial, divulgación de las actividades, talleres de fomento del asociacionismo, formación general y acciones formativas temáticas.

- Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo

A través del Programa Igualdem, Igualdad en las Empresas, se pretende modificar el modelo de empresa para posibilitar la promoción y acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Esta medida se desarrollará 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. El Programa Igualdem propone el asesoramiento en materia de igualdad en las empresas y la difusión y la sensibilización de la ciudadanía en general y de las empresas en particular, en este tema. Esta línea se desarrolla mediante subvenciones a los sindicatos mayoritarios, a organizaciones empresariales de mujeres y mediante actuaciones de gestión directa del Instituto Andaluz de la Mujer. Se estima que 1.500 mujeres accederán a estas actuaciones.

- Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral

El objetivo principal de esta línea es aumentar la empleabilidad de las mujeres en Andalucía. Para ello, en colaboración con la corporaciones locales, desarrolla el programa UNEM (Unidades de Empleo de Mujeres), para apoyar a las mujeres con dificultad en el acceso al mercado de trabajo, principalmente a las que residen en el medio rural y otras mujeres con especiales características (discapacidad, inmigrantes, otras étnias, etc.). El programa desarrolla itinerarios personalizados de inserción que incluyen actuaciones de formación, intermediación e inserción laboral. Se estima que en 2012 las usuarias de estas unidades serán 27.000.

Por su parte, el Programa Universem, dirigido a mujeres graduadas y postgraduadas de las universidades andaluzas pretende mejorar las opciones de empleabilidad de las mismas facilitándoles el conocimiento de los recursos de orientación y formación disponibles, así como las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo en función de sus intereses, demandas y sus perfiles formativos. El programa se articula mediante subvenciones a las universidades andaluzas, y en 2012 participarán en este programa unas 380 mujeres.

En el año 2012 se financiará, con cargo al FSE, el programa cualifica, programa de formación y empleo dirigido a mujeres andaluzas víctimas de la violencia de género promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con la Consejería de Empleo. El Instituto Andaluz de la Mujer financia y gestiona las ayudas económicas a las participantes por asistencia a los cursos y prácticas de formación. Cualifica es uno de los programas de empleo más eficientes, dado el alto grado de inserción laboral, para la normalización de la situación de las mujeres víctimas de la violencia de género que necesitan rehacer sus vidas a través de un proceso de integración sociolaboral que evite el riesgo de marginación y exclusión social incorporando los contenidos curriculares oportunos para que las usuarias mejoren su calidad de vida. Serán 220 mujeres las que accedan a este programa.

Conciliación y Corresponsabilidad

Desde el IAM se ha tenido especial interés en promover el avance de una sociedad donde la conciliación de la vida personal, laboral y familiar sea más tenida en cuenta, así como transmitir el mensaje de que la conciliación no es solo una cuestión de mujeres, sino que junto con la corresponsabilidad, son dos ámbitos en los que a los hombres les queda mucho camino por recorrer.

Para trabajar esta materia se han realizado campañas de sensibilización, a través de diferentes medios e instrumentos con la finalidad de promover una mayor corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de familiares a cargo y del hogar, así como fomentar la utilización del permiso de paternidad.

Asimismo, a fin de acercar esta línea de trabajo al ámbito más cercano a la ciudadanía, se puso en marcha el Programa Conciliam, que a través de un convenio de colaboración entre el IAM y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, ha puesto en marcha una serie de actuaciones para desarrollar políticas locales de igualdad de oportunidades y consolidar un modelo de ciudad igualitaria.

Por último ha desarrollado el Programa *People-Diversia*, un proyecto enmarcado en el Proyecto *People*, cofinanciado por el fondo europeo FEDER, dentro del Programa de Cooperación Territorial *Interreg IV* de la Junta de Andalucía. El objetivo principal del Programa *Diversia* es la elaboración de un estudio europeo sobre las diferentes necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres y de sus redes familiares.

En consecuencia, y dada la relevancia de las actuaciones impulsadas a lo largo de la legislatura, las estrategias a desarrollar el próximo año se corresponden con la continuación de los programas puestos en marcha, con el objetivo de permitir fortalecer los resultados logrados hasta el momento y alcanzar la sostenibilidad de los cambios iniciados.

Salud

En el ámbito de la salud, desde el IAM se ha dado prioridad a aquellos aspectos de la salud en los que las mujeres y las niñas necesitan de actuaciones específicas por la problemática que les puede afectar y por su vulnerabilidad, por ejemplo en el caso de la sensibilización sobre la necesidad de erradicación de la mutilación genital femenina. Al mismo tiempo, se ha continuado con la labor formativa en el área de la salud sexual y reproductiva, estratégica en el trabajo para el empoderamiento de las mujeres, y fomentando la participación, junto a otras consejerías en el Programa Forma Joven y las campañas de sensibilización sobre la problemática del Sida.

En este sentido se llevarán a cabo actuaciones ya consolidadas, como las jornadas anuales “Mujer y Salud”, la participación en el Programa Forma Joven (de la Consejería de Salud enmarcado dentro del Plan de Atención a los Problemas de Salud de los Jóvenes en Andalucía) y campañas informativas y de sensibilización.

Bienestar Social

El Instituto Andaluz de la Mujer persigue facilitar recursos de atención y acogida a mujeres que se encuentran en circunstancias especiales, ya sean personales o familiares, que requieran una específica atención ante el riesgo de exclusión social potencial o real. Así, se atiende y acoge temporalmente a mujeres, con o sin hijas e hijos, en situación de riesgo por sus circunstancias económicas, familiares y personales que suponen para ellas una situación de especial dificultad social. En 2012 se atenderán a 360 mujeres aproximadamente.

También se acoge a mujeres jóvenes con hijos/as pequeños/as o embarazadas, cuyas circunstancias económicas y familiares les impiden permanecer en su medio, existiendo riesgo para ellas o sus hijos/as. Se estima en 160 el número de beneficiarias de esta actuación en este ejercicio.

Por otro lado, el Programa de Atención a mujeres reclusas y exreclusas da acogida a mujeres de los centros penitenciarios o a aquellas que disfrutan de permisos penitenciarios para lograr su reinserción. Aquí se espera atender a 345 mujeres. Igualmente se presta acogida y/o atención social a mujeres con problemas de prostitución o en situación de riesgo de explotación sexual. Se calcula atender a 5.500 mujeres.

Por lo que respecta a la mujer inmigrante, el IAM pone a disposición de estas mujeres, independientemente de su nacionalidad, todos los recursos con los que cuenta este organismo para promover el empoderamiento de las mujeres y la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación hacia ellas. Se estima en 3.500 mujeres las beneficiarias de este Programa. También se desarrollan anualmente los denominados "Foros de Inmigración" y se realizan actuaciones de sensibilización relativas a las mujeres inmigrantes. A estos foros se prevé una asistencia de 300 entidades, 600 mujeres y 75 hombres.

Participación

La promoción del asociacionismo de mujeres, como principal vehículo para avanzar en una mayor participación social y pública de las mujeres ha sido una de las prioridades recogidas tanto en la legislación como en los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas en Andalucía desde la creación del Instituto Andaluz de la Mujer en 1989. En este sentido, y a lo largo de los veintidos años transcurridos desde entonces, el compromiso del IAM con las asociaciones de mujeres ha sido una constante.

Este compromiso con el movimiento asociativo de mujeres se ha concretado en diferentes actuaciones que han buscado potenciar la creación de asociaciones y federaciones, así como coordinar las políticas y actuaciones autonómicas y locales en materia de igualdad.

Dentro de la primera línea se persigue asegurar la presencia de las mujeres tanto en los espacios políticos, consultivos y decisorios como en los diferentes espacios sociales, especialmente en los Consejos Locales de la Mujer. De manera paralela y complementaria, mediante la creación del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, se ha buscado otorgar la voz y el protagonismo que les corresponde a las mujeres en los asuntos políticos y sociales que afectan a la ciudadanía.

Por otra parte, para asegurar la coordinación autonómica y local, el Instituto Andaluz de la Mujer creó el *Programa Asocia*, destinado a poner en valor la contribución de las mujeres andaluzas al proceso de transformación y modernización de esta tierra. Con él se buscaba también conocer los deseos y aspiraciones, potenciar redes entre asociaciones con el IAM y con los centros municipales, así como establecer cauces para la participación de las asociaciones de mujeres como sociedad civil, impulsando también la coordinación institucional.

Como resultado de esta sólida alianza que el IAM tiene con el movimiento asociativo, se ha logrado un incremento del 19,7% de asociaciones en la última legislatura, pasando de 1.689 asociaciones en 2007 a 2.021 asociaciones en julio de 2011. Así mismo, se ha invertido una cantidad significativa de recursos económicos en esta línea de actuación, para el sostenimiento de este tejido asociativo.

Importante novedad en el año 2011, que tendrá pleno desarrollo en el ejercicio 2012, ha sido la aprobación por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, en fecha 10 de mayo de 2011, del Decreto regulador del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. Este órgano canalizará las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo en relación con las políticas autonómicas de igualdad de género, velará por el incremento de la participación de las mujeres en los procesos públicos y privados de toma de decisiones, prestará asesoramiento a la Administración y promoverá la difusión de los valores de la igualdad entre la sociedad andaluza.

Este nuevo órgano está presidido por la persona titular de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social e integrado por 26 vocalías en representación de las organizaciones de mujeres (10 de ámbito regional y 16 provinciales). Estas vocalías han sido nombradas por un periodo de cuatro años tras un proceso de convocatoria pública y presentación de candidaturas, al que podían concurrir las más de 2.000 organizaciones de mujeres que actualmente funcionan en la Comunidad, que en su conjunto superan las 235.000 personas asociadas.

Imagen y Medios de Comunicación

En relación con los medios de comunicación y la imagen de las mujeres que transmiten a la sociedad, se ha continuado consolidando la labor del Observatorio de la Publicidad no sexista, a fin de avanzar en la sensibilización sobre la idoneidad de no utilizar imágenes sexistas y estereotipadas. Entre las numerosas acciones que se realizan desde este Observatorio destaca la tramitación de quejas y denuncias sobre determinados elementos publicitarios, las cuales ascendían en el año 2007 a 341, habiendo tramitado en el año 2011, 409 denuncias, lo que supone un incremento de un 20%.

Violencia de Género

El IAM continúa su labor de sensibilización a través de la generación de campañas y edición de materiales divulgativos e informativos, y una labor de atención, información y asesoramiento a las mujeres víctimas de violencia de género a través de varios instrumentos: la red de centros provinciales y centros municipales de información a la mujer, los programas de atención psicológica, los programas de atención jurídica y apoyos económicos mediante subvenciones. El servicio de atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de la violencia de género se puso en marcha en 2009 y tras estos dos años se ha consolidado, dando respuesta a las necesidades de atención psicológica de menores directamente afectados por las situaciones de violencia que sufren sus madres.

El IAM cuenta con una importante red de servicios y programas que ofrecen atención a las mujeres andaluzas a través de los centros provinciales del IAM, los centros municipales de información a la mujer, subvencionados por el Instituto, y el servicio de atención telefónica.

En este ámbito, se desarrollan actuaciones de prevención y sensibilización contra la violencia de género, la prestación de servicios jurídicos y psicológicos en dicha materia y se presta atención general y apoyo económico a las víctimas. Se han atendido las siguientes usuarias:

- Servicio de atención a víctimas de las agresiones sexuales: 640 mujeres.
- Servicio de atención psicológica a mujeres víctimas: 3.500 mujeres.
- Servicio de atención psicológica a hijas e hijos de víctimas: 200 niñas y 240 niños.
- Servicio de reclamación de impago de pensiones: 127 reclamaciones.

- Servicio de atención jurídica a mujeres inmigrantes víctimas: 1.600 mujeres.
- Servicio de atención telefónica: 26.000 llamadas de mujeres y 2.000 de hombres.

Por otro lado, se apoya económicamente a las mujeres víctimas de la violencia, habiéndose concedido 170 ayudas.

Servicios generales

Bajo este apartado se quiere destacar el avance realizado en las diferentes estructuras que pone a disposición el IAM para el desarrollo de su labor, entre las que se destacan los centros municipales de información a la mujer, el sistema de información y atención a mujeres y el teléfono de información a la mujer.

Los centros municipales de información a la mujer son estructura clave para acercar a las mujeres todos los recursos y programas que ofrecen el IAM. Los centros se han incorporado al sistema informático de información del IAM, favoreciendo así un mayor conocimiento de la realidad de las mujeres tanto a escala provincial como municipal.

También se ha desarrollado y consolidado el sistema de información y atención a mujeres (SIAM). Este sistema recoge toda la información sobre las usuarias de los distintos servicios y programas dirigidos a mujeres y asociaciones de mujeres en la Junta de Andalucía, convirtiéndose por tanto en una herramienta informática potente e innovadora que facilita y favorece la toma de decisiones adecuadas a las necesidades de las mujeres y de las asociaciones de mujeres.

Otra medida es la consolidación del teléfono de información a la mujer (900 200 999), y su reciente internacionalización, haciendo posible que cualquier mujer andaluza pueda ser asesorada desde cualquier lugar que resida dentro de España, y residente en Alemania, Francia, Argentina y Brasil, que son los países que cuentan con un mayor número de andaluces y andaluzas residentes en el exterior.

Además de las anteriores actuaciones, hay otras que merecen citarse por su especial relevancia a la hora de impulsar y consolidar el principio de igualdad de género en la Administración de la Junta de Andalucía, como:

- La coordinación de las Unidades de Igualdad de Género de las consejerías.
- La puesta en marcha de un sistema de apoyo a las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Públicas de Andalucía.

- La coordinación de la elaboración del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- La coordinación de la elaboración del informe de seguimiento 2010 del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Una mayor presencia en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes planes de actuación de la Junta de Andalucía, habiéndose triplicado la presencia de este organismo en estos cuatro años. A estos planes se les incorpora el análisis y los compromisos en materia de igualdad. Si en 2008 se participó en cinco planes, en 2011 se ha participado en 11.
- En el año 2012 están previstas la aprobación del Proyecto de Decreto por el que se regula el Informe de Impacto de Género en la normativa y la del Decreto por el que se crea y regula el Observatorio de la Igualdad de Género.

18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

La política de juventud de la Junta de Andalucía se estructura en torno a los objetivos y áreas del II Plan Integral de Juventud 2011-2014, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 8 de febrero de 2011, que integra un eje transversal de igualdad de género basado en el fomento, promoción y el desarrollo de actuaciones, encaminadas al logro de la plena igualdad de género entre la población joven de Andalucía.

Situación de las desigualdades de género en el ámbito competencial

Con la constitución de un grupo de trabajo para la introducción del enfoque transversal de género en el Instituto Andaluz de la Juventud (en adelante, IAJ), en el año 2005 se detectaron una serie de desigualdades sobre las que se han venido adoptando una serie de medidas para su necesaria corrección.

Estas desigualdades de género se concretan en torno a tres aspectos. En primer lugar, la falta de representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil. En segundo lugar, el menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el Instituto. Y en tercer lugar, dentro de la actividad subvencionadora del

Instituto Andaluz de la Juventud a Entidades Públicas y Privadas, el escaso número de proyectos que contemplan la perspectiva de género.

Recursos-Resultados para lograr una mayor igualdad de género

El Instituto Andaluz de la Juventud desarrolla las siguientes actuaciones en materia de igualdad de género:

- Forma parte, como entidad colaboradora, de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, e impulsa, entre otras, la Escuela de Igualdad de Andalucía, para propiciar efectivamente la igualdad de género entre la juventud andaluza.
- Participa en los diferentes planes integrales que lleva a cabo la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, entre los que se encuentran el I Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género, I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía, III Plan Andaluz del Voluntariado, Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, y muy especialmente a través del I y II Plan Integral de Juventud.
- Diseña indicadores relevantes al género y potencia actuaciones de formación en materia de igualdad de género; así, continúa potenciando la formación del personal del Instituto, para incorporar la perspectiva de género en su actividad profesional diaria, a través de cursos de formación tanto en los Servicios Centrales como en sus Direcciones Provinciales.
- Implanta las directrices diseñadas, en cuanto a utilización de técnicas y lenguaje no sexista en las actividades de formación que organiza el IAJ, así como la utilización de metodologías que promuevan la participación y no discriminación de las mujeres en las mismas.
- Supervisa y evalúa los proyectos que han tenido en cuenta el impacto de género en las subvenciones concedidas por el IAJ a Entidades Públicas y Privadas, así como la participación de mujeres y hombres en estos proyectos y si estos han favorecido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; e incentivando la participación femenina en los órganos de dirección de las entidades de participación juvenil.

Durante el periodo 2008-2012 ha impulsado y puesto en marcha una serie de medidas y actuaciones que han contribuido a avanzar en materia de igualdad de género, de las que se valoran especialmente los siguientes aspectos:

- Respecto a los retos en materia de representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las entidades de participación juvenil, se viene observando desde la anualidad 2008 un crecimiento constante paralelo en cuanto al número de miembros censados pertenecientes a estas entidades de participación juvenil. Ello se traduce indirectamente en un acercamiento en cuanto al número de miembros –hombres y mujeres– que configuran sus órganos de dirección y representación. Cuantitativamente en el periodo 2008-2011, se observa una oscilación del 48% al 50% aproximadamente en lo que se refiere a la participación de las mujeres en estas entidades.
- En relación con el nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas desde el IAJ, con carácter general, se pone de manifiesto que desde el ejercicio 2008, con las medidas y actuaciones puestas en marcha, se ha logrado incrementar notablemente la participación de las mujeres en las mismas. Para el periodo 2008-2011, cabe resaltar la evolución de algunos indicadores de género relativos a actuaciones impulsadas por el IAJ:
 - Entre los y las participantes en actividades formativas en ocio, educación en valores y animación sociocultural, la media porcentual del período se establece en un 36% hombres y en un 64% mujeres.
 - Las personas usuarias del Carné Joven (45% hombres y 55% mujeres, de media).
 - Las y los participantes en el Programa Idiomas y Juventud (46% hombres y 54% mujeres, de media)-
 - Las consultas al Teléfono de Información Sexual para Jóvenes (49% hombres y 51% mujeres, de media).
 - El único indicador en el que se observa una gran diferencia en cuanto a la participación de hombres y mujeres es el número de jóvenes participantes en actividades de creación cultural, Programa Desencaja, con una media porcentual para el periodo del 73% hombres y del 23% mujeres.
- Finalmente, en relación con el número de proyectos subvencionados que contemplen la perspectiva de género, cabe afirmar que en la actualidad, los cambios de modelos informativos contemplados en las órdenes de convocatorias de ayudas, y el esfuerzo realizado por las propias entidades subvencionadas han tenido su efecto. En cuanto a los datos del año 2010 sobre personas beneficiarias de subvenciones a Entidades de participación juvenil y a Entidades locales andaluzas, un 53% de los proyectos presentados contemplan la perspectiva de género.

Para la anualidad 2012, los objetivos y actuaciones contemplados en el programa 32F y orientados a corregir desigualdades de género, se estructuran conforme al II Plan Integral de Juventud 2011-2014 –*Plan Gyga*–, a través de las siguientes áreas:

En el área de emancipación se continúa trabajando en promover el empleo juvenil entre el tejido empresarial andaluz, incidiendo en la formación, el asesoramiento y la orientación como estrategia para la incorporación laboral de la juventud andaluza, impulsar la capacidad y las actitudes emprendedoras entre la juventud andaluza, facilitar la compra de vivienda en propiedad para la juventud andaluza y propiciar el acceso de la juventud a viviendas en alquiler. En este sentido, el nuevo Plan de Formación del IAJ para el ejercicio 2012, contempla prioritariamente el desarrollo de cursos de formación para la empleabilidad juvenil desde una perspectiva de género, que posibilitará el acceso de todos los y las jóvenes a las citadas actuaciones formativas.

En el área de participación y formación en valores se fomentará la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad andaluza y se promoverán actitudes y valores democráticos. Como líneas de trabajo se contemplan el impulso, la participación social y la acción solidaria de la juventud andaluza, la democratización de la información para garantizar la igualdad de oportunidades; el impulso de la participación de la juventud en programas que propicien la movilidad y el aprendizaje intercultural, y especialmente los relacionados con la ciudadanía europea y el fomento de los valores de respeto a la diversidad, convivencia, solidaridad e igualdad entre la juventud andaluza.

Como principal novedad para este año, destaca la puesta en marcha del Programa “IUVENTUS TV”, Canal de televisión *on-line* de especial interés producido por y para la juventud andaluza, para ofrecer una imagen de este sector de la sociedad alejada de los estereotipos habituales, incidiendo en aspectos como el emprendimiento, el compromiso social, la creatividad artística y los hábitos de vida saludable, entre otros. Este programa puede convertirse en vehículo idóneo para transmitir valores a toda la sociedad en materia de igualdad de género. Además se continuará potenciando la labor desarrollada por la Escuela de Valores; las actuaciones orientadas a sensibilizar a la población juvenil en materia de Igualdad de Género –como las campañas de información a los adolescentes sobre relaciones afectivo-sexuales en igualdad– y se podrán evaluar y adoptar decisiones derivadas del estudio *la Situación Social de la Juventud en Andalucía*, desde una perspectiva de género. Se fomentarán actuaciones conjuntas entre el IAM y el IAJ, y se consolidarán las actividades desarrolladas por la Escuela de Igualdad en Andalucía, en coordinación con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y el IAM.

En el área de *calidad de vida*, orientado al fomento de hábitos de vida saludable y consumo responsable y de la creatividad desde todos los ámbitos y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía, continúa apostando por la prevención de conductas de riesgo y promover hábitos de vida saludable y el consumo responsable entre la juventud. Asimismo se buscará fomentar la práctica deportiva entre la juventud andaluza y la creatividad entre el colectivo juvenil; desarrollar hábitos de consumo cultural entre la juventud andaluza; fomentar en la juventud valores de respeto hacia el medio ambiente y fomentar el conocimiento de los Espacios Naturales Protegidos de Andalucía y difundir entre la población joven los recursos de ocio y tiempo libre que la sociedad pone a disposición de la juventud; todas estas líneas estarán delimitadas por un eje transversal, basado en el fomento, promoción y desarrollo de actuaciones encaminadas a la consecución de la plena igualdad de género entre la juventud andaluza. En este sentido, merece mención especial la celebración de nuevas ediciones de los Programas “Desencaja” y “Eutopía”, que promueven la creatividad juvenil desde todos los ámbitos, y el incremento de los y las usuarias del Carné Joven.

SECCIÓN 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario está dedicado a la política de prestaciones económicas asistenciales, siendo su objetivo general mejorar las condiciones de vida de aquellas personas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos o tienen recursos económicos insuficientes para atender sus necesidades básicas y se encuentran en estado de necesidad. Las actuaciones se dirigen prioritariamente a dos sectores de la población, personas mayores y personas con discapacidad, y se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.
- La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben, y de que carecen de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados de la Ley de Integración Social de Minusválidos y a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Para valorar la situación actual de las desigualdades de género en este programa presupuestario 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, desagregados por modalidad (jubilación o invalidez), sexo, edad y provincia, al mes de septiembre de 2011; estos datos aparecen en el siguiente cuadro:

PRESTACIÓN	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
PENSIÓN. FAS	959	14,7	5.556	85,3	6.515
SGIM LISMI	501	11,4	3.701	88,6	4.202
PNC	29.664	29	72.363	71	102.027
Totales	31.124	25,3	81.620	74,7	112.744

Hay que tener en cuenta 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 las ayudas del Fondo de Asistencia Social y las pensiones no contributivas y los subsidios de garantía de ingresos mínimos que definen el derecho a las ayudas extraordinarias, que se rigen por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo, estas ayudas van a ejercer un mayor impacto en las mujeres ya que las mujeres han venido percibiendo mayoritariamente estas prestaciones asistenciales, por su situación de partida desigual y menos aventajada social y económicamente, al haber un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva.

No obstante, un análisis más pormenorizado de los datos de personas beneficiarias por tramos de edad, se observa que la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician es menor en edades más tempranas, hasta el punto que entre las personas jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres. Así, en el supuesto de personas beneficiarias de pensiones no contributivas, la situación es la siguiente:

Personas beneficiarias de pensiones no contributivas por tramos de edad

EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Hasta 29	3.256	57,93	2.365	42,07	5.621
De 30 a 39	5.165	56,12	4.037	43,88	9.202
De 40 a 49	6.502	49,48	6.638	55,52	13.140
De 50 a 59	4.052	36,63	7.009	63,37	11.061
60 y más	10.689	16,96	52.314	83,04	63.003
Total	29.664	29,08	72.363	70,92	102.027

Nota: Septiembre 2011

Por tanto, se ha mantenido la tendencia de los últimos años puesto que las diferencias entre hombres y mujeres de las personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, con una paulatina disminución de las desigualdades ya que en el año 2008 la proporción era de un 15% de hombres y 85% de mujeres. Estos datos pueden indicar que son cada vez más las mujeres que acceden a sistemas de protección contributivos, más beneficiosos.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al Personal de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, el Instituto Andaluz de la Juventud y el Instituto Andaluz de la Mujer en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	52	52
Permiso por paternidad	28	1	29
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	1	101	102
Permiso adicional por parto o adopción	11	81	92
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	660	1.973	2.633
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	39	208	247
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	11	83	94
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	32	33
Reducción de jornada por guarda legal	10	64	74
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	4	4
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	15	15
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	5	5
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

19.00 CONSEJERIA DE CULTURA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Durante esta legislatura, la Consejería de Cultura ha incrementado de manera notable la recogida de datos desagregados por sexo de las personas usuarias y beneficiarias de las actuaciones de la Consejería. Esta información constituye una herramienta imprescindible para detectar y, posteriormente, analizar las brechas de género que puedan existir en las áreas de la competencia de la Consejería de Cultura. Así, por ejemplo, mientras que en 2008 sólo se contemplaban 5 indicadores desagregados por sexo en las distintas estadísticas oficiales, en 2011 son 24 los indicadores que cuentan con desagregación. Los nuevos indicadores corresponden a las bibliotecas públicas de Andalucía, los archivos, la Red de Espacios Culturales de Andalucía, la Red de Centros de Documentación y Bibliotecas Especializadas de Andalucía, el patrimonio histórico y la encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía.

Por otra parte, el análisis de estos datos ha permitido diseñar actuaciones que integran la perspectiva de género en las diferentes áreas competenciales de la Consejería. Por ejemplo, la Dirección General de Innovación e Industrias Culturales ha detectado que la presencia de las mujeres en su ámbito de actuación es significativamente inferior a la de los hombres, por lo que continuará poniendo en práctica medidas de acción positiva para favorecer su presencia equilibrada en 2012.

A su vez, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte ha detectado la necesidad de fomentar la igualdad de género con respecto al personal directivo en la gestión cultural, tanto pública como privada, ya que es en este ámbito donde las mujeres están menos presentes que los hombres. Por otra parte, ha identificado que los hombres son de manera predominante los autores de las exposiciones individuales y colectivas que se programan en nuestras instituciones. Esta desigualdad, con raíces históricas, debe combatirse, y por ello, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte fomentará la divulgación de aquellas colecciones que satisfagan dos objetivos: primero, que pongan de manifiesto el papel histórico de preponderancia que han tenido los hombres, y segundo, que visibilicen la importancia de las mujeres en los distintos órdenes de la historia.

Con respecto a los datos sobre visitas a los museos gestionados por la Consejería, la realidad muestra que las mujeres visitan más los museos de Andalucía, independientemente del tipo de parámetro que se seleccione para cruzar con el sexo: visita individual, de grupo o escolar, exposiciones temporales, talleres

u otro tipo de actividades. Las mujeres son el 52% de los visitantes y los hombres el 48%. Se mantiene la constante sea cual sea el tipo de visita que se realice. Las pautas de visitas a los museos se aprecian de igual modo en las visitas de la Red de Espacios Culturales de Andalucía (RECA). A lo largo de 2011 se ha incluido a los conjuntos arqueológicos y monumentales y a un primer grupo de enclaves de la RECA en el sistema estadístico de los museos, con lo que se dispondrá de más información diferenciada por sexo relativa a estos centros en 2012.

En el ámbito de la lectura, la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas ha analizado los datos extraídos de la última edición de la “Encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía”, que ponen de relieve que las mujeres andaluzas muestran más interés que los hombres por la lectura en general. Asimismo, los datos recogidos por la Consejería con relación a las personas usuarias de las bibliotecas de Andalucía, muestran que el porcentaje de mujeres usuarias de bibliotecas es ligeramente superior al de hombres, aún tratándose de una presencia relativamente equilibrada.

Por otra parte, existen desigualdades en el ámbito de la creación literaria, que además es un medio de difusión óptimo para la consecución de la igualdad de género. Por ello, la Consejería desarrollará en 2012 varias líneas de trabajo relacionadas con la creación literaria con perspectiva de género.

En el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, perteneciente a la Consejería, se ha constatado la menor visibilidad de las mujeres creadoras, por lo que a través de exposiciones y actividades específicas se potenciará la presencia de las mujeres creadoras en los circuitos de arte contemporáneo.

Finalmente, con respecto al uso de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura, los datos muestran que el número de usuarios es mayor que el de usuarias. Para ello se analizarán las causas y se adoptarán las medidas correctoras que pudieran ser necesarias.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

Este programa presupuestario cuenta entre sus atribuciones con la gestión de los recursos humanos de la Consejería de Cultura. El análisis de género de la plantilla del personal de la Consejería muestra una feminización de la misma, no obstante los puestos de trabajo de contenido más técnico están ocupados mayoritariamente

por hombres. Por el contrario, el personal de dirección muestra una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El análisis de las situaciones administrativas del personal, que puede consultarse al final del Informe, muestra que las mujeres siguen siendo quienes solicitan mayoritariamente los permisos por razón de guarda y cuidado de menores y personas dependientes.

En 2012, retomando las líneas de trabajo de ejercicios anteriores, dirigidas a seguir avanzando en la igualdad de género, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Incorporar la perspectiva de género a las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Realizar, siempre que sea posible, la planificación de las reuniones en horario matutino, teniendo en cuenta la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Facilitar oportunidades de formación al personal en materia de igualdad de género y no discriminación.
- Mantener la paridad en los puestos directivos.
- Incorporar medidas de acción positiva en aquellas convocatorias de subvenciones que se dirijan a ámbitos en los que la presencia femenina sea minoritaria.
- Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural.
- Incluir en la publicidad institucional imágenes y mensajes que promuevan la igualdad de género.
- Revisar los documentos emitidos por la Consejería para evitar el uso sexista del lenguaje.
- A través de la Unidad de Igualdad de Género, impulsar la integración del principio de igualdad de género en las actuaciones de la Consejería.

Con respecto a los indicadores presupuestarios con relevancia al género, este programa cuenta con indicadores relativos a la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de los cursos de formación y a las personas usuarias de las infraestructuras corporativas.

45B BIENES CULTURALES

El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Bienes Culturales, desarrolla las líneas de actuación de la Consejería de Cultura en materia de protección, de conservación y restauración, del fomento de la investigación y de la difusión del Patrimonio Histórico.

Durante la legislatura, en la concesión de subvenciones para la realización de actividades etnográficas, el programa presupuestario ha primado los estudios sobre actividades de interés etnológico que tuvieran en cuenta la perspectiva de género.

45C INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS CULTURALES

Este programa presupuestario ha desarrollado, durante la legislatura, diversos análisis para detectar las posibles desigualdades de género en las áreas de su competencia, y en 2012 se profundizará en esta línea de trabajo.

Como consecuencia de las primeras medidas adoptadas para dar respuesta a las desigualdades detectadas, se han registrado avances según se desprende de los datos estadísticos que existen en este sector. Ejemplo de esto son las becas de formación y ampliación de estudios en las áreas de artes escénicas, música, audiovisual y gestión cultural, donde se alcanzan valores paritarios en lo que respecta a las ayudas concedidas y sus correspondientes importes. No obstante, parte de las actividades desarrolladas en los últimos años pasarán en el ejercicio 2012 a la competencia del programa 45K, Instituciones e Industrias Culturales.

Por otra parte, el impulso y desarrollo de las actividades de cooperación cultural es uno de los objetivos de la Consejería de Cultura. Se entiende por cooperación cultural la acción conjunta para la consolidación del factor cultural como expresión relevante de la identidad del pueblo andaluz, la difusión y promoción del testimonio de su trayectoria histórica y para la manifestación de su riqueza y diversidad cultural.

Este objetivo se lleva a cabo mediante la concesión de subvenciones en régimen competitivo para el desarrollo y consolidación de la cultura en Andalucía. Existen dos líneas de subvenciones diferenciadas, una para actividades de cooperación cultural, propiamente dichas, y otra para actividades de voluntariado cultural.

La igualdad de género se incluye como un mérito valorable en la concesión de subvenciones para las actividades de cooperación cultural, tal y como establece la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Por su parte, el voluntariado cultural se entiende como manifestación de participación y como una expresión de compromiso y solidaridad para dar a conocer y acercar la cultura al mayor número posible de ciudadanos y ciudadanas. Las subvenciones de la Consejería de Cultura en materia de voluntariado cultural tratan de favorecer y potenciar las actividades que contribuyen al fortalecimiento y eficacia del tejido asociativo y de la participación ciudadana, incluyéndose un criterio de igualdad de género como mérito valorable.

Por otra parte, en la segunda mitad de esta legislatura se puso en funcionamiento el nuevo portal web institucional de la Consejería de Cultura, al que se aplicaron los planteamientos generales del mainstreaming de género, integrando la dimensión de género en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto de creación del portal. En el análisis de las encuestas de satisfacción que se realizan sobre el uso del portal, se tiene en cuenta el sexo de la persona usuaria, y se utiliza este dato para corregir progresivamente los puntos que, desde una perspectiva de género, presentan margen de mejora. En 2012, en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda del Decreto 275/2010, sobre la igualdad de género en las páginas web de la Administración de la Junta de Andalucía, se implantará una sección específicamente dedicada a la igualdad de género, que por un lado reflejará las iniciativas de la Consejería relacionadas con este ámbito, y por otro promocionará y facilitará información sobre la igualdad de oportunidades y de los derechos de las mujeres, en relación con la temática propia de la página.

Este programa cuenta con un indicador de género que mide la participación por sexo de las personas usuarias del servicio de información y documentación. También cuenta con indicadores sobre las personas beneficiarias de becas para el perfeccionamiento y ampliación de estudios, las personas solicitantes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual y la distribución por sexo de las personas afectadas por las resoluciones de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual y del empleo creado, directo e indirecto.

45D MUSEOS Y PROMOCIÓN DEL ARTE

En esta legislatura, el centro gestor del programa presupuestario, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte ha llevado a cabo el análisis de la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de su competencia. Como resultado de lo anterior, ha comenzado a aplicar algunas medidas de acción positiva que fomenten la igualdad de género a través de las actividades de difusión de los museos y conjuntos que se gestionan mediante el programa.

Por ello, en 2012 se programarán actividades y exposiciones centrados en la perspectiva de género, y también aquellas en las que las mujeres son el tema de la actividad, o aquellas que tienen a mujeres como autoras. Estas actividades juegan también un papel de instrumento de divulgación, aportando elementos e información histórica y promoviendo la reflexión en la sociedad.

Durante la legislatura se han desarrollado algunas actividades en esta línea. Por ejemplo, en 2010 tuvo lugar la organización de las siguientes exposiciones:

- “Los dibujos del tiempo. Impresiones del templo de Edfú”, de Asunción Jódar. Museo Arqueológico de Granada. 29 de abril - 6 de junio de 2010.
- “Mujeres que brillan con luz propia”, fotografías de Manuela Escribano Granero. Museo de Jaén. 10 de febrero - 14 de marzo de 2010.
- “El papel social de la mujer en la antigüedad”. Museo Arqueológico de Linares (Jaén). 10-12 de marzo de 2010.
- Día de la Mujer “No me grites, no me insultes, no me ignores y... caminemos juntos”. Museo Arqueológico de Úbeda (Jaén). 9 de marzo de 2010.
- “La plaza de las palomas”, de la artista Rinat Etshak. Museo de Artes y Costumbres Populares de Sevilla. 14 mayo - 5 de octubre de 2010.

Asimismo, la Dirección General de Museos y Promoción del Arte tiene un programa de formación y actualización permanente de los conocimientos y capacidades de los y las profesionales de nuestros museos y conjuntos arqueológicos y monumentales, orientado a la promoción profesional y al aumento de la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía en las instituciones patrimoniales andaluzas. Las dos grandes líneas de este programa de formación son los cursos de Museología y el Máster bianual de Museología, realizado junto con la Universidad de Granada, que en 2010 cumplió su quinta edición.

Los datos relativos a estas actividades formativas correspondientes al último ejercicio presupuestario cerrado, 2010, muestran que se han desarrollado 12 cursos, en los que participaron 211 personas, 114 mujeres y 97 hombres.

Por su parte, el Máster de Museología en su última edición finalizada (2008-2010), tuvo un alumnado de 40 personas, 30 mujeres y 10 hombres. Este Máster que cuenta con un programa de prácticas remuneradas en museos del Registro de Museos de Andalucía, ha hecho posible que 17 personas realizaran estas prácticas, 14 mujeres y 3 hombres.

En el ejercicio 2012 se dará continuidad a esta línea de trabajo para avanzar en el objetivo de que la presencia de las mujeres y los hombres sea equilibrada en el ámbito de las competencias del centro gestor.

Con respecto a los indicadores de seguimiento presupuestario que presentan relevancia de género, el programa mide la participación de mujeres y hombres entre las personas usuarias de los museos gestionados por la Consejería de Cultura, entre las personas usuarias de la Red de Espacios Culturales de Andalucía, en el alumnado del Máster de Museología y entre los asistentes a los cursos de formación.

45H LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

En esta legislatura, el centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas ha trabajado en la detección de potenciales desigualdades de género y en su prevención, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de su competencia. Un ejemplo de esta labor ha sido la distribución a las Bibliotecas de Andalucía de lotes bibliográficos relacionados con la igualdad de género. Estos lotes contienen una selección de obras realizada por el Centro de Documentación “María Zambrano”, del Instituto Andaluz de la Mujer y se han distribuido mediante convenio a todas las bibliotecas municipales de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía.

En el ejercicio 2012, se dará continuidad a algunas de las líneas de trabajo desarrolladas desde hace varios ejercicios, tales como:

- El mantenimiento de “centros de interés” que abordan la cuestión de la igualdad de género en la mayor parte de las 900 bibliotecas de la Red de Bibliotecas Públicas. En estos centros hay materiales tanto audiovisuales como impresos que tratan asuntos como el papel de las mujeres en el arte y en la literatura, la conciliación de vida familiar y laboral, la discriminación sexual, etc.
- La realización de actividades de extensión bibliotecaria para hacer más equilibrados los datos sobre los préstamos solicitados por mujeres y hombres, ya que estos préstamos son más numerosos entre los hombres a pesar de que es mayor el número de mujeres usuarias de la red.
- La realización de actividades y exposiciones cuya temática está centrada en la puesta en valor del papel de las mujeres en la sociedad. Cabe aquí citar las siguientes: (1) La exposición *Musa*, de cuadros de Mariló Rivera, del 12 de junio al 9 de julio de 2010 en la Biblioteca Provincial Infanta Elena de Sevilla.

(2) *La imagen de las mujeres en el arte occidental, SXIX y XX*, un taller teórico-práctico, con cuatro sesiones expositivas seguidas de charlas-coloquios, y una sesión práctica en el Museo de Bellas Artes de Sevilla.

- Por otra parte, en las instalaciones que se gestionan a través de este programa se pone especial empeño en la organización de actividades culturales simultáneas para todos los miembros de la familia, padres, madres e hijos/as. De este modo mientras los adultos, especialmente las mujeres, participan en actividades planificadas para ellos, los y las menores lo hacen en otras actividades, facilitando la participación de mujeres y hombres en actividades culturales, por ejemplo las relacionadas con el aprendizaje de habilidades en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Por lo que se refiere a los indicadores presupuestarios de género, el programa hace un seguimiento de la presencia de uno y otro sexo entre las personas usuarias de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, entre las personas que solicitan préstamos materiales de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, entre las personas usuarias y personas que asisten a las actividades del Centro de Documentación Musical de Andalucía y, finalmente, entre las personas usuarias de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura. Además el programa dispone de otro indicador de género sobre las personas asistentes a las actividades culturales del Centro de Documentación Musical (CDM).

45K INSTITUCIONES CULTURALES

Este programa presupuestario contiene los créditos que financian las actividades que desarrolla la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales (AAICC) y que en ejercicios presupuestarios anteriores se financiaban a través de otros programas de la Consejería.

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales tiene como misión llevar a cabo las tareas técnicas y de gestión requeridas por la Consejería, para la investigación, gestión, producción, fomento, formación y divulgación de las artes plásticas, las artes combinadas, las letras, el teatro y las artes escénicas, la música, la producción fonográfica, la danza, el folclore, el flamenco, la cinematografía y las artes audiovisuales, y el desarrollo, comercialización y ejecución de programas, promociones y actividades culturales, por sí o mediante la colaboración o cooperación con otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, contribuyendo así al acceso a los bienes culturales en condiciones de igualdad, y la participación equitativa de las personas, mujeres y hombres, en las actividades culturales.

Los datos de los indicadores presupuestarios con los que cuenta este programa muestran que en la mayor parte de las áreas a las que se refieren las mujeres y los hombres tienen una participación casi paritaria, pero que la participación de las mujeres es desigual cuando se analiza el ejercicio de funciones directivas en las empresas culturales, en la autoría de obras, o en las tareas de tipo técnico, como la escenografía, la iluminación, el sonido y la participación en la formación sobre estos estudios técnicos.

Por ello, se seguirá avanzando en la definición y análisis de indicadores que proporcionen conocimiento sobre la situación de la realidad. Estos datos permitirán detectar y prevenir posibles desigualdades tanto entre la ciudadanía como entre los y las profesionales y de este modo realizar un presupuesto más equitativo desde el punto de vista económico.

Por tanto, en 2012, la Agencia se ha marcado los siguientes objetivos, líneas de trabajo y actuaciones específicas orientados a corregir las desigualdades de género en las diversas áreas de su actuación:

- **Libro.** El objetivo en esta área es garantizar la representación femenina paritaria en las actividades de difusión programadas. En esta legislatura debe destacarse la publicación de la Revista literaria “La cuerva”, donde la participación de las mujeres alcanza el 67%, como medida de impulso a la producción y creación literaria con perspectiva de género. También debe destacarse que en las ediciones recopilatorias de textos ganadores del Certamen Andaluz de Escritores Noveles, un 70% de los textos editados en la última edición correspondieron a autoras noveles.
- **Archivos.** En el ámbito de los archivos se pretende incrementar la representación femenina entre los ponentes y conferenciantes en las actividades de formación y difusión programadas.
- **Bibliotecas y centros de documentación.** El objetivo en esta área es incrementar la participación de las mujeres en las actividades de promoción de la lectura y los libros. Muestra de ello es que en esta legislatura se ha realizado en el Centro de Documentación de las Artes Escénicas una edición de “Fragmentos, miradas y retazos”, un recorrido por la obra de Sara Molina en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Diputación de Granada. Por otra parte, los datos de acceso al Centro en 2010 muestran que un 63% de quienes accedieron eran mujeres.

- Apoyo a las actividades de promoción cultural y fomento de las artes escénicas. En esta área hay cinco subobjetivos en materia de promoción de la igualdad de género:
 - En las acciones de formación se valorará su relevancia como instrumento para avanzar en la igualdad de género, ya sea mediante la participación de mujeres como docentes, o mediante el fomento de la participación equilibrada de las mujeres en las convocatorias públicas de formación, o como vehículo para la transmisión de valores de igualdad.
 - También se persigue incrementar la participación de las mujeres en las actividades de formación relacionadas con las técnicas escénicas, ya que existe cierto desequilibrio con respecto a la participación de los hombres.
 - Con respecto a las ayudas concedidas a las compañías artísticas que habitualmente están gestionadas por hombres, se fija como objetivo que en su concesión se valore positivamente que los proyectos fomenten la igualdad de género.
 - También se pretende mantener el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de las ayudas al teatro, la música y la danza.
 - Por último, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística programada desde la AAIIIC.

Con relación a los subobjetivos mencionados, debe señalarse que en ejercicios precedentes ya se han desarrollado algunas medidas para dar cumplimiento a los mismos. Una muestra de estas medidas son:

- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la formación orquestal y vocal de los jóvenes valores que aspiran a desarrollar su actividad profesional en un conjunto sinfónico, en una agrupación coral o como solistas en distintos géneros y repertorios. De los 517 participantes en 2012, un 65,2% fueron mujeres.
- La inclusión en el Festival de Música Española de Cádiz, de la actividad “Taller de mujeres compositoras”.
- La organización del II Foro Internacional Mujeres, Teatro y Performance, organizado por el Centro Andaluz de Teatro y la Fundación Tres Culturas en colaboración con el Encuentro Internacional de Mujeres en el Teatro ‘La

Otra Mirada', celebrado en noviembre de 2009 y la publicación de "Teatro Público. Centro Andaluz de Teatro 2005-2009", en diciembre de 2010, cuyo tercer volumen "Mujeres y Escena" recoge intervenciones en distintos foros dedicados a las mujeres. Este volumen se cierra con un trabajo de investigación sobre la perspectiva de género en el teatro.

- La inclusión de la perspectiva de género en la programación de los teatros dependientes de la Consejería, de modo que tengan en cuenta la participación femenina e incluyan temáticas relacionadas con la igualdad de género.
- La impartición en los Centros de Estudios Escénicos de un módulo de formación en materia de igualdad de género.

Por último, debe señalarse en las ayudas concedidas en 2010 a formaciones y compañías de teatro, música y danza, un 42% del total de las ayudas correspondieron a formaciones con una directora artística y en 31% a formaciones con un director artístico.

- Flamenco. En el ámbito del flamenco, se continuará fomentando la presencia activa de las mujeres. Por otra parte, en el procedimiento de concesión de subvenciones al tejido profesional y asociativo del flamenco, se valoran positivamente aquellos proyectos que fomentan la igualdad de género. Finalmente, se mantiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de estas ayudas.
- Instituciones museísticas. Dentro de esta área el objetivo fundamental en materia de igualdad de género es aumentar la integración de las mujeres en el sistema del arte ya que el número de mujeres artistas, comisarias, galeristas, etc., es aún menor que el de los hombres. En este ámbito, las medidas desarrolladas durante la legislatura han sido, por ejemplo:
 - La exposición "Ellas. Proyecto Imagina", con fondos del Centro Andaluz de la Fotografía.
 - La exposición "Presente Perfecto", una muestra de 29 artistas en los que se han incluido discursos de género e identidad representados por la obra de seis mujeres artistas.
 - En materia de subvenciones a la Creación y Difusión del Arte Contemporáneo, se han valorado positivamente aquellos proyectos que fomentan la igualdad de género.

- En la composición de las comisiones de valoración de las ayudas se ha aplicado el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Audiovisual. En esta área se ha detectado que la presencia de las mujeres es minoritaria por lo que en este ejercicio presupuestario se establecerán medidas para continuar fomentando la igualdad de género. Por otra parte, se seguirá valorando positivamente en la concesión de ayudas a la coproducción, desarrollo y producción de obras audiovisuales, el hecho de que los proyectos fomenten la igualdad de género en este sector.

Además de los indicadores señalados anteriormente en cada área, este programa cuenta con otros indicadores relevantes al género relativos a la presencia de mujeres y hombres en el alumnado de los estudios técnicos y artísticos, en las visitas guiadas al Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (IAPH), en el alumnado de los cursos de posgrado y especialización de patrimonio histórico, en las consultas de fondos del Centro Andaluz de la Imagen, en las personas asistentes a las proyecciones en el Centro Andaluz de la Imagen, en la consulta de fondos del Centro Andaluz de Flamenco y en las personas asistentes a las actividades culturales del Centro Andaluz de Flamenco.

19.31 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

Durante esta legislatura el Patronato de la Alhambra y Generalife ha trabajado en la consecución del Plan Director de la Alhambra. En 2012 se avanzará hacia la completa implantación y ejecución de este Plan. La línea estratégica 2 de este documento estratégico ha contemplado todas las políticas del Patronato en materia de igualdad de género. Esta línea refleja el modo en que se viene trabajando en la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En esta línea, se han diseñado programas especializados, tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre la mujer y la Alhambra o el itinerario de las mujeres comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Entre estas actividades destaca la actuación divulgativa “La Alhambra desde una perspectiva de género”. Por otro lado el Departamento de Comercialización trabaja en la promoción comercial segmentada de visitas al monu-

mento, dirigiéndose por ejemplo a las asociaciones de mujeres, al Instituto Andaluz de la Mujer, etc.

En el ámbito de su funcionamiento interno, se presta especial atención a la igualdad de género en los procedimientos de selección del personal. Las mujeres son un 42,4% del personal del Patronato y los hombres el 57,6% restante. Por otra parte, se seguirá trabajando en la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas empleadas en este organismo.

En el ámbito del lenguaje e imagen pública, el Patronato ha trabajado en la última legislatura en el cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos. En 2012 se terminará de implantar el nuevo actual plan de señalización al que se le ha incorporado la perspectiva de género.

El Patronato ha seleccionado las estadísticas e investigaciones en las que es relevante integrar la dimensión de género, fruto de lo cual el estudio de visitantes, el estudio de satisfacción de visitantes, el estudio de satisfacción de las personas usuarias del archivo y biblioteca, el estudio de satisfacción de las personas usuarias del museo y los estudios de costes e impacto económico se presentan desagregados por sexo.

Los indicadores con pertinencia de género de este programa presupuestario están referidos al estudio de las visitas al monumento, de la ampliación y capacitación de los recursos humanos, de las visitas al museo de la Alhambra y de las visitas escolares al museo de la Alhambra.

19.32 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

En esta legislatura, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) ha llevado a cabo diversas actuaciones para la puesta en valor del papel de las mujeres en el arte contemporáneo y también para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de la ciudadanía. Con respecto a las primeras pueden destacarse los *Videos, canciones y obras textuales*, de Annika Ström, *Prensadas*, de Inmaculada Salinas, *Minucodes*, de Marta Minujín, la sesión expositiva *Margen y ciudad*, de Lara Almarcegui, *La arquitectura de la felicidad*, de Julie Rivera, *Tu país no existe*, de Libia Castro y Ólafur Ólafsson, y *Del pasado efímero*, de Ruth Ewan, todas ellas realizadas en 2010 y 2011.

En 2012 se celebrará en el CAAC la octava edición de los “Encuentros Internacionales de Arte y Género”.

Además de esta línea de actuación, en 2012 el CAAC continuará desarrollando el Proyecto BUHO, abierto a toda la ciudadanía. Este proyecto de talleres de formación cultural está concebido para la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, en los periodos de vacaciones escolares, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Asimismo en 2012 se dará continuidad a los programas didácticos dirigidos al alumnado de primaria y secundaria, familias y público generalista, con especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.

Este programa presupuestario cuenta con un indicador de género que recoge la participación y organización de exposiciones para mujeres artistas.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Cultura, del Patronato de la Alhambra y el Generalife y del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	3	0	3
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	4	4
Permiso adicional por parto o adopción	1	2	3
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	10	13	23
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	1	2	3
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	1	5	6
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	4	4
Reducción de jornada por guarda legal	0	2	2
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

1. SITUACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

El objetivo general que preside la actuación de la Consejería de Medio Ambiente es contribuir a la mejora de las condiciones de vida de la sociedad atendiendo a criterios económicos, sociales y medioambientales, y específicamente mediante el desarrollo de políticas que favorezcan la utilización sostenible de los recursos con el fin de mitigar el cambio climático. La mejora de las condiciones de vida de la sociedad andaluza pasa por mejorar la distribución de la riqueza entre los ciudadanos y ciudadanas y este objetivo se asocia al desarrollo de la cohesión social, que se sustenta sobre el derecho a un empleo digno y adecuadamente remunerado tanto para hombres como para mujeres.

Por tanto, la Consejería de Medio Ambiente viene trabajando en los últimos ejercicios presupuestarios guiada por la integración de la perspectiva de género de manera transversal en todas sus líneas de actuación. Este trabajo ha permitido poner de relieve que en algunos de los ámbitos de actuación de la Consejería las mujeres y los hombres no se encuentran aún en un plano de igualdad.

Uno de estos ámbitos es el de la participación en el empleo generado por el sector medio ambiental en Andalucía. Los últimos datos disponibles, extraídos de la estadística “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía 2008” muestran que del total de los empleos generados en el sector ambiental, las mujeres son un 25% de la fuerza laboral, y los hombres, el 75% restante. No obstante estos datos generales presentan variaciones en función del subsector medioambiental.

Otro de los aspectos en los que la Consejería ha identificado una situación de desigualdad de género es en el desarrollo sostenible de las áreas de influencia socioeconómica de los parques naturales de Andalucía. Para ello, en los Planes de Desarrollo Sostenible se ha incorporado como objetivo general que se fomente un desarrollo social basado en valores de igualdad y calidad de vida.

También se han identificado desigualdades en el ámbito de la participación ciudadana en materia ambiental, a las que se viene respondiendo desde 2003 con el programa “GEODA: Mujeres y medio ambiente GEODA”.

En el ejercicio 2012, se dará continuidad al Programa GEODA, a la actividad estadística “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía” y a la línea de educación ambiental con perspectiva de género, iniciativas que responden a las

exigencias de la Ley 12/2007 y que tienen una repercusión directa en las actuaciones de la Consejería. A estas iniciativas se incorporan otras como novedad en el ejercicio 2012 que se detallan a continuación.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

Durante la presente legislatura, la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la política y la actuación de la Consejería de Medio Ambiente ha sido especialmente relevante en los programas 44F y 44D. En su diseño y planificación, la igualdad de género ha sido un objetivo común en los ámbitos de la educación ambiental, la participación ciudadana y la promoción de la sostenibilidad, así como en las actuaciones dirigidas específicamente a la integración de las mujeres en el empleo medioambiental mediante acciones de formación y de sensibilización ambiental.

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE

Este programa comprende y gestiona los recursos generales destinados a la gestión interna de la Consejería. En el ámbito de la planificación y ordenación de los recursos humanos, el programa impulsa el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. En materia de formación y sensibilización del personal de la Consejería y de sus entidades instrumentales en materia de igualdad de género, diseña acciones formativas presenciales y telemáticas, en estrecha colaboración con la unidad de igualdad de género de la Consejería constituida en julio de 2010.

44B CAMBIO CLIMÁTICO, CALIDAD Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL

Este programa desarrolla, entre otras actuaciones, diversas actividades de formación en materia de cambio climático y medio ambiente urbano. En 2012, se ha marcado como objetivo lograr una presencia paritaria entre el alumnado de estas actividades. Este hecho se refleja en la creación de un nuevo indicador presupuestario con relevancia de género que prevé la asistencia de 200 hombres y 200 mujeres a las actividades formativas.

Como dato relevante debe destacarse también que en los grupos de trabajo definidos por el programa de actuación de la Comisión de Coordinación para el desarrollo y seguimiento del Plan Andaluz de Acción por el Clima 2007-2012, se ha logrado una presencia paritaria de mujeres y hombres.

Por último, el programa, como en ejercicios anteriores, sigue incorporando datos desagregados por sexo en las bases de datos que gestiona. Igualmente, analiza el perfil por sexo de las personas que visitan el portal en internet sobre cambio climático y vela porque tanto este portal como el de Ciudad 21 promuevan una imagen no sexista y empleen un lenguaje inclusivo.

44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Con respecto al trabajo realizado por este programa presupuestario durante la legislatura, deben destacarse algunos logros en materia de género, tales como:

1. La incorporación de la perspectiva de género a la formación ambiental.
2. La colaboración con el centro de estudios de la mujer de la Universidad de Granada para realizar un análisis y un diagnóstico de género en la Consejería de Medio Ambiente y sus delegaciones.
3. La realización de un estudio sobre periodismo ambiental con perspectiva de género.

Por otra parte, en el año 2012 se reforzará toda la actividad de educación medioambiental con perspectiva de género, dando continuidad a las actuaciones desarrolladas desde 2003 por el programa GEODA. Es conveniente recordar que la primera etapa de GEODA (2003-2005) se centró en el desarrollo de una línea de trabajo relativa a la información y comunicación ambiental con perspectiva de género, ya que previamente se detectó que tenían necesidades de información y comunicación diferenciadas de otros segmentos de la población. En los últimos años, el programa GEODA, ha recibido un importante impulso del Programa Operativo 2007-2013 del Fondo Social Europeo. Gracias a este apoyo, el programa de Educación Ambiental e Igualdad de Género de la Consejería, nueva denominación del antiguo plan GEODA, consolidará sus líneas de información y comunicación y establecerá nuevas líneas, tales como la de formación, participación y sensibilización, investigación y evaluación y, finalmente, de recursos didácticos. Durante 2012 se realizarán diversas actuaciones que recogen los objetivos heredados del plan GEODA.

La Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, el centro gestor de este programa presupuestario, a través del Servicio de Educación Ambiental y Formación desarrollará una segunda fase del Plan Andaluz de Formación Ambiental. Este Plan tiene como eje transversal la igualdad y corresponsabilidad

entre hombres y mujeres, y contempla el desarrollo de actuaciones en materia de género que fomenten la corresponsabilidad social y ambiental y que adquieren un mayor protagonismo que en la fase anterior.

En materia de educación ambiental se reforzará la perspectiva de género en algunos de los programas dirigidos a personas mayores y personas con discapacidad puestos en marcha en el ejercicio anterior.

La línea de participación y voluntariado ambiental seguirá potenciando la participación de mujeres y hombres en aquellas acciones promovidas por el programa para conservar el patrimonio natural de Andalucía. En el mismo sentido se seguirá trabajando por lo que respecta a la elaboración de materiales didácticos y divulgativos.

Otra de las actuaciones del programa comprende la elaboración de los Planes de Desarrollo Sostenible, en cuyo diseño se hace una detección de desigualdades en las áreas de influencia socioeconómica de los parques naturales. Con esta información, los Planes de Desarrollo Sostenible fijan objetivos que impulsen un desarrollo social basado en valores de igualdad y calidad de vida, y especialmente en la igualdad de género.

El Programa 44D también desarrolla las actuaciones en materia de vías pecuarias, y en su diseño considerará la perspectiva de género. Igualmente, en 2012 procurará que en los pliegos de cláusulas administrativas que regulen la contratación de los trabajos necesarios para el cumplimiento del Plan de Ordenación de Vías Pecuarias se incluya la necesidad de garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la fuerza laboral contratada.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

La conservación de la biodiversidad en Andalucía es el principal objetivo de este programa. Para ello promueve un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural. Para el mejor conocimiento de la participación de mujeres y hombres en las actuaciones desarrolladas por el programa, éste cuenta con varios indicadores presupuestarios relevantes al género. En ellos puede apreciarse la participación de uno y otro sexo en las actividades cinegéticas, pesqueras, y en el empleo generado por las actuaciones derivadas del Plan Infoca, que depende de este programa presupuestario.

44F DESARROLLO SOSTENIBLE E INFORMACIÓN AMBIENTAL

El centro gestor de este programa, la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, es responsable del proyecto “Actividad Económica y Medio

Ambiente en Andalucía” , que tiene carácter bianual. Esta estadística ofrece datos sobre el empleo medioambiental en Andalucía con desagregación por sexo de los datos. La información que se extrae y analiza de esta actividad estadística se utiliza para elaborar el directorio de empresas del sector medioambiental, con el que luego se trabaja en el fomento del empleo y el autoempleo de las mujeres en el sector medioambiental.

En 2012, el centro gestor, en colaboración con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, revisará todas las estadísticas oficiales de la Consejería para determinar en qué operaciones y registros puede realizarse una desagregación por sexo. Algunas de estas operaciones estadísticas y registros administrativos son:

1. La participación por sexo de las personas encuestadas en el Ecobarómetro Andaluz.
2. El Registro de Usuarios de la Biblioteca de la Consejería de Medio Ambiente.

Esto se añadirá al resto de registros que tienen en cuenta la variable de género, tales como el registro de visitas a equipamientos de uso público (desde 2004), el registro de los usuarios del servicio de información y participación pública “Buzón del Ciudadano” (desde 2008), las suscripciones a las revistas ambientales editadas por la Consejería de Medio Ambiente: “Medio Ambiente”, “En Acción”, “Aula Verde” (desde 2009) y el registro de proyectos subvencionados por la Consejería de Medio Ambiente (desde 2009).

En el ámbito de la comunicación se seguirán desarrollando jornadas informativas con un enfoque de género. En materia de información ambiental a través de la web de la Consejería, se está desarrollando una aplicación que permita conocer el sexo de las personas que acceden a los contenidos y en qué actividades participan, para así mejorar la calidad de la información proporcionada y adaptarla a los intereses de mujeres y hombres.

En el ámbito de la contratación pública, se promueve la igualdad de género en el procedimiento administrativo, donde de conformidad con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se valora positivamente la presentación por parte de los interesados de la acreditación de la marca de excelencia en igualdad como también que se estén desarrollando medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades. Además, en el contenido de las proposiciones técnicas y económicas que son objeto de valoración en los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la contratación de servicios, se dispone que se valorará positivamente a las empresas que desarrollen políticas de igualdad

de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello se ha establecido una cláusula de preferencia, que se aplica en caso de empate entre ofertas, y que da preferencia a aquellas empresas que 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.

Asimismo, en materia de subvenciones, como resultado de la aplicación de las disposiciones del Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía, la Consejería de Medio Ambiente ha incluido en diversas órdenes de subvención un criterio de igualdad de género. Entre estas órdenes pueden señalarse:

1. La Orden de 31 de mayo de 2011, por la que se convocan subvenciones en las áreas de influencia socioeconómica del Parque Nacional de Doñana y del Parque Nacional de Sierra Nevada, para el año 2011.
2. La Orden de 21 de julio de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para acciones y actividades sostenibles en los Parques Naturales y/o Nacionales de Andalucía, así como en las Zonas de Especial Protección para las Aves declaradas por el Decreto 429/2008, de 29 de julio, y sus correspondientes áreas de influencia socioeconómica, y se efectúa su convocatoria para 2011.

Estas órdenes puntúan favorablemente que las mujeres sean destinatarias del proyecto o ayuda y que los proyectos o actuaciones subvencionables tengan enfoque de género.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

En este programa presupuestario, que comprende los créditos de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua y la Dirección General de Planificación y Gestión del Dominio Público Hidráulico, solo presenta relevancia de género en su ámbito de gestión por lo que se refiere a la población afectada por la mejora del abastecimiento. Por este motivo, el programa cuenta con un indicador de género que mide el número de hombres y mujeres afectados por las mejoras en el abastecimiento.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Medio Ambiente en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	4	4
Permiso por paternidad	5	0	5
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	16	18
Permiso adicional por parto o adopción	2	15	17
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	1	0	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	133	102	235
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	10	21	31
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	3	15	18
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	1	6	7
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

Las consejerías de la Junta de Andalucía han incluido en sus fichas de programa más de 1.900 indicadores de seguimiento para el Presupuesto 2012. De ellos, 873 son indicadores que resultan relevantes para valorar el estado de la igualdad de género en el ámbito de actuación de los programas presupuestarios y en las políticas presupuestarias. En términos absolutos son 54 indicadores más que en 2011.

Estos indicadores de género suponen un 44% del total de los indicadores presupuestarios, 2 puntos porcentuales más que en 2011. Con una perspectiva temporal más amplia, desde el Presupuesto 2008 el número de indicadores de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma se ha ampliado un 28%. Este incremento en el número de indicadores de género se ha debido a que los centros directivos que gestionan los programas presupuestarios son cada vez más sensibles a considerar la diferente situación de los hombres y las mujeres en su esfera de actuación cuando establecen los objetivos de sus políticas. Como resultado de lo anterior, en cada ejercicio presupuestario se adopta un mayor número de indicadores de seguimiento del Presupuesto que son de utilidad para valorar el grado en que se han conseguido los objetivos planteados sobre igualdad de mujeres y hombres.

El análisis de los indicadores por consejerías muestra que aquellas que presentan un mayor número de indicadores de género sobre el total son Salud, Igualdad y Bienestar Social, Educación, Empleo y Economía, Innovación y Ciencia. No obstante, las

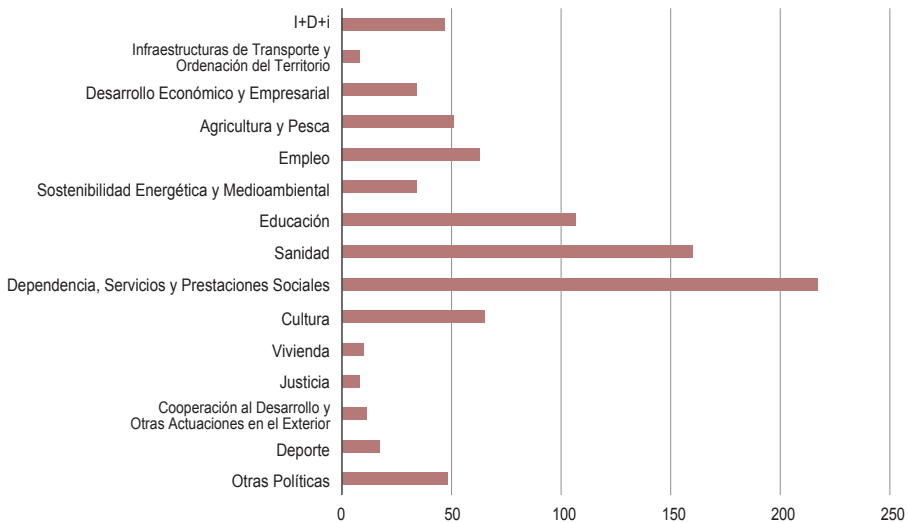
Consejerías	2012
Consejería de la Presidencia	22
Consejería de Gobernación y Justicia	38
Consejería de Hacienda y Administración Pública	35
Consejería de Educación	86
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia	74
Consejería de Obras Públicas y Vivienda	20
Consejería de Empleo	85
Consejería de Salud	158
Consejería de Agricultura y Pesca	66
Consejería de Turismo, Comercio y Deporte	33
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social	157
Consejería de Cultura	65
Consejería de Medio Ambiente	34
Total General	873

Consejerías que más han aumentado su número de indicadores con relevancia de género en comparación con el Presupuesto 2011 son las Consejerías de Cultura, Educación, Salud, Empleo, y Agricultura y Pesca.

Como se puede observar en el gráfico que presenta los indicadores por políticas presupuestarias, la política de Dependencia, Servicios y Prestaciones Sociales, la de Sanidad y la de Educación aúnan la mayor parte de los indicadores de género, un 55% del total.

Uno de los motivos principales de las políticas anteriores conciten este número de indicadores es que son las que cuentan con un mayor número de programas clasificados como G+, es decir, aquellos que según la clasificación G+ han sido identificados como “motores de cambio” para lograr la igualdad entre hombres y mujeres; también son las políticas que ofrecen y gestionan un mayor volumen de servicios a la ciudadanía.

Gráfico 5.8. Presupuesto 2012. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias



Por otra parte, las políticas que incrementan de manera más acentuada sus indicadores de género con respecto al Presupuesto 2011 son las políticas de Vivienda e Infraestructuras de Transporte y Ordenación del Territorio, Sanidad, Empleo, Cultura, Deporte e I+D+i.

Este avance cuantitativo está, además, acompañado por una mejora cualitativa que se refleja en la cada vez mejor definición de los indicadores que fijan los centros gestores de los programas. Este proceso requiere haber realizado un diagnóstico previo de la situación, seguido de la identificación de las medidas correctoras que puedan contribuir a reducir y erradicar las situaciones de desigualdad en la sociedad. En todo este proceso resulta decisivo el esfuerzo realizado por la Junta de Andalucía para seguir proporcionando la formación necesaria a su personal, así como el apoyo continuo a la estrategia de presupuestación con enfoque de género a través de medidas de incentivo como el Fondo G+.

01 I+D+i

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54A	INVESTIGADORES EN FORMACIÓN	607	Nº HOMBRES
1200	54A	INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN	743	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	18.090	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	8.910	Nº MUJERES
1200	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR PRINCIPAL	1.575	Nº HOMBRES
1200	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR PRINCIPAL	525	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	120	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	60	Nº MUJERES
1200	54A	BECAS TALENTIA	67	Nº BENEFICIARIOS
1200	54A	BECAS TALENTIA	83	Nº BENEFICIARIAS
1200	54I	CENTROS ACCESO PÚBLICO INTERNET	393.750	Nº USUARIAS
1200	54I	CENTROS ACCESO PÚBLICO INTERNET	350.000	Nº USUARIOS
1200	54I	FORMACIÓN CENTROS INTERNACIONALES AL AÑO	20.000	Nº USUARIAS
1200	54I	FORMACIÓN CENTROS INTERNACIONALES AL AÑO	20.000	Nº USUARIOS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCIA COMPROMISO DIGITAL	20.000	Nº BENEFICIARIAS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCIA COMPROMISO DIGITAL	20.000	Nº BENEFICIARIOS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	225	Nº COLABORADORAS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	275	Nº COLABORADORES
1200	54I	PYMES DE MUJERES ASESORADAS EN INNOVACIÓN	500	NÚMERO
1200	54I	PROGRAMA CHEQUE INNOVAC. EMP. CONSULT. DE MUJERES	80	Nº CONSULTAS
1200	54I	TRÁMITES INICIADOS POR MUJERES EN MOAD (AYTO.DIGITAL)	15.000	Nº MUJERES
1200	54I	TRÁMITES INICIADOS POR HOMBRES EN MOAD (AYTO.DIGITAL)	10.000	Nº HOMBRES
1200	54I	VOLUNTARIAS DIGITALES	1.150	Nº MUJERES
1200	54I	VOLUNTARIOS DIGITALES	1.400	Nº HOMBRES
1231	54F	ACTIVIDAD ESTADÍSTICA CON TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	130	Nº ACTIVIDADES
1231	54F	ACTIVIDADES CARTOGRÁFICAS (PECA 2012)	128	Nº ACTIVIDADES
1231	54F	JORNADAS, EXPOSICIONES Y PRESENTACIONES	10	Nº EDICIONES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1231	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES	2	Nº HOMBRES
1231	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES	3	Nº MUJERES
1231	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	Nº HOMBRES
1231	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	Nº MUJERES
1231	54F	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN REALIZADAS	12	Nº ACTIVIDADES
1231	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	30	Nº HOMBRES
1231	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	50	Nº MUJERES
1231	54F	BECAS ADJUDICADAS	3	Nº HOMBRES
1231	54F	BECAS ADJUDICADAS	4	Nº MUJERES
1631	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	20	Nº HOMBRES
1631	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	35	Nº MUJERES
1631	54D	BECAS PERSONAL I+D FORMACIÓN	35	Nº MUJERES
1631	54D	BECAS PERSONAL I+D FORMACIÓN	20	Nº HOMBRES
1631	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	60	Nº CONTRATADOS
1631	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	60	Nº CONTRATADAS
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS DE FORMACIÓN	12.000	Nº ALUMNOS
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS DE FORMACIÓN	4.000	Nº ALUMNAS
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS ONLINE	600	Nº ALUMNOS
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS ONLINE	400	Nº ALUMNAS
1631	54D	PROGRAMA FOMENTO DE EMPLEO FEMENINO	200	Nº ALUMNAS

02 INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	62	Nº FORMADORES
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	40	Nº FORMADORAS
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	218	Nº ALUMNOS
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	287	Nº ALUMNAS
1300	51B	EMPLEO DIRECTO	200	Nº EMPLEADAS
1300	51B	EMPLEO DIRECTO	2.869	Nº EMPLEADOS
1300	51B	TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	60	PORCENT. USUARIAS
1300	51B	TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	40	PORCENT. USUARIOS

03 DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54H	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	205	Nº ALUMNAS
1200	54H	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	195	Nº ALUMNOS
1200	54H	ATENCIÓN A LA CIUDADANIA	62.000	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54H	ATENCIÓN A LA CIUDADANIA	93.000	Nº HOMBRES
1200	610	BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	22	Nº BENEFICIARIOS
1200	610	BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	23	Nº BENEFICIARIAS
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	5.452	Nº HOMBRES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	3.646	Nº MUJERES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	9.604	Nº HOMBRES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	3.196	Nº MUJERES
1200	72C	PERSONAS INFORMADAS Y SENSIBILIZADAS	30.804	Nº HOMBRES
1200	72C	PERSONAS INFORMADAS Y SENSIBILIZADAS	37.450	Nº MUJERES
1200	72C	TRABAJADORES FORMADOS EN GESTIÓN EMPRESARIAL	5.470	Nº HOMBRES
1200	72C	TRABAJADORAS FORMADAS EN GESTIÓN EMPRESARIAL	8.665	Nº MUJERES
1200	72C	TÉCNICOS APOYO PARA EMPRENDEDORES	127	Nº HOMBRES
1200	72C	TÉCNICOS APOYO PARA EMPRENDEDORES	169	Nº MUJERES
1232	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES	50	Nº HOMBRES
1232	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES	70	Nº MUJERES
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	15	Nº ACTIVIDADES
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA (IAAP-CTCD)	8	Nº ACTIVIDADES
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA (CTCD)	7	Nº ACTIVIDADES
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	375	Nº HORAS LECT.
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	270	Nº ALUMNAS
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	180	Nº ALUMNOS
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	26	Nº PROFESORES
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	45	Nº PROFESORAS
1700	75D	PARTICIPANTES AC. DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	1.500	Nº HOMBRES
1700	75D	PARTICIPANTES AC. DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	1.000	Nº MUJERES
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	33	Nº ALUMNOS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	22	Nº ALUMNAS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	100	Nº ALUMNOS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	80	Nº ALUMNAS
1700	76A	BECAS FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR	14	Nº BECARIOS
1700	76A	BECAS FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR	34	Nº BECARIAS

04 AGRICULTURA Y PESCA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71C	PROYECTOS APOYO PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	15	Nº HOMBRES
1600	71C	PROYECTOS APOYO PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	20	Nº MUJERES
1600	71C	PROYECTOS ECOLÓGICOS	15	Nº BENEFICIARIOS
1600	71C	PROYECTOS ECOLÓGICOS	6	Nº BENEFICIARIAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71C	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	9	Nº HOMBRES
1600	71C	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	4	Nº MUJERES
1600	71C	AYUDAS PROGRAMAS DE CALIDAD	2.800	Nº BENEFICIARIOS
1600	71C	AYUDAS PROGRAMAS DE CALIDAD	1.200	Nº BENEFICIARIAS
1600	71C	LÍNEAS DE AYUDAS APLICACIONES INFORMAT. CON GÉNERO	1	NÚMERO
1600	71C	AYUDAS ÁTRIAS	42	NÚMERO
1600	71E	CONTRATADOS GERENTES Y ADMINISTRACIÓN	18	Nº HOMBRES
1600	71E	CONTRATADOS GERENTES Y ADMINISTRACIÓN	8	Nº MUJERES
1600	71F	CESE ANTICIPADO	120	Nº HOMBRES
1600	71F	CESE ANTICIPADO	32	Nº MUJERES
1600	71F	INDEMNIZACIONES COMPENSAT. OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	3.389	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	INDEMNIZACIONES COMPENSAT. OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	1.160	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	INDEMNIZACIONES ZONAS DE MONTAÑA	5.568	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	INDEMNIZACIONES ZONAS DE MONTAÑA	2.033	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.056	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	579	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	AYUDAS AGROAMBIENTALES	13.712	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	AYUDAS AGROAMBIENTALES	6.674	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	PLAN APÍCOLA NACIONAL	958	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	PLAN APÍCOLA NACIONAL	355	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	JÓVENES AGRICULTORAS QUE SE INSTALAN	163	Nº MUJERES
1600	71F	JÓVENES AGRICULTORES QUE SE INSTALAN	199	Nº HOMBRES
1600	71F	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN JÓVENES	1	NÚMERO
1600	71F	MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	91	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	516	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN MODERNIZACIÓN	1	NÚMERO
1600	71F	LÍNEAS DE AYUDAS CONC. COMPETIT. PARA MUJERES	3	NÚMERO
1600	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	300	Nº HOMBRES
1600	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	200	Nº MUJERES
1600	71H	AYUDAS PDR	150	Nº BENEFICIARIOS
1600	71H	AYUDAS PDR	100	Nº BENEFICIARIAS
1600	71H	GRUPOS DES. RURAL CON ASOC. MUJERES EN JUNTA DIRECTIVA	90	PORCENTAJE
1600	71H	EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	230	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	190	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROGRAMAS DE DES. RURAL	80	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROGRAMAS DE DES. RURAL	70	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROGRAMAS DE DESAR. RURAL	350	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROGRAMAS DE DESAR. RURAL	200	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANTENIDO CON PROGRAMAS DE DESAR. RURAL	60	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANTENIDO CON PROGRAMAS DE DESAR. RURAL	50	Nº MUJERES
1600	71H	PROYECTOS INCORP. PERSPECTIVA GÉNERO	35	NÚMERO
1600	71P	EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS	15	Nº MUJERES
1600	71P	EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS	8	Nº HOMBRES

05 EMPLEO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1400	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	120	Nº HOMBRES
1400	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	70	Nº MUJERES
1400	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	1.300	Nº HOMBRES
1400	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	1.100	Nº MUJERES
1400	31L	ESTUDIOS PROYECTOS CONCILIACIÓN LABORAL	3	NÚMERO
1400	31L	PYMES CON PLANES DE IGUALDAD	250	NÚMERO
1400	31L	ACTUACIONES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL	500	Nº BENEFICIARIAS
1400	31M	ASISTENTES JORNADAS FORMACION C.A. RELAC. LABORALES	580	Nº HOMBRES
1400	31M	ASISTENTES JORNADAS FORMACION C.A. RELAC. LABORALES	550	Nº MUJERES
1400	31M	ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE IGUALDAD GÉNERO	2	NÚMERO
1400	31M	INFORMES EN MATERIA DE GÉNERO	180	NÚMERO
1400	31M	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	210	Nº HOMBRES
1400	31M	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	75	Nº MUJERES
1400	32A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	955	Nº HOMBRES
1400	32A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.239	Nº MUJERES
1400	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	5.400	Nº HOMBRES
1400	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	7.100	Nº MUJERES
1400	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS PARA MEJORA EMPLEABILIDAD	4.000	Nº ALUMNOS/TRAB
1400	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS PARA MEJORA EMPLEABILIDAD	6.200	Nº ALUMNAS/TRAB
1400	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.100	Nº HOMBRES
1400	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.100	Nº MUJERES
1400	32L	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9.300	Nº HOMBRES
1400	32L	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7.200	Nº MUJERES
1400	32L	DESEMPLEADOS CONSTITUÍDOS EN AUTÓNOMOS	2.500	Nº HOMBRES
1400	32L	DESEMPLEADAS CONSTITUÍDOS EN AUTÓNOMOS	4.000	Nº MUJERES
1400	32L	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADOS	41.850	Nº ALUMNOS
1400	32L	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADAS	51.150	Nº ALUMNAS
1400	32L	PLANES FORMACIÓN TRABAJADORES OCUPADOS	50.490	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1400	32L	PLANES FORMACIÓN TRABAJADORAS OCUPADAS	61.710	Nº ALUMNAS
1400	32L	CURSOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.300	Nº ALUMNOS
1400	32L	CURSOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.100	Nº ALUMNAS
1400	32L	ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES	90.000	Nº HOMBRES
1400	32L	ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES	80.000	Nº MUJERES
1400	32L	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	416	Nº HOMBRES
1400	32L	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	384	Nº MUJERES
1400	32L	PARTICIPANTES EN ITINERARIO PERSONAL INSERCIÓN	150.000	Nº HOMBRES
1400	32L	PARTICIPANTES EN ITINERARIO PERSONAL INSERCIÓN	165.000	Nº MUJERES
1431	310	ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO	1	NÚMERO
1431	310	PUBLICACIONES	4	NÚMERO
1439	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	5.400	Nº HOMBRES
1439	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	7.100	Nº MUJERES
1439	32L	PARTICIPANTES PROYECTO PARA MEJORA EMPLEABILIDAD	4.000	Nº ALUMNOS/TRAB
1439	32L	PARTICIPANTES PROYECTO PARA MEJORA EMPLEABILIDAD	6.200	Nº ALUMNAS/TRAB
1439	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.100	Nº HOMBRES
1439	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.100	Nº MUJERES
1439	32L	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9.300	Nº HOMBRES
1439	32L	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7.200	Nº MUJERES
1439	32L	DESEMPLEADOS CONSTITUÍDOS EN AUTÓNOMOS	2.500	Nº HOMBRES
1439	32L	DESEMPLEADAS CONSTITUÍDAS EN AUTÓNOMAS	4.000	Nº MUJERES
1439	32L	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADOS	41.850	Nº ALUMNOS
1439	32L	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADAS	51.150	Nº ALUMNAS
1439	32L	PLANES DE FORMACIÓN TRABAJADORES OCUPADOS	50.490	Nº ALUMNOS
1439	32L	PLANES DE FORMACIÓN TRABAJADORAS OCUPADAS	61.710	Nº ALUMNAS
1439	32L	CURSOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.300	Nº ALUMNOS
1439	32L	CURSOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.100	Nº ALUMNAS
1439	32L	ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES	90.000	Nº HOMBRES
1439	32L	ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES	80.000	Nº MUJERES
1439	32L	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	416	Nº HOMBRES
1439	32L	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	384	Nº MUJERES
1439	32L	PARTICIPANTES EN ITINERARIO PERSONAL INSERCIÓN	150.000	Nº HOMBRES
1439	32L	PARTICIPANTES EN ITINERARIO PERSONAL INSERCIÓN	165.000	Nº MUJERES
1800	32E	SOLICITUDES UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL IMS	7.918	SOLIC. HOMBRES
1800	32E	SOLICITUDES UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL IMS	20.359	SOLIC. MUJERES

06 SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA Y MEDIOAMBIENTAL

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
2000	44A	CURSOS DE FORMACIÓN	270	Nº ALUMNOS
2000	44A	CURSOS DE FORMACIÓN	80	Nº ALUMNAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
2000	44B	ASISTENTES A CURSOS	200	Nº ALUMNOS
2000	44B	ASISTENTES A CURSOS	200	Nº ALUMNAS
2000	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	230	Nº HOMBRES
2000	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	165	Nº MUJERES
2000	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	150.000	Nº BENEFICIARIAS
2000	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	140.000	Nº BENEFICIARIOS
2000	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	900	Nº BENEFICIARIAS
2000	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	900	Nº BENEFICIARIOS
2000	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	2.600	Nº BENEFICIARIAS
2000	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	2.400	Nº BENEFICIARIOS
2000	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	14	Nº BENEFICIARIAS
2000	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	6	Nº BENEFICIARIOS
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	220	Nº MUJERES
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	4.637	Nº HOMBRES
2000	44E	CAZADORAS	10.070	Nº HABILITADAS
2000	44E	CAZADORES	542.700	Nº HABILITADOS
2000	44E	PESCADORAS	12.087	Nº HABILITADAS
2000	44E	PESCADORES	189.350	Nº HABILITADOS
2000	44E	SUBVENCIONES Y AYUDAS	3.268	Nº BENEFICIARIAS
2000	44E	SUBVENCIONES Y AYUDAS	4.753	Nº BENEFICIARIOS
2000	44E	GUARDAS DE COTO	174	Nº HABILITADAS
2000	44E	GUARDAS DE COTO	6.358	Nº HABILITADOS
2000	44F	CONSULTAS A TRAVES DEL SISTEMA INTEGRADO	41.880	Nº USUARIOS
2000	44F	CONSULTAS A TRAVES DEL SISTEMA INTEGRADO	18.120	Nº USUARIAS
2000	44F	EMPLEO GENERADO O MANTENIDO	751	Nº HOMBRES
2000	44F	EMPLEO GENERADO O MANTENIDO	249	Nº MUJERES
2000	44F	RESPONSABLES SISTEMA CALIDAD MARCA PARQUE NATURAL	162	Nº HOMBRES
2000	44F	RESPONSABLES SISTEMA CALIDAD MARCA PARQUE NATURAL	70	Nº MUJERES
2000	44F	PARTICIPANTES ACCIONES FORMACIÓN-ADHESIÓN CARTA EUROPEA DE TURISMO SOSTENIBLE	32	Nº HOMBRES
2000	44F	PARTICIPANTES ACCIONES FORMACIÓN-ADHESIÓN CARTA EUROPEA DE TURISMO SOSTENIBLE	8	Nº MUJERES
2000	51D	MEJORA ABASTECIMIENTO	402.559	Nº HOMBRES
2000	51D	MEJORA ABASTECIMIENTO	411.679	Nº MUJERES

07 EDUCACIÓN

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	278.094	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	260.227	Nº ALUMNAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO ESO	183.339	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO ESO	172.878	Nº ALUMNAS
1100	31P	BECA 6000	2.791	Nº BENEFICIARIOS
1100	31P	BECA 6000	3.729	Nº BENEFICIARIAS
1100	31P	IDIOMA Y JUVENTUD ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO	3.033	Nº ALUMNOS
1100	31P	IDIOMA Y JUVENTUD ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO	5.967	Nº ALUMNAS
1100	31P	FORMACIÓN CENTROS DE TRABAJO EN EL EXTRANJERO	227	Nº ALUMNOS
1100	31P	FORMACIÓN CENTROS DE TRABAJO EN EL EXTRANJERO	188	Nº ALUMNAS
1100	31P	CENTROS PLAN APERTURA	326.660	Nº ALUMNOS
1100	31P	CENTROS PLAN APERTURA	303.640	Nº ALUMNAS
1100	31P	PLAN DE APERTURA	2.101	Nº CENTROS
1100	31P	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	2.951	Nº ALUMNOS
1100	31P	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	3.049	Nº ALUMNAS
1100	31P	BECA 2ª OPORTUNIDAD	1.500	Nº BENEFICIARIOS
1100	31P	BECA 2ª OPORTUNIDAD	1.500	Nº BENEFICIARIAS
1100	42A	TRAMITACIÓN INFORMES IMPACTO DE GÉNERO	9	NÚMERO
1100	42A	TRAMITACIÓN SOLICITUDES BECAS Y AYUDAS ESTUDIO	239.000	NÚMERO
1100	42B	ASESORES DE FORMACIÓN	239	Nº ASESORES
1100	42B	ASESORES DE FORMACIÓN	210	Nº ASESORAS
1100	42B	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN ESCOLAR	173	NÚMERO
1100	42B	ACTIVIDADES FORMATIVAS EN COEDUCACIÓN	170	NÚMERO
1100	42B	ACTIV. DE FORMACIÓN PARA FOMENTO CULT. EMPRENDEDORA	225	NÚMERO
1100	42C	EDUCACIÓN INFANTIL CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	118.562	Nº ALUMNOS
1100	42C	EDUCACIÓN INFANTIL CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	111.024	Nº ALUMNAS
1100	42C	EDUCACIÓN PRIMARIA CENTROS PÚBLICOS	220.625	Nº ALUMNOS
1100	42C	EDUCACIÓN PRIMARIA CENTROS PÚBLICOS	204.082	Nº ALUMNAS
1100	42C	UNIDADES CONCERTADAS INFANTIL Y PRIMARIA	6.567	NÚMERO
1100	42D	BACHILLER CENTROS PÚBLICOS	44.107	Nº ALUMNOS
1100	42D	BACHILLER CENTROS PÚBLICOS	53.729	Nº ALUMNAS
1100	42D	CICLOS FORMATIVOS CENTROS PÚBLICOS	41.670	Nº ALUMNOS
1100	42D	CICLOS FORMATIVOS CENTROS PÚBLICOS	39.023	Nº ALUMNAS
1100	42D	PROGRAMAS CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL	8.881	Nº ALUMNOS
1100	42D	PROGRAMAS CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL	3.485	Nº ALUMNAS
1100	42D	BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	51.700	Nº BENEFICIARIOS
1100	42D	BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	58.300	Nº BENEFICIARIAS
1100	42E	NECESIDADES EDUCACIÓN ESPECIALES	40.825	Nº ALUMNOS
1100	42E	NECESIDADES EDUCACIÓN ESPECIALES	22.420	Nº ALUMNAS
1100	42E	CENTROS ESPECÍFICOS	239	Nº PROFESORES
1100	42E	CENTROS ESPECÍFICOS	654	Nº PROFESORAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	83	Nº HOMBRES
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	175	Nº MUJERES
1100	42E	BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	7.673	Nº BENEFICIARIOS
1100	42E	BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	4.077	Nº BENEFICIARIAS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	52.647	Nº ALUMNOS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	48.636	Nº ALUMNAS
1100	42F	TRANSPORTE ESCOLAR	1.628	Nº RUTAS
1100	42F	RED ESCUELA ESPACIO DE PAZ	1.823	Nº CENTROS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	618	Nº ALUMNOS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	971	Nº ALUMNAS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	987	Nº ALUMNOS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	645	Nº ALUMNAS
1100	42G	EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	73.315	Nº ALUMNOS
1100	42G	EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	107.005	Nº ALUMNAS
1100	42G	ESO Y BACHILLERATO PERSONAS ADULTAS	29.515	Nº ALUMNOS
1100	42G	ESO Y BACHILLERATO PERSONAS ADULTAS	24.233	Nº ALUMNAS
1100	42G	UNIDADES FORMACIÓN BÁSICA	2.096	NÚMERO
1100	42G	UNIDADES OTROS PLANES	5.026	NÚMERO
1100	42H	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	24.317	Nº ALUMNOS
1100	42H	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	43.984	Nº ALUMNAS
1100	42H	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	12.209	Nº ALUMNOS
1100	42H	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	13.322	Nº ALUMNAS
1100	42H	CENTROS ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	51	NÚMERO
1100	42H	CENTROS PUBLICOS DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS	102	NÚMERO
1100	42I	PRIMER CICLO EDUCACION INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	48.263	Nº ALUMNOS
1100	42I	PRIMER CICLO EDUCACION INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	43.521	Nº ALUMNAS
1100	42I	PLAZAS PRIMER CICLO DE INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O SUJETAS A CONVENIO	100.000	NÚMERO
1100	42I	CENTROS PRIMER CICLO DE INFANTIL PÚBLICOS O DE CONVENIO	1.561	NÚMERO
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	125.004	Nº ALUMNOS
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	116.196	Nº ALUMNAS
1100	54C	CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MAT. GÉNERO	4.002	NÚMERO
1131	42A	CURSOS DE FORMACIÓN	13	Nº ALUMNOS
1131	42A	CURSOS DE FORMACIÓN	13	Nº ALUMNAS
1131	42A	INFORMES ALUMNADO	143.000	Nº ALUMNOS
1131	42A	INFORMES ALUMNADO	150.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	45.000	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	51.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNOSTICO E.S.O.	48.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNOSTICO E.S.O.	52.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO	93.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO	103.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	EVALUACIÓN ESCALA	50.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	EVALUACIÓN ESCALA	47.000	Nº ALUMNAS
1132	42H	ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	1.116	Nº ALUMNOS
1132	42H	ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	1.064	Nº ALUMNAS
1200	42J	BECAS UNIVERSITARIAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	1.000	Nº BENEFICIARIAS
1200	42J	BECAS UNIVERSITARIAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	950	Nº BENEFICIARIOS
1200	42J	DEPARTAMENTOS DIRIGIDOS POR MUJERES	20	PORCENTAJE
1200	42J	ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	40	% MUJERES
1200	42J	INVESTIGADORAS PRINCIPALES	21	PORCENTAJE
1200	42J	PRIMER Y SEGUNDO CICLO	101.000	Nº ALUMNOS
1200	42J	PRIMER Y SEGUNDO CICLO	125.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	35.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	22.300	Nº ALUMNOS
1200	42J	MIEMBROS DE REALES ACADEMIAS	20	% MUJERES
1200	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	40	% MUJERES
1200	42J	TERCER CICLO	6.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	TERCER CICLO	5.400	Nº ALUMNOS
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR FUNCIONARIO	3.250	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR FUNCIONARIO	6.890	Nº HOMBRES
1200	42J	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	2.850	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	1.650	Nº HOMBRES
1200	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS POR MUJERES	17	PORCENTAJE
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO	3.350	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO	5.470	Nº HOMBRES

08 SANIDAD

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1500	31P	POBLACIÓN DE 6 A 15 AÑOS CON COBERTURA BUCODENTAL	444.287	Nº NIÑAS
1500	31P	POBLACIÓN DE 6 A 15 AÑOS CON COBERTURA BUCODENTAL	453.759	Nº NIÑOS
1500	31P	PROFESIONALES PRESTACIÓN ASISTENCIAL DENTAL	541	Nº MUJERES
1500	31P	PROFESIONALES PRESTACIÓN ASISTENCIAL DENTAL	572	Nº HOMBRES
1500	31P	ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS	182.940	Nº NIÑAS
1500	31P	ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS	186.785	Nº NIÑOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1500	31P	POBLACIÓN DE 6 A 15 AÑOS COBERTURA DENTAL CONCERTADA	132.800	Nº NIÑAS
1500	31P	POBLACIÓN DE 6 A 15 AÑOS COBERTURA DENTAL CONCERTADA	135.591	Nº NIÑOS
1500	31P	ASOCIADOS CONFEDER. (PLAN ALZHEIMER)	17.400	Nº MUJERES
1500	31P	ASOCIADOS CONFEDER. (PLAN ALZHEIMER)	2.600	Nº HOMBRES
1500	31P	PLAN ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA	4.000	Nº NIÑOS
1500	31P	PLAN ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA	2.700	Nº NIÑAS
1500	31P	PROGRAMA APRENDE A SONREIR	146.000	Nº NIÑOS
1500	31P	PROGRAMA APRENDE A SONREIR	136.000	Nº NIÑAS
1500	31P	PROGRAMA SONRISITAS	13.500	Nº NIÑOS
1500	31P	PROGRAMA SONRISITAS	12.000	Nº NIÑAS
1500	41A	CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	202	Nº ALUMNOS
1500	41A	CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	265	Nº ALUMNOS
1500	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	70	MINUTOS/HOMBRE
1500	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	75	MINUTOS/MUJER
1500	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN EE.PP. HOSPITALARIA	21.647	Nº HOMBRES
1500	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN EE.PP. HOSPITALARIA	29.893	Nº MUJERES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EE.PP. HOSPITALARIA	25.336	Nº HOMBRES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EE.PP. HOSPITALARIA	30.966	Nº MUJERES
1500	41C	CONSULTAS MÉDICAS EE.PP. HOSPITALARIA	587.431	Nº HOMBRES
1500	41C	CONSULTAS MÉDICAS EE.PP. HOSPITALARIA	689.593	Nº MUJERES
1500	41C	URGENCIAS ASISTIDAS EE.PP. HOSPITALARIA	413.872	Nº HOMBRES
1500	41C	URGENCIAS ASISTIDAS EE.PP. HOSPITALARIA	430.675	Nº MUJERES
1500	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	62.712	Nº HOMBRES
1500	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	75.877	Nº MUJERES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	30.324	Nº HOMBRES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	33.949	Nº MUJERES
1500	41C	CONSULTAS EXTERNAS	156.693	Nº HOMBRES
1500	41C	CONSULTAS EXTERNAS	228.804	Nº MUJERES
1500	41C	OTROS SERVICIOS	130.129	Nº HOMBRES
1500	41C	OTROS SERVICIOS	203.019	Nº MUJERES
1500	41C	PACIENTES ATENDIDOS HOSP. CONCERTADA	97.698	Nº HOMBRES
1500	41C	PACIENTES ATENDIDAS HOSP. CONCERTADA	145.191	Nº MUJERES
1500	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADA	21.438	Nº HOMBRES
1500	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADA	24.345	Nº MUJERES
1500	41C	POBLACIÓN DIABÉTICA LOC. OFER. PODOLOGÍA CONCERTADA	92.793	Nº HOMBRES
1500	41C	POBLACIÓN DIABÉTICA LOC. OFER. PODOLOGÍA CONCERTADA	99.112	Nº MUJERES
1500	41C	PERS. TRIBUT. TRATAMIENTO PODOLÓGICO LOC. ASIST. PODOL.	37.118	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1500	41C	PERS. TRIBUT. TRATAMIENTO PODOLÓGICO LOC. ASIST. PODOL.	39.645	Nº MUJERES
1500	41D	PARTICIPANTES PROGRAMA ALIMENTACIÓN SALUD ESCUELA	69.000	Nº NIÑOS
1500	41D	PARTICIPANTES PROGRAMA ALIMENTACIÓN SALUD ESCUELA	65.000	Nº NIÑAS
1500	41D	PARTICIPANTES FORMA JOVEN	105.000	Nº NIÑOS
1500	41D	PARTICIPANTES FORMA JOVEN	100.000	Nº NIÑAS
1500	41D	PARTICIPANTES PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	44.000	Nº NIÑOS
1500	41D	PARTICIPANTES PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	41.000	Nº NIÑAS
1500	41D	CAMPAMENTOS PROMOCIÓN HÁBITOS SALUDABLES EN DIABETES	160	Nº NIÑOS
1500	41D	CAMPAMENTOS PROMOCIÓN HÁBITOS SALUDABLES EN DIABETES	150	Nº NIÑAS
1500	41D	SUBVENCIÓN ATENCIÓN-PREVENCIÓN PROSTITUCIÓN	54	Nº PROYECTOS
1500	41H	ACTIV. DOCENTES PROGRAMADAS ESC. ANDALUZA SALUD PÚBLICA	67.080	Nº HORAS/ALUMNAS
1500	41H	ACTIV. DOCENTES PROGRAMADAS ESC. ANDALUZA SALUD PÚBLICA	67.080	Nº HORAS/ALUMNOS
1500	41J	CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T.	54.610	Nº ASEG. HOMBRES
1500	41J	CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T.	72.390	Nº ASEG. MUJERES
1500	41J	CONTROL PERSONAL JUNTA ANDALUCÍA EN I.T.	3.311	Nº ASEG. HOMBRES
1500	41J	CONTROL PERSONAL JUNTA ANDALUCÍA EN I.T.	4.389	Nº ASEG. MUJERES
1500	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T.	16.340	Nº ASEG. HOMBRES
1500	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T.	21.660	Nº ASEG. MUJERES
1500	41J	ABSENTISMO POR I.T.	3	% HOMBRES
1500	41J	ABSENTISMO POR I.T.	3	% MUJERES
1500	41J	INCIDENCIA POR I.T.	20	% HOMBRES
1500	41J	INCIDENCIA POR I.T.	30	% MUJERES
1500	41J	DURACIÓN MEDIA	48	Nº DÍAS/HOMBRES
1500	41J	DURACIÓN MEDIA	45	Nº DÍAS/MUJERES
1500	41K	BANCO DE PRÁCTICAS INNOVADORAS	700	Nº INSCRITOS
1500	41K	BANCO DE PRÁCTICAS INNOVADORAS	900	Nº INSCRITAS
1500	41K	ACCESOS BIBLIOTECA VIRTUAL SSPA	1.000	Nº HOMBRES
1500	41K	ACCESOS BIBLIOTECA VIRTUAL SSPA	1.000	Nº MUJERES
1500	41K	CONSULTAS AL TELÉFONO ANDALUCÍA 24 H	40.000	Nº HOMBRES
1500	41K	CONSULTAS AL TELÉFONO ANDALUCÍA 24 H	85.000	Nº MUJERES
1531	31P	POBLACIÓN SUSCEPTIBLE DE ATENCIÓN A DOMICILIO	690.209	Nº MUJERES
1531	31P	POBLACIÓN SUSCEPTIBLE DE ATENCIÓN A DOMICILIO	521.435	Nº HOMBRES
1531	31P	PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO	306.648	Nº MUJERES
1531	31P	PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO	192.584	Nº HOMBRES
1531	31P	CUIDADORAS FAMILIARES VALORADAS EN DOMICILIO	78.381	Nº MUJERES
1531	31P	CUIDADORAS FAMILIARES VALORADAS EN DOMICILIO	38.892	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1531	31P	CUIDADORAS GRANDES DISCAPACITADOS SUSCEPTIBLES DE IDENTIFICACIÓN	21.252	Nº MUJERES
1531	31P	CUIDADORAS GRANDES DISCAPACITADOS SUSCEPTIBLES DE IDENTIFICACIÓN	5.936	Nº HOMBRES
1531	31P	POBLACIÓN INFANTIL SUSCEPTIBLE DE ATENCIÓN SALUD MENTAL	158.500	Nº NIÑAS
1531	31P	POBLACIÓN INFANTIL SUSCEPTIBLE DE ATENCIÓN SALUD MENTAL	164.500	Nº NIÑOS
1531	31P	CONSULTAS AMBULATORIAS SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	44.500	Nº NIÑAS
1531	31P	CONSULTAS AMBULATORIAS SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	98.000	Nº NIÑOS
1531	31P	POBL. INFANTIL ATENDIDA EN DISPOSITIVOS SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	14.500	Nº NIÑAS
1531	31P	POBL. INFANTIL ATENDIDA EN DISPOSITIVOS SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	25.000	Nº NIÑOS
1531	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	41	% MUJERES
1531	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	34	% HOMBRES
1531	31P	COBERTURA PERSONAS CUIDADORAS VALOR. A DOMICILIO	80	% MUJERES
1531	31P	COBERTURA PERSONAS CUIDADORAS VALOR. A DOMICILIO	80	% HOMBRES
1531	31P	COBERTURA CON TARJETA+ CUIDADO	70	% MUJERES
1531	31P	COBERTURA CON TARJETA+ CUIDADO	49	% HOMBRES
1531	31P	COBERTURA PACIENTE VALORADO DOMICILIO	41	% MUJERES
1531	31P	COBERTURA PACIENTE VALORADO DOMICILIO	31	% HOMBRES
1531	31P	PLAZAS HOSPITAL-DÍA SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	79	Nº NIÑAS
1531	31P	PLAZAS HOSPITAL-DÍA SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	173	Nº NIÑOS
1531	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	130.000	Nº MUJERES
1531	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	90.000	Nº HOMBRES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	10.500	Nº MUJERES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	9.000	Nº HOMBRES
1531	41B	ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	1.052	Nº MUJERES
1531	41B	ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	1.034	Nº HOMBRES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	2.500	Nº MUJERES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	2.000	Nº HOMBRES
1531	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	2.680	Nº MUJERES
1531	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	1.330	Nº HOMBRES
1531	41B	MATRONAS EN FORMACIÓN	122	Nº MUJERES
1531	41B	MATRONOS EN FORMACIÓN	11	Nº HOMBRES
1531	41B	ENFERMERA INTERNA RESIDENTE-SALUD MENTAL	12	Nº MUJERES
1531	41B	ENFERMERO INTERNO RESIDENTE-SALUD MENTAL	0	Nº HOMBRES
1531	41B	ENFERMERA INTERNA RESIDENTE-ENFERMERÍA DE EMPRESAS	7	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1531	41B	ENFERMERO INTERNO RESIDENTE-ENFERMERÍA DE EMPRESAS	1	Nº HOMBRES
1531	41C	CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	43.235	MILES MUJERES
1531	41C	CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	32.829	MILES HOMBRES
1531	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.851.957	Nº MUJERES
1531	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.138.134	Nº HOMBRES
1531	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	277.726	Nº MUJERES
1531	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	222.994	Nº HOMBRES
1531	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN POR 100	151	ÍNDICE MUJER
1531	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN POR 100	206	ÍNDICE HOMBRE
1531	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	86.981	Nº MUJERES
1531	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	81.638	Nº HOMBRES
1531	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA POR 100	97	ÍNDICE MUJER
1531	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA POR 100	94	ÍNDICE HOMBRE
1531	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	6.252.814	Nº MUJERES
1531	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	4.084.125	Nº HOMBRES
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	46	Nº DÍAS/MUJER
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	46	Nº DÍAS/HOMBRE
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	21	Nº DÍAS/MUJER
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	21	Nº DÍAS/HOMBRE
1531	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICOS	446.703	Nº MUJERES
1531	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICOS	365.485	Nº HOMBRES
1531	41C	COBERTURA PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DIABET.	7	% MUJERES
1531	41C	COBERTURA PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DIABET.	7	% HOMBRES
1531	41C	HOSPITALIZACIÓN PACIENTES TRAUMATISMO CRÁNEO-ENCEF. GRAVE	1.184	Nº MUJERES
1531	41C	HOSPITALIZACIÓN PACIENTES TRAUMATISMO CRÁNEO-ENCEF. GRAVE	2.731	Nº HOMBRES
1531	41E	DONANTES DE SANGRE	78.862	Nº MUJERES
1531	41E	DONANTES DE SANGRE	104.538	Nº HOMBRES
1531	41E	DONACIONES DE SANGRE	120.000	Nº MUJERES
1531	41E	DONACIONES DE SANGRE	159.600	Nº HOMBRES
1531	41E	OBJETIVO PRODUCCIÓN PLASMA	91	PORCENTAJE
1531	41F	DONANTES	102	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES	184	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE RENAL	130	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE RENAL	240	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE HEPÁTICO	65	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE HEPÁTICO	120	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE CARDÍACO	16	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE CARDÍACO	25	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PULMÓN	10	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PULMÓN	16	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PÁNCREAS	11	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PÁNCREAS	15	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE CÓRNEAS	166	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE CÓRNEAS	170	Nº HOMBRES
1531	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	59	% MUJERES
1531	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	41	% HOMBRES

09 DEPENDENCIA, SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REGISTRO VOLUNTARIADO	216.821	Nº MUJERES
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REGISTRO VOLUNTARIADO	177.248	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES	33	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES	16	Nº HOMBRES
0900	31N	MEDIDAS EN MEDIO ABIERTO	10.131	NÚMERO
0900	31N	MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES	9.830	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES	1.560	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO SEMIABIERTO	1.425	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO SEMIABIERTO	98	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	145	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	9	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO	120	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO	2	Nº MUJERES
0900	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C.I.M.I.	764	Nº HOMBRES
0900	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C.I.M.I.	641	Nº MUJERES
0900	31N	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN JUSTICIA JUVENIL	500	Nº HOMBRES
0900	31N	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN JUSTICIA JUVENIL	500	Nº MUJERES
0900	31N	PERSONAL DEDICADO CENTROS Y SERV. MEDIO ABIERTO	1.421	Nº HOMBRES
0900	31N	PERSONAL DEDICADO CENTROS Y SERV. MEDIO ABIERTO	1.115	Nº MUJERES
0900	31N	POBLACIÓN POTENCIALMENTE AFECTADA MEDIDAS ABIERTAS	7.130	Nº HOMBRES
0900	31N	POBLACIÓN POTENCIALMENTE AFECTADA MEDIDAS ABIERTAS	1.328	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO ABIERTO	100	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO ABIERTO	7	Nº MUJERES
0900	31N	ESTUDIOS INVESTIG. JUSTICIA JUVENIL	2	Nº ESTUDIOS
1300	31P	ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDA	3.440	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1300	31P	ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDA	5.160	Nº MUJERES
1400	31J	ACTIVIDADES FORMAT. MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	10	NÚMERO
1400	31J	PERSONAS FORMADAS	250	Nº HOMBRES
1400	31J	PERSONAS FORMADAS	550	Nº MUJERES
1400	31J	EDICIÓN DE PUBLICACIONES CON PERSPECT. DE GÉNERO	2	Nº PUBLICACIONES
1400	31J	ACTIVIDADES SENSIBLES MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	7	NÚMERO
1400	31J	ESTUDIOS INMIGRACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO	15	NÚMERO
1400	31J	PROYECTOS UNIVERSITARIOS DIRIGIDOS POR MUJERES	17	Nº SUBVENC.
1400	31J	PROYECTOS UNIVERSITARIOS DIRIGIDOS POR HOMBRES	10	Nº SUBVENC.
1400	31J	PROYECTOS UNIVERSITARIOS IMPACTO DE GÉNERO	13	Nº SUBVENC.
1400	31J	PROYECTOS ASOCIATIVOS DIRIGIDOS POR MUJERES	180	Nº SUBVENC.
1400	31J	PROYECTOS ASOCIATIVOS DIRIGIDOS POR HOMBRES	140	Nº SUBVENC.
1400	31J	PROYECTOS ASOCIACIONES PREVEN. IMPACTO DE GÉNERO	80	Nº SUBVENC.
1400	44J	PERSONAS USUARIAS (TRABAJADORES Y FAMILIARES)	9.600	Nº HOMBRES
1400	44J	PERSONAS USUARIAS (TRABAJADORES Y FAMILIARES)	10.400	Nº MUJERES
1400	44J	ESTANCIAS (TRABAJADORES Y FAMILIARES)	57.600	Nº HOMBRES
1400	44J	ESTANCIAS (TRABAJADORES Y FAMILIARES)	62.400	Nº MUJERES
1400	44J	PERSONAS USUARIAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	6.500	Nº HOMBRES
1400	44J	PERSONAS USUARIAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	9.000	Nº MUJERES
1400	44J	ESTANCIAS PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	26.000	Nº HOMBRES
1400	44J	ESTANCIAS PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	36.000	Nº MUJERES
1400	44J	PERSONAS USUARIAS DISCAPACITADAS	1.090	Nº HOMBRES
1400	44J	PERSONAS USUARIAS DISCAPACITADAS	1.410	Nº MUJERES
1400	44J	ESTANCIAS PARA DISCAPACITADOS	4.360	Nº HOMBRES
1400	44J	ESTANCIAS PARA DISCAPACITADAS	5.640	Nº MUJERES
1800	31A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE PERSONAL	1.809	Nº ALUMNAS
1800	31A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE PERSONAL	540	Nº ALUMNOS
1800	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	623	Nº MUJERES
1800	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	416	Nº HOMBRES
1800	31B	ALUMNADO PARTICIPANTE PROGRAMAS PREVENCIÓN	155.000	Nº ALUMNOS
1800	31B	ALUMNADO PARTICIPANTE PROGRAMAS PREVENCIÓN	150.000	Nº ALUMNAS
1800	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	18.000	Nº HOMBRES
1800	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	3.200	Nº MUJERES
1800	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	12.900	Nº HOMBRES
1800	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	1.980	Nº MUJERES
1800	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	2.110	Nº HOMBRES
1800	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	370	Nº MUJERES
1800	31B	RED DE ARTESANOS	330	Nº USUARIOS
1800	31B	RED DE ARTESANOS	90	Nº USUARIAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1800	31B	CONTRATOS PROGRAMA INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	192	Nº HOMBRES
1800	31B	CONTRATOS PROGRAMA INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	46	Nº MUJERES
1800	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR	6.018	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR	4.690	Nº NIÑOS
1800	31E	MENORES ATENDIDOS PROGRAMAS VULNERABILIDAD SOCIAL	1.325	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES ATENDIDOS PROGRAMAS VULNERABILIDAD SOCIAL	1.065	Nº NIÑOS
1800	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.411	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.718	Nº NIÑOS
1800	31E	MENORES EXTRANJERAS NO ACOMPAÑADAS ATENDIDAS	398	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	1.702	Nº NIÑOS
1800	31E	JÓVENES EXTUTELADAS ATENDIDAS	400	Nº MUJERES
1800	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	1.480	Nº HOMBRES
1800	31E	ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS	97	Nº NIÑAS
1800	31E	ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS	109	Nº NIÑOS
1800	31E	ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS	200	Nº NIÑAS
1800	31E	ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS	200	Nº NIÑOS
1800	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	1.161	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	1.309	Nº NIÑOS
1800	31G	USUARIOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	421.186	Nº HOMBRES
1800	31G	USUARIAS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	560.091	Nº MUJERES
1800	31G	SUBV. A ENTIDADES QUE FAVOREZCAN LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	18	NÚMERO
1800	31G	USUARIOS DEMANDANTES DEL Sº UNIFICADO DE RENOVACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO	3.624	Nº HOMBRES
1800	31G	USUARIOS DEMANDANTES DEL Sº UNIFICADO DE RENOVACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO	3.812	Nº MUJERES
1800	31G	ACCIONES INDIVIDUALES DE INSERCIÓN LABORAL	4.601	Nº HOMBRES
1800	31G	ACCIONES INDIVIDUALES DE INSERCIÓN LABORAL	7.530	Nº MUJERES
1800	31G	SUBV. PARA FAVORECER LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE LA COMUNIDAD GITANA	5	NÚMERO
1800	31G	SUBV. PARA FAVORECER LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE COLECTIVOS CON NECESIDADES ESPECIALES	13	NÚMERO
1800	31G	SUBV. PARA FAVORECER LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE MUJERES INMIGRANTES	14	NÚMERO
1800	31G	SUBV. INDIVIDUALES EMIGRANTES RETORNADOS	23	Nº HOMBRES
1800	31G	SUBV. INDIVIDUALES EMIGRANTES RETORNADAS	48	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNA PERS. DISCAPACITADAS	922	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNA PERS. DISCAPACITADAS	1.383	Nº HOMBRES
1800	31P	PLAZAS CENTROS OCUPACIONALES PERS.DISCAPACITADAS	2.400	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS CENTROS OCUPACIONALES PERS.DISCAPACITADAS	3.600	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERS. DISCAPACITADAS	680	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERS. DISCAPACITADAS	1.019	Nº HOMBRES
1800	31P	AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE	1.602	Nº NIÑOS
1800	31P	AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE	1.735	Nº NIÑAS
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	2.500	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	1.070	Nº HOMBRES
1800	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	352	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	151	Nº HOMBRES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	2.900	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	1.252	Nº HOMBRES
1800	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACITADAS	63	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACITADAS	95	Nº HOMBRES
1800	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	746	Nº MUJERES
1800	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	397	Nº HOMBRES
1800	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO	1.464	Nº NIÑOS
1800	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO	1.198	Nº NIÑAS
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	14.886	Nº MUJERES
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	9.024	Nº HOMBRES
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	1.992	Nº MUJERES
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	853	Nº HOMBRES
1800	31R	AYUDA A DOMICILIO	33.560	Nº USUARIAS
1800	31R	AYUDA A DOMICILIO	30.979	Nº USUARIOS
1800	31R	PRESTACIONES ECONÓMICAS	109.465	Nº USUARIAS
1800	31R	PRESTACIONES ECONÓMICAS	56.390	Nº USUARIOS
1800	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDAL./JUNTA 65	40.448	Nº MUJERES
1800	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDAL./JUNTA 65	34.552	Nº HOMBRES
1800	31R	REFUERZO PERSONAL PARA SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIO	216	Nº HOMBRES
1800	31R	REFUERZO PERSONAL PARA SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIO	324	Nº MUJERES
1800	31R	PERSONAS ATENDIDAS CENTROS VALORACIÓN ORIENTACIÓN	37.950	Nº MUJERES
1800	31R	PERSONAS ATENDIDAS CENTROS VALORACIÓN ORIENTACIÓN	31.050	Nº HOMBRES
1800	31R	PROGRAMA TURISMO SOCIAL	9.240	Nº BENEFICIARIAS
1800	31R	PROGRAMA TURISMO SOCIAL	3.960	Nº BENEFICIARIOS
1800	31R	SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	141.823	Nº USUARIAS
1800	31R	SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	38.177	Nº USUARIOS
1800	31R	PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	5.250	Nº MUJERES
1800	31R	PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	2.250	Nº HOMBRES
1800	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	7.321	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1800	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	3.764	Nº HOMBRES
1800	31R	PLAZAS EN CASAS HOGAR	102	Nº MUJERES
1800	31R	PLAZAS EN CASAS HOGAR	103	Nº HOMBRES
1800	31T	ÓRDENES DE PROTECCIÓN	6.500	Nº ÓRDENES
1800	31T	SERVICIOS CENTROS DE ACOGIDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	2.500	Nº USUARIAS
1800	31T	SERVICIOS CENTROS DE ACOGIDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	34	Nº CENTROS
1831	32G	FORM. GÉNERO PERSONAL UNIDADES IGUALDAD JUNTA DE ANDALUCÍA	28	Nº MUJERES
1831	32G	FORM. GÉNERO PERSONAL UNIDADES IGUALDAD JUNTA DE ANDALUCÍA	10	Nº HOMBRES
1831	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA	160	Nº QUEJAS MUJERES
1831	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA	30	Nº QUEJAS HOMBRES
1831	32G	FORMAC. GÉNERO PROFESORADO PRIMARIA Y SECUNDARIA	1.000	Nº MUJERES
1831	32G	FORMAC. GÉNERO PROFESORADO PRIMARIA Y SECUNDARIA	400	Nº HOMBRES
1831	32G	SERVICIO ORIENTACIÓN MUJER UNIVERSITARIA	380	Nº MUJERES
1831	32G	SERVICIO DE APOYO A EMPRESAS DE MUJERES	1.200	Nº USUARIAS
1831	32G	PROYECTOS PARA EMPRENDEDORAS	500	NÚMERO
1831	32G	UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CORPORACIONES LOCALES	40.000	Nº USUARIAS
1831	32G	SERV. ATENC. ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LAB. POR SEXO	2.000	Nº CONSULTAS
1831	32G	JORNADAS FORMATIVAS IGUALDAD EN EMPRESAS	200	Nº HOMBRES
1831	32G	JORNADAS FORMATIVAS IGUALDAD EN EMPRESAS	800	Nº MUJERES
1831	32G	EMPRESAS ASESORADAS IGUALDAD GÉN. GEST. EMPRES.	75	NÚMERO
1831	32G	EMPRESAS SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD IMPLANTADO	20	NÚMERO
1831	32G	PARTICIPANTES JORNADAS MUJERES EMPRESARIAS	700	Nº MUJERES
1831	32G	PARTICIPANTES JORNADAS EMPRESAS ECONOMÍA SOCIAL	650	Nº MUJERES
1831	32G	PARTICIPANTES JORNADAS EMPRESAS ECONOMÍA SOCIAL	150	Nº HOMBRES
1831	32G	LLAMADAS AL TELÉFONO INFORMACIÓN	26.000	Nº MUJERES
1831	32G	LLAMADAS AL TELÉFONO INFORMACIÓN	2.000	Nº HOMBRES
1831	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	3.500	Nº MUJ. ATENDIDAS
1831	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MADRES JÓVENES	160	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	345	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	ATENCIÓN MUJERES RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL	360	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	5.500	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	300	Nº ENTIDADES
1831	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	600	Nº MUJERES
1831	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	75	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1831	32G	ENCUENTROS ANUALES DE ASOCIACIONES MUJERES	240	Nº MUJ. ASISTENTES
1831	32G	SEMINARIOS PROVINCIALES MUJERES ASOCIADAS	900	Nº MUJ. ASISTENTES
1831	32G	FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO	1.900	Nº ASOC. MUJERES
1831	32G	SUBVENCIONES ASOCIACIONES DE MUJERES	1.200	NÚMERO
1831	32G	SERVICIO ATENCIÓN VÍCTIMAS SEXUALES	640	Nº MUJ. ATENDIDAS
1831	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	3.500	Nº MUJ. ATENDIDAS
1831	32G	AYUDAS ECONÓMICAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	90	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	AYUDAS ECONÓMICAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA INSUFIC. RECURSOS	80	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	CONSULTAS MUJERES CENTROS MUNIC. ATENCIÓN MUJER	243.425	Nº CONSULTAS
1831	32G	Sº ATENCIÓN PSICOLÓG. HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMA DE VIOLENCIA	200	Nº NIÑAS
1831	32G	Sº ATENCIÓN PSICOLÓG. HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMA DE VIOLENCIA	240	Nº NIÑOS
1831	32G	SERVICIO RECLAMACIÓN IMPAGO PENSIONES	127	Nº RECLAMACIONES
1831	32G	Sº ATENCIÓN JURÍDICA MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	1.600	Nº MUJ. ATENDIDAS
1832	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES JUVENILES	19.000	Nº BENEFICIARIOS
1832	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES JUVENILES	20.000	Nº BENEFICIARIAS
1832	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	80.373	Nº HOMBRES
1832	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	73.832	Nº MUJERES
1832	32F	CONSULTAS TELF. INFORMACIÓN SEXUAL PARA JÓVENES	5.800	Nº HOMBRES
1832	32F	CONSULTAS TELF. INFORMACIÓN SEXUAL PARA JÓVENES	5.700	Nº MUJERES
1832	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN DESENCAJA	890	Nº HOMBRES
1832	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN DESENCAJA	310	Nº MUJERES
1832	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES LOCALES	9.900	Nº BENEFICIARIOS
1832	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES LOCALES	11.300	Nº BENEFICARIAS
1832	32F	FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC	1.200	Nº HOMBRES
1832	32F	FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC	1.900	Nº MUJERES
1832	32F	PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD	1.666	Nº HOMBRES
1832	32F	PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD	1.934	Nº MUJERES
1832	32F	CARNET JOVEN	123.954	Nº USUARIOS
1832	32F	CARNET JOVEN	152.080	Nº USUARIAS
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA ACCIÓN SOCIAL	41.524	Nº HOMBRES
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA ACCIÓN SOCIAL	57.784	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD ANTICIPOS SOLICITUDES	2.068	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD ANTICIPOS SOLICITUDES	3.149	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA GUARDERÍAS SOLICITUDES	2.500	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA GUARDERÍAS SOLICITUDES	4.171	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ALQUILER SOLICITUDES	2.145	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ALQUILER SOLICITUDES	2.193	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA 1º VIVIENDA SOLICITUDES	280	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA 1º VIVIENDA SOLICITUDES	421	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS SOLICITUDES	31.865	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS SOLICITUDES	45.098	Nº MUJERES
3400	31F	ANCIANOS ENFERMOS INCAPACITADOS	1.000	Nº HOMBRES
3400	31F	ANCIANAS ENFERMAS INCAPACITADAS	6.200	Nº MUJERES
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA LISMI FAS	1.350	Nº BENEFICIARIOS
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA LISMI FAS	10.500	Nº BENEFICIARIAS
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	29.510	Nº BENEFICIARIOS
3400	31F	AYUDA EXTRAORDINARIA PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	76.490	Nº BENEFICIARIAS

10 CULTURA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1900	45A	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	110	Nº MUJERES
1900	45A	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	90	Nº HOMBRES
1900	45A	INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES, SOFTWARE)	1.100	Nº USUARIAS
1900	45A	INFRAESTRUCTURAS CORPORATIVAS (REDES, SOFTWARE)	1.000	Nº USUARIOS
1900	45C	BECAS PARA PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACIÓN ESTUDIOS	25	Nº BENEFICIARIOS
1900	45C	BECAS PARA PERFECCIONAMIENTO Y AMPLIACIÓN ESTUDIOS	25	Nº BENEFICIARIAS
1900	45C	SOLIC. INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.900	Nº HOMBRES
1900	45C	SOLIC. INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.100	Nº MUJERES
1900	45C	RESOLUC. INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.450	Nº HOMBRES
1900	45C	RESOLUC. INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	1.700	Nº MUJERES
1900	45C	CREACIÓN DE EMPLEO DIRECTO	90	Nº HOMBRES
1900	45C	CREACIÓN DE EMPLEO DIRECTO	45	Nº MUJERES
1900	45C	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	75	Nº HOMBRES
1900	45C	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	60	Nº MUJERES
1900	45C	USUARIOS SERVICIOS INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	606	Nº HOMBRES
1900	45C	USUARIAS SERVICIOS INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	552	Nº MUJERES
1900	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA SEGURIDAD	35	Nº HOMBRES
1900	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA SEGURIDAD	40	Nº MUJERES
1900	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURALES	2.385.000	Nº HOMBRES
1900	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURALES	2.520.000	Nº MUJERES
1900	45D	MÁSTER MUSEOLOGÍA	15	Nº HOMBRES
1900	45D	MÁSTER MUSEOLOGÍA	25	Nº MUJERES
1900	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA DE MUSEOS	20	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1900	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA DE MUSEOS	60	Nº MUJERES
1900	45D	USUARIOS MUSEOS GESTIONADOS POR CONSEJERÍA	2.633.000	Nº HOMBRES
1900	45D	USUARIAS MUSEOS GESTIONADOS POR CONSEJERÍA	2.954.000	Nº MUJERES
1900	45H	PERSONAS USUARIAS RED BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	635.000	Nº HOMBRES
1900	45H	PERSONAS USUARIAS RED BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	745.000	Nº MUJERES
1900	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	178.000	Nº HOMBRES
1900	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS DE ANDALUCÍA	195.000	Nº MUJERES
1900	45H	PERSONAS USUARIAS CENTRO DOCUM. MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.000	Nº HOMBRES
1900	45H	PERSONAS USUARIAS CENTRO DOCUM. MUSICAL DE ANDALUCÍA	1.000	Nº MUJERES
1900	45H	USUARIOS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	180.000	Nº HOMBRES
1900	45H	USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	120.000	Nº MUJERES
1900	45H	ASISTENTES ACTIVIDADES CULTURALES CENTRO DOC. MUSICAL	240	Nº HOMBRES
1900	45H	ASISTENTES ACTIVIDADES CULTURALES CENTRO DOC. MUSICAL	300	Nº MUJERES
1900	45K	ALUMNADO ESTUDIOS TÉCNICOS Y ARTÍSTICOS	169	Nº ALUMNOS
1900	45K	ALUMNADO ESTUDIOS TÉCNICOS Y ARTÍSTICOS	191	Nº ALUMNAS
1900	45K	USUARIOS CENTRO DOCUM. ARTES ESCÉNICAS	998	Nº HOMBRES
1900	45K	USUARIAS CENTRO DOCUM. ARTES ESCÉNICAS	1.593	Nº MUJERES
1900	45K	PROGRAMA ANDALUZ JÓVENES INSTRUMENTISTAS	215	Nº ALUMNOS
1900	45K	PROGRAMA ANDALUZ JÓVENES INSTRUMENTISTAS	254	Nº ALUMNAS
1900	45K	ESPACIOS ESCÉNICOS: PERSONAS ABONADAS	150	Nº HOMBRES
1900	45K	ESPACIOS ESCÉNICOS: PERSONAS ABONADAS	150	Nº MUJERES
1900	45K	ASISTENTES PROYECCIONES FILMOTECA	20.315	Nº HOMBRES
1900	45K	ASISTENTES PROYECCIONES FILMOTECA	21.485	Nº MUJERES
1900	45K	CONSULTA FONDOS FILMOTECA DE ANDALUCÍA	198	Nº HOMBRES
1900	45K	CONSULTA FONDOS FILMOTECA DE ANDALUCÍA	162	Nº MUJERES
1900	45K	ASISTENTES ACTIVIDADES CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	1.900	Nº HOMBRES
1900	45K	ASISTENTES ACTIVIDADES CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	1.938	Nº MUJERES
1900	45K	CONSULTA FONDOS CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	2.789	Nº HOMBRES
1900	45K	CONSULTA FONDOS CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	2.674	Nº MUJERES
1900	45K	CURSOS ESPECIALIZACIÓN IAPH	236	Nº HOMBRES
1900	45K	CURSOS ESPECIALIZACIÓN IAPH	447	Nº MUJERES
1900	45K	VISITAS GUIADAS AL IAPH	2.011	Nº HOMBRES
1900	45K	VISITAS GUIADAS AL IAPH	2.548	Nº MUJERES
1900	45K	ASISTENTES A CURSO POST-GRADO IAPH	96	Nº HOMBRES
1900	45K	ASISTENTES A CURSO POST-GRADO IAPH	92	Nº MUJERES
1931	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	100.000	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1931	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	101.000	Nº MUJERES
1931	45F	VISITANTES ESCOLARES AL CONJUNTO MONUM. ALHAMBRA	50.000	Nº ALUMNOS
1931	45F	VISITANTES ESCOLARES AL CONJUNTO MONUM. ALHAMBRA	51.000	Nº ALUMNAS
1931	45F	AMPLIACIÓN Y CAPACITACIÓN RECURSOS HUMANOS.	1	Nº ACTIVIDADES
1931	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA DE GÉNERO	2	NÚMERO
1932	45G	PARTIC. Y ORGANIZACIÓN DE EXPOSICIONES PARA MUJERES ARTISTAS	2	Nº EXPOSICIONES

11 VIVIENDA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1300	43A	AYUDAS ADQUISICIÓN JÓVENES-HOMBRES	500	Nº AYUDAS
1300	43A	AYUDAS ADQUISICIÓN JÓVENES-MUJERES	500	Nº AYUDAS
1300	43A	AYUDAS A INQUILINOS	1.600	Nº AYUDAS
1300	43A	AYUDAS A INQUILINAS	1.600	Nº AYUDAS
1300	43A	DIRECCIONES DE OBRAS Y PROYECTOS EE.PP	17	Nº DIRECTORES
1300	43A	DIRECCIONES DE OBRAS Y PROYECTOS EE.PP	7	Nº DIRECTORAS
1300	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA HOMBRES	570	Nº VIVIENDAS
1300	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA MUJERES	490	Nº VIVIENDAS
1300	43A	REHABILITACIÓN INDIV. DE VIVIENDAS-HOMBRES	9	Nº VIVIENDAS
1300	43A	REHABILITACIÓN INDIV. DE VIVIENDAS-MUJERES	7	Nº VIVIENDAS

12 JUSTICIA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0900	14B	ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	96.492	Nº BENEFICIARIAS
0900	14B	ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	64.328	Nº BENEFICIARIOS
0900	14B	GUARDIAS Y ASISTENCIAS DE ABOGADAS	40.241	Nº GUARDIAS
0900	14B	GUARDIAS Y ASISTENCIAS DE ABOGADOS	26.828	Nº GUARDIAS
0900	14B	PONENTES CURSOS	26	Nº MUJERES
0900	14B	PONENTES CURSOS	26	Nº HOMBRES
0900	14B	CASOS ATENCIÓN EN INSTALACIONES SAVAS	8.698	Nº MUJERES
0900	14B	CASOS ATENCIÓN EN INSTALACIONES SAVAS	1.475	Nº HOMBRES

13 COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y OTRAS ACTUACIONES EN EL EXTERIOR

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	3	Nº BENEFICIARIAS
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	3	Nº BENEFICIARIOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82A	MUJERES POR CADA 100 ALUMNOS CURSOS FINANCIACIÓN	50	NÚMERO
0100	82A	MUJERES POR CADA 10 PROFESORES/AS CURSOS FINANCIACIÓN	5	NÚMERO
0100	82A	PROYECTOS RELACIONADOS CON POLÍTICAS IGUALDAD	10	NÚMERO
0100	82B	INTERVENCIONES GESTIÓN CONOCIMIENTO PERSPECTIVA DE GÉNERO	15	PORCENTAJE
0100	82B	MUJERES BENEFICIARIAS COOP. ANDALUZA	60	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENCIONES PROMOCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO	10	PORCENTAJE
0100	82B	PRESUPUESTO DESTINADO PROMOCIÓN EQUIDAD DE GÉNERO	10	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENCIÓN I+D ORIENTADOS VIOLENCIA DE GÉNERO	20	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENCIONES CON DIAGNÓSTICOS E INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	35	PORCENTAJE

14 DEPORTE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1700	46B	EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES)	180	Nº NIÑAS
1700	46B	EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES)	180	Nº NIÑOS
1700	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS MASCULINAS	470.000	NÚMERO
1700	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS FEMENINAS	125.053	NÚMERO
1700	46B	PATEDE (PROG.AND.TECNIF.ENTRENAM.DEP.EDAD.ESC.)	250	Nº MUJERES
1700	46B	PATEDE (PROG.AND.TECNIF.ENTRENAM.DEP.EDAD.ESC.)	400	Nº HOMBRES
1700	46B	BECAS RENDIMIENTO DEPORTIVO	200	Nº BENEFICIARIOS
1700	46B	BECAS RENDIMIENTO DEPORTIVO	60	Nº BENEFICIARIAS
1700	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE AND. MASCULINOS	39	Nº HOMBRES
1700	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE AND. FEMENINOS	15	Nº MUJERES
1700	46B	DEP. ALTO REND. PROGRAMA ESTRELLA CLUB MASCULINOS	33	Nº CLUBES
1700	46B	DEP. ALTO REND. PROGRAMA ESTRELLA CLUB FEMENINOS	15	Nº CLUBES
1700	46B	DEP. ALTO REND. PROGRAMA ESTRELLA CLUB MIXTOS	198	Nº CLUBES
1700	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO DE ANDALUCÍA	453	Nº HOMBRES
1700	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO DE ANDALUCÍA	198	Nº MUJERES
1700	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CENTRO AND. MEDICINA DEP.	1.300	Nº MUJERES
1700	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS EN EL CENTRO AND. MEDICINA DEP.	3.300	Nº HOMBRES

16 OTRAS POLÍTICAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS	190	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADOS	398	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS CONJUNTAMENTE	195	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS	1.345	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADOS	768	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS CONJUNTAMENTE	220	NÚMERO
0100	12D	PREMIOS DE PERIODISMO	70	Nº CANDIDATOS
0100	12D	PREMIOS DE PERIODISMO	15	Nº CANDIDATAS
0100	52C	CAMPAÑAS CON CLÁUSULA GÉNERO EN PLIEGOS PRESCRIP. TÉCNICAS	30	NÚMERO
0100	52C	VISITAS ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	9.400	Nº HOMBRES
0100	52C	VISITAS ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	14.100	Nº MUJERES
0900	22A	INDEMNIZACIÓN MUJERES VÍCTIMAS DICTADURA	90	Nº INDEMNIZ.
0900	22A	INDEMNIZACIÓN HOMBRES EX-PRESOS/REPRESALIADOS	10	Nº INDEMNIZ.
0900	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA	5	Nº MUJERES
0900	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA	3	Nº HOMBRES
0900	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA	230	Nº MUJERES
0900	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA	115	Nº HOMBRES
1000	61A	CONTROL ABSENTISMO E I.T.	74	Nº HOMBRES
1000	61A	CONTROL ABSENTISMO E I.T.	94	Nº MUJERES
1000	61A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE PERSONAL	55	Nº CURSOS
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	850	Nº ALUMNAS
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	650	Nº ALUMNOS
1000	61D	SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	75	Nº ALUMNOS
1000	61D	SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	80	Nº ALUMNAS
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	125	NÚMERO
1000	61D	ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN EN MATERIA DE PRESUPUESTO DE GÉNERO	26	Nº ACTUACIÓN
1000	61D	BENEFICIARIOS DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMAC. EN MATERIA DE PRESUPUESTO DE GÉNERO	658	Nº ALUMNOS
1000	61D	BENEFICIARIAS DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMAC. EN MATERIA DE PRESUPUESTO DE GÉNERO	725	Nº ALUMNAS
1000	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACIÓN AL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2.670	NÚMERO
1000	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	5.236	NÚMERO
1031	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	4.930	Nº HOMBRES
1031	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	8.428	Nº MUJERES
1031	12B	SOLICITUDES FORMACIÓN BÁS. DATOS OPOSITORES	19.321	Nº HOMBRES
1031	12B	SOLICITUDES FORMACIÓN BÁS. DATOS OPOSITORES	25.710	Nº MUJERES
1031	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	141	Nº HOMBRES
1031	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	423	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1031	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES	8.933	Nº HOMBRES
1031	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES	10.914	Nº MUJERES
3100	61I	SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES	1.113	Nº HOMBRES
3100	61I	SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES	1.358	Nº MUJERES
3300	71F	AYUDAS POR SUPERFICIE	14.118	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS POR SUPERFICIE	6.809	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	164.005	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	95.609	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS A LA GANADERÍA	6.002	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS A LA GANADERÍA	2.107	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	DESMANTELAMIENTO MAQUINARIAS ALGODÓN	17	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	DESMANTELAMIENTO MAQUINARIAS ALGODÓN	1	Nº BENEFICIARIAS



Anexo

Indicadores de género 2010
en retrospectiva

6

Este capítulo realiza un análisis comparativo de los valores de los indicadores de género previstos en la elaboración del Presupuesto 2010, y lo finalmente ejecutado, según se refleja en la memoria demostrativa del grado de cumplimiento de los objetivos programados, con indicación de los previstos y alcanzados, que acompaña a la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La Cuenta General de cada año se confecciona por la Intervención General antes del 31 de agosto del año siguiente.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género incluye, desde 2009, este apartado de indicadores en retrospectiva, que aporta un análisis sobre la ejecución y resultados de las actuaciones previstas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, a través de los distintos indicadores de género presentados por cada Consejería, teniendo en cuenta las posibles modificaciones acontecidas a lo largo del periodo estudiado, en este caso el año 2010. En cada apartado se comentan los aspectos más destacados de los indicadores de género que cada Consejería previó, considerados de forma global para cada una de ellas y referenciados en función del programa presupuestario al que pertenecen.

En el año 2010 se definieron 1.870 indicadores presupuestarios, de los cuales, 763 (40,8%) fueron indicadores de género, lo que significa un incremento de 1,8 puntos porcentuales o 15 indicadores de género más en términos absolutos, respecto al ejercicio 2009. El número de indicadores de género en cada consejería en el presupuesto de 2010, de acuerdo a la estructura administrativa vigente en ese periodo, fue el siguiente:

Presidencia	19	Salud	124
Gobernación	12	Agricultura y Pesca	60
Economía y Hacienda	17	Vivienda y Ordenación del Territorio	20
Educación	59	Turismo, Comercio y Deporte	36
Justicia y Administración Pública	60	Igualdad y Bienestar Social	138
Innovación, Ciencia y Empresa	61	Cultura	45
Obras Públicas y Transportes	10	Medio Ambiente	26
Empleo	76		

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

De los seis programas en que se estructuran las competencias de la Consejería de la Presidencia, cinco presentan indicadores de género, sumando un total de diecinueve indicadores. Tan solo el programa 12E BOJA, no cuenta con ningún indicador de este tipo.

En el programa 11A Dirección y Servicios Generales de Presidencia¹, se contó con seis indicadores de género, relativos a las preguntas orales y escritas realizadas por diputados y diputadas, separadamente o de forma conjunta. En cuanto a las preguntas orales, se aprecia que el número de las mismas realizadas por diputadas superó ampliamente la previsión en un 165,2%, mientras que las realizadas por diputados fueron un 44,9% más bajas de lo esperado, siendo la previsión de partida mucho más alta para diputados que para diputadas, concretamente un 216,7%. Respecto a las preguntas escritas, la previsión inicial fue un 53,9% más alta para las realizadas por hombres que para las realizadas por mujeres, resultando una ligera subida del 8,7% en las efectivamente realizadas por diputadas, mientras que las de diputados bajaron en un 42,3%.

El programa presupuestario 12D Cobertura Informativa, muestra dos indicadores de género relativos a la convocatoria de los Premios Andalucía de Periodismo desagregada por sexo. El número de participantes fue inferior al estimado inicialmente tanto para hombres como para mujeres, un 90% menos para estas últimas, y un 54,3% para los hombres.

Las competencias relativas a la Comunicación Institucional de la Junta de Andalucía, así como de las relaciones con empresas que prestan servicios de radiodifusión y televisión en Andalucía, se incluyen en el ámbito del programa 52C Comunicación Social, en el que se definen dos indicadores de género. El primero se refiere al número de campañas con cláusula de género en el contrato de servicios, y su ejecución estuvo por debajo de lo previsto, un 66,7% menos, concretamente. El segundo mide el número de visitantes, hombres y mujeres, de exposiciones y museos. El número de hombres se previó en 13.500, y presenta una ligera variación entre previsión y ejecución, solo un -1,3%, mientras que las visitas de mujeres, previstas en 1.000 más que las de hombres, finalmente han sido un 23,3% menos de lo esperado.

¹ Centro directivo, que tiene entre otras competencias las de gestión del personal de la Consejería, el asesoramiento jurídico al Consejo de Gobierno y de Viceconsejeros y Viceconsejeras, la coordinación de temas informáticos y las relaciones entre el Parlamento de Andalucía y el Consejo de Gobierno.

En el marco de las competencias de Acción Exterior de la Junta de Andalucía, se han medido cuatro aspectos desde la perspectiva de género, con cumplimiento exacto de las previsiones. Los dos primeros sobre becas concedidas a hombres y mujeres para estudios e investigaciones relacionados con la Unión Europea; el tercero, con el número de mujeres por cada 100 alumnos/as en cursos financiados, y el cuarto, el número de profesoras por cada 10 docentes en cursos financiados.

Finalmente, hay que destacar el pleno cumplimiento de los cuatro indicadores de género en el programa 82B Cooperación Internacional, cumplimiento que, en dos de los cuatro casos, han superado ampliamente las expectativas. Así, el indicador “Intervenciones i+f para la promoción de la equidad género”, que mide el número de proyectos de formación e investigación que tienen como finalidad principal la promoción de la equidad de género, en referencia al total de los proyectos financiados en este ámbito por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional y Desarrollo (AACID), ha duplicado en cumplimiento su previsión. En segundo lugar, el presupuesto destinado a la promoción de la equidad de género, ha crecido en un 840%, pasando de una previsión del 1% a un cumplimiento del 9,4%.

CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN

La Consejería de Gobernación contó con doce indicadores de género, localizados en dos de sus programas presupuestarios: Seguridad y Protección Civil, y Voluntariado.

En el programa 22B Seguridad y Protección Civil, se mide el número de empleos creados y mantenidos en la red de emergencias, para hombres y mujeres. En ambas categorías de empleo, el número previsto para mujeres superaba al correspondiente a los hombres, un 20% más en los empleos creados y un 44% en los mantenidos. Respecto a la ejecución, los empleos creados no han experimentado desviación alguna sobre la previsión, mientras que en los puestos mantenidos se han superado las previsiones, un 19,3% más en el caso de las mujeres, y un 5,6% en el de los hombres.

En el caso del programa 31H Voluntariado, se analizan, desagregados por sexo, cuatro indicadores: participantes en congresos y en reuniones, número de formadores hombres y mujeres en acciones formativas, y personas inscritas como voluntarias en el registro de voluntariado. Mientras que en el número de voluntarios y voluntarias la variación del resultado efectivo con respecto a los valores fijados a priori no son significativos (3,4% de mujeres voluntarias más, y

1% de hombres), en el resto de indicadores sí aparecen cambios dignos de mención. Las mujeres participantes en congresos superaron el número inicial previsto en un 33%, mientras que los hombres asistieron a los mismos un 23,3% menos, a pesar de que ya se preveía que la participación de las mujeres superara a la de los hombres en un 14% en este tipo de evento. El número de participantes en reuniones, sin embargo, descendió tanto para los hombres como para las mujeres, siendo más ilustrativo aportar la variación en términos absolutos, dado el bajo volumen de personas previstas: de 9 a 8 mujeres, y de 5 a 3 hombres, efectivamente asistentes a dichas reuniones.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

El número de indicadores de género que aporta la Consejería de Economía y Hacienda es de diecisiete, representando un 15,7% del total de sus indicadores. Cuatro de sus once programas, presentan indicadores de género: 61A Dirección y Servicios Generales y TIC de Economía y Hacienda, y 61B Política Económica, de la propia Consejería; 54F Elaboración y Difusión Estadística, perteneciente al Instituto de Estadística de Andalucía; y 61N Defensa de la Competencia, en la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía.

En los mencionados programas de la Consejería de Economía y Hacienda, se recoge información a través de indicadores de género sobre aspectos diversos, como becas de internacionalización, premios a expedientes y tesis doctorales y a actividades formativas. En relación con estas últimas, cabe destacar que el indicador que mide el número de alumnas y alumnos en cursos de formación y perfeccionamiento, presenta una apreciable diferencia entre las cifras planificadas y las ejecutadas, siendo éstas mucho más bajas que las primeras, puesto que el número de alumnas solo alcanzó el 40% de lo estimado, y el de alumnos el 43,8%. Los otros tres indicadores de género, becas de internacionalización y beneficiarios de becas de internacionalización, se han ejecutado según lo previsto.

En el Instituto de Estadística de Andalucía, con diez indicadores, se aprecian desajustes entre lo previsto y lo ejecutado en seis de ellos. Se realizó un 21,4% menos actividades estadísticas de lo esperado. En el indicador de jornadas, exposiciones y presentaciones, por contra, se elevó la ejecución un 62,5%. La asistencia a actividades formativas tanto por parte de hombres como de mujeres, se incrementó en la ejecución, un 75,6% en el caso de los hombres, y un 120% en el de mujeres. Por último las demandas de información estuvieron un 45,3% por debajo de lo previsto.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación plantea y presenta, dentro de sus once programas presupuestarios, cincuenta y nueve indicadores de género.

El programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias, concentra el mayor número de indicadores, concretamente trece. Se refieren a la gratuidad de libros de texto, a las “becas 6000”, a las estancias y estudios en el extranjero, y al Plan de Apertura de Centros. La gratuidad de libros de texto se mide a través de cuatro indicadores, el número de alumnos/as beneficiados por esta medida en educación primaria y en ESO y su ejecución se ha ajustado a las previsiones. En el caso del alumnado de primaria beneficiados por la medida, el número de alumnas es inferior en un 3,3% al de alumnos.

El alumnado efectivamente beneficiado por el programa “becas 6000” ha sido superior al planificado, un 51% en los alumnos y un 41,5% en las alumnas. Esta diferencia en la ejecución se suma a las diferencias de partida en el número de becas de alumnos y alumnas: se presupuestó un 7,4% más de becas para alumnas que para alumnos. En lo que se refiere a las estancias de formación en el extranjero, en el programa de formación en centros en el extranjero, el número de alumnas beneficiarias previsto fue superior al de alumnos en un 32,6%; si bien la ejecución ha sido mayor en el caso de los alumnos (46%) y menor en el de las alumnas (-29%).

También dentro del programa 31P, por lo que respecta al Plan de Apertura de Centros, el indicador que mide el número de centros participantes, mostró un resultado un 6,6% inferior a lo previsto en el Presupuesto.

En el programa 42A Dirección y Servicios Generales de Educación, se incluyó un indicador para medir el número de informes de impacto de género realizados, que se cifró en 15 y resultó ser 20, un 33,3% mayor a las previsiones.

La Formación del Profesorado, gestionada a través del programa 42B, contempla cuatro indicadores de género: el número de asesores en formación, el número de asesoras en formación, el número de actividades de formación para la dirección escolar y el número de actividades formativas en coeducación. Cabe señalar que el número de asesoras que se consignó inicialmente fue un 10,22% menor al de asesores. El número de actividades formativas en coeducación salda una cifra un 81,3% menor, esto es debido a las actividades realizadas en ejercicios anteriores de forma que la formación se ha orientado a otras materias.

El alumnado en Educación Infantil y Primaria, que suman un total de 330.342 niños y 306.670 niñas, da lugar a seis indicadores de género dentro del programa 42C. Por un lado, el número de alumnos y de alumnas en colegios públicos en 2º ciclo de educación infantil, que superó ligeramente las cifras iniciales con 0,4% más alumnos y 0,5% menos de alumnas. Por otro, el alumnado de primaria en colegios públicos disminuye un 1,3% en el caso de los alumnos y se incrementa un 0,7% en el caso de las alumnas. Finalmente, el indicador de unidades concertadas en infantil y primaria muestra un desempeño acorde con lo previsto, en torno a las 6.500 unidades.

El programa 42D Educación Secundaria y F.P. presenta seis indicadores, resultantes de la desagregación por sexo de tres variables: el alumnado de bachiller en centros públicos, en ciclos formativos de centros públicos y en programas de cualificación profesional inicial. En las dos primeras categorías, y tanto para alumnos como para alumnas, el número efectivo ha superado las previsiones, especialmente en los alumnos varones de ciclos formativos (5,6% más), de bachiller (6,8% más). Destaca el hecho de que en las previsiones, el número de alumnas en bachiller fue un 11,5% mayor al de alumnos, y en programas de cualificación un 42,1% menos.

En el programa 42E Educación Especial, los resultados han superado lo proyectado en cuanto al número final de alumnos, un 5,8% más y de alumnas, un 4,1% más, siendo además la cifra prevista para los primeros un 27,6% mayor que para las segundas, dentro del alumnado total que se cifró en 57.985 personas. En cuanto al número de profesores y profesoras, la cifra contemplada inicialmente es un 42,7% menor para los profesores y su ejecución sólo llegó al 95,3%. Menor es también el número de hombres previsto en relación con las mujeres en personal no docente, un 54,6% menos, aunque en este caso el número de hombres final superó la previsión en un 5,1%.

El programa 42F de Educación Compensatoria muestra que el alumnado inmigrante, que se previó en 110.869 personas, resultó ser ligeramente menor, en torno al 6,7% tanto para alumnos como para alumnas. Por otro lado, el número de rutas previstas para hacer efectivas las actividades de este programa se estimó en 1.568, y su ejecución fue del 100%.

En el programa 42G Educación de Personas Adultas se incluye un indicador de género referente al alumnado, en el que las alumnas previstas supusieron un 34% más que los alumnos, con un resultado final en el que los alumnos superaron en un 29% dichas previsiones.

En el programa 42H Enseñanzas de Régimen Especial, se aportan seis indicadores destacando el mayor número de mujeres previstas en cada uno de ellos. Se previó que las alumnas en Escuelas Oficiales de Idiomas fuesen un 27,7% más que los hombres, en conservatorios un 5,4% más, y en Enseñanzas Artísticas Superiores un 2,2% más. El resultado final superó ligeramente lo proyectado, destacando el número de alumnas en EOI, que fue un 12,69% mayor.

En el programa 42I Educación para la primera infancia, se ha superado la previsión en el porcentaje del número de alumnas respecto al número de alumnos en un 3,7%. El indicador del número de centros públicos o de convenio muestra una ejecución del 7,2% mayor a lo previsto mientras que el número de plazas ofertadas en centros públicos o de convenio desciende un 11,4% esto es debido al retraso en la puesta en funcionamiento de las nuevas plazas en los centros de convenio.

Finalmente, dentro del programa 54C Innovación y Evaluación Educativa, de los nueve indicadores de género aportados, la mayor parte se ha ejecutado conforme a lo previsto. Se ha superado la previsión en centros con docente asignado en materia de género. Este último fue finalmente de 3.332 centros, un 8,2% más de lo previsto.

JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Justicia y Administración Pública cuenta con sesenta indicadores de género, incluyendo los ocho indicadores del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).

El conjunto de tareas necesarias para la selección y formación del personal de administración de la Junta de Andalucía se enmarca en el programa 12B del Instituto Andaluz de Administración Pública. Se estimó el número de participantes mujeres en actividades de formación en un 22,2% más que el de hombres, y finalmente la participación de mujeres fue un 15% mayor a lo previsto. También se estimó que el número de solicitudes de mujeres para participar en premios “Blas Infante” sería mayor que el de hombres, 22 en un total de 30. Finalmente fueron 25 solicitudes en total, 15 de ellas provenientes de hombres.

En el programa 14B Administración de Justicia, destaca la previsión en 10.284 mujeres atendidas en instalaciones SAVA (Servicio de Atención a las Víctimas de Delitos de Andalucía), mucho más alta que la de hombres que asciende a 1.402. La ejecución final fue un 15,4% inferior a lo previsto para las mujeres atendidas. El número de ponentes en cursos de formación para jueces y juezas también destaca

por haber resultado mucho mayor el de mujeres, un 106% más de lo previsto, aunque la previsión inicial fuese paritaria.

En el programa de Menores Infractores se aportan indicadores sobre los y las profesionales y sobre los y las menores implicados en el programa. El número de menores varones previsto en los tres tipos de internamiento –semiabierto, semicerrado y terapéutico- es muy superior al de mujeres. En la ejecución, los resultados son inferiores a las previsiones tanto en hombres como en mujeres en internamiento semiabierto y en internamiento cerrado, destacando el bajo número de mujeres que se previó estuvieran implicadas en este último tipo de internamiento, tan solo tres. En centros terapéuticos, la ejecución supuso una variación al alza del 37,7% para los hombres y del 350% sobre lo previsto para mujeres, si bien en estas últimas se partía de valores absolutos bajos: 2 mujeres previstas.

En cuanto al personal que atiende este tipo de medidas, se aportan datos por un lado del número total de profesionales en centros educativos de menores, y por otro de las actividades de formación. Los hombres empleados en centros de formación representaron un 265,7% más de lo previsto, al contrario que las mujeres, que resultaron ser un 84,8% menos. El número de profesionales que asistieron a actividades formativas para reforma de menores descendió sobre lo previsto, en un 71,5% para hombres y un 94% para mujeres. También destaca el descenso del 27,6% del número de profesionales hombres dedicados a impartir este tipo de formaciones. Por último, la población potencial atendida en el programa, se estimó en 10.200 menores, el 88,2% de los mismos varones, siendo estos últimos en la ejecución el 24,2% menos y las mujeres el 8% menos.

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN Y CIENCIA

La Consejería de Innovación y Ciencia consignó sesenta y un indicadores de género, teniendo en cuenta los de la Agencia Andaluza de Evaluación y Acreditación Universitaria.

Las competencias en materia de Universidades se gestionan en el programa 42J, que refleja a través de diecisiete indicadores, información sobre la presencia de hombres y mujeres en el alumnado, en el profesorado, y en el personal, así como la representación en órganos de gobierno y reales academias. Los datos de ejecución se ajustaron con leves variaciones a lo previsto en la mayor parte de los indicadores. Algunas excepciones son el número de becarias mujeres en prácticas de empresa, que sobrepasó en un 35,3% las 900 mujeres previstas inicialmente; las

alumnas matriculadas en tercer ciclo, con un 26% más de ejecución; y el descenso de la representación femenina en órganos directivos con un 5% menos en cátedras, un 29% menos en reales academias y un 22,8% menos en consejos sociales. Es destacable también, observando lo cuantificado inicialmente, el mayor número de hombres que de mujeres previstos en el personal investigador funcionario, un 116,1% más, y el de mujeres en el personal de administración y servicios, un 75% más que los hombres. En las nuevas matriculaciones, las expectativas señalaron hacia un mayor número de mujeres, el 40% más, que finalmente fue un 23,6%.

Las previsiones relacionadas con la actividad de la Agencia Andaluza de Evaluación y Acreditación Universitaria, dentro del programa 42K, muestran, en lo referente a proyectos de investigación, una mayoría de hombres en las previsiones de varios de los indicadores. Tal es el caso del número de investigadores principales en proyectos de investigación evaluados, y el número de proyectos de mejora e innovación a cargo de hombres; en ambos, los hombres son un 162,4% más que las mujeres. Se estimó igualmente el número de incentivos de carácter científico técnico obtenidos por hombres en un 58,2% más que en los obtenidos por mujeres. En el indicador sobre grupos del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (grupos PAIDI) evaluados, la mayoría masculina se refleja también en la previsión, puesto que la misma, en los grupos a cargo de investigadores principales hombres, fue un 286,2% más. En la comparación entre previsión y ejecución, destaca que el número de proyectos de investigación evaluados a cargo de una investigadora principal, superó lo previsto en un 30,4%.

El programa 54A Investigación Científica e Innovación muestra en la ejecución de sus indicadores de género que el número de investigadores en formación fue un 23,7% menos de lo previsto, y el de investigadoras un 30,1% menos. El número de personas integradas en grupos de investigación, en cambio, registró una ejecución al alza del 38,7% más en el caso de las mujeres, y del 13,5% en los hombres. En el indicador que mide el personal contratado en proyectos de investigación, las mujeres resultaron estar por encima de lo previsto un 67,9%, y los hombres por debajo un 32,5%. Según el sexo de quien ocupa el cargo de investigador principal, se registró en la ejecución una subida de los hombres, del 17,8%, y una bajada de las mujeres, del 5,4%, lo que agrava el desequilibrio inicial, en el que se preveía que los investigadores fueran un 199,6% más que las investigadoras. Este desequilibrio por mayoría de hombres se registra también en los indicadores de personal integrado en grupos de investigación y en los contratados en proyectos, cuya previsión de hombres fue de un 103% más que de mujeres en ambos indicadores.

En el programa 54B Servicios Generales en Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, los datos de ejecución son superiores a los iniciales en los seis indicadores, que muestran, especialmente en el número de hombres y mujeres que recibieron formación en TIC, con una ejecución un 474% superior a lo previsto. También los acompañamientos de voluntarios a hombres y mujeres fueron superiores en la ejecución, llegando a un 36,1% más en mujeres, y a un 25% en hombres. En este indicador, además, la previsión fue un 50% superior para acompañamientos realizados por mujeres voluntarias. Tanto los hombres como las mujeres usuarias de centros públicos de Internet fueron un 24,2% y un 22,9%, respectivamente, mayores que lo que se estimó inicialmente.

En el programa 54H, se ha producido un descenso tanto de alumnos como de alumnas, del 40% y el 36,7% respectivamente, en el indicador de alumnado en cursos de formación y perfeccionamiento. Por último en el programa 72A Emprendedores y Fomento Empresarial, destaca el incremento final sobre las cantidades previstas en el indicador de empleo creado, de un 62% en hombres y un 81% en mujeres. El empleo consolidado, por el contrario, registró una ejecución inferior a la prevista, en un 44,9% en el caso de los hombres y un 37,9% en el de las mujeres. El número de personas informadas y sensibilizadas aumentó en más del 400% tanto para hombres como para mujeres. Por último, el indicador de ejecución de alumnas formadas se cerró con un 34,6% más de lo previsto.

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

En esta Consejería, el número de indicadores de género fue de diez, correspondientes a dos programas presupuestarios: Dirección y Servicios Generales de Obras Públicas y Transportes, e Infraestructuras y Servicios de Transporte.

En el ámbito del programa 51A Dirección y Servicios Generales se desagregan por sexo tanto las personas participantes en actividades formativas y los y las docentes, como el número de becas de archivo adjudicadas a hombres y mujeres. La creación de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, resultante de la unión de las anteriores consejerías de Obras Públicas y Transportes y Vivienda y Ordenación del Territorio, ocasionó que algunos de los cursos inicialmente contemplados en este programa 51A, estuviesen cubiertos mediante la planificación realizada en el programa 43C de Vivienda y Ordenación del Territorio. Esto hizo que tanto el número de participantes como el de personas encargadas de la formación fuese inferior, al no celebrarse algunos de los cursos previstos. Las actividades formativas se ejecutaron a la baja, con un descenso sobre lo previsto en torno al 40% en

participantes y docentes, tanto hombres como mujeres, mientras que el número de beneficiarias de becas de archivo fue un 25% más alta de lo esperado.

En el segundo de los programas, el 51B Infraestructuras y Servicios de Transporte, destaca la disminución real de las cifras previstas en el indicador de empleos directos creados en actividades vinculadas al ámbito del programa, un -17,7% en las mujeres, y un -23,7% en hombres

CONSEJERÍA DE EMPLEO

La Consejería de Empleo cuenta con setenta y seis indicadores de género de los cuales, cuarenta y cinco corresponden al Servicio Andaluz de Empleo y uno, al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Los indicadores vinculados al programa 11F Asesoramiento en Materia Económica y Social han registrado incrementos positivos en sus valores de ejecución. Por un lado el número de personas asistentes a jornadas del Consejo Económico y Social aumentó un 43,3% en los hombres y un 128,6% en las mujeres. Por otro lado, creció el número de destinatarios de publicaciones, que en el caso de los hombres fue un 122,9% más de lo previsto debido a la permanente reestructuración y adecuación en la base de datos de envío.

En el programa de Coordinación de Políticas Migratorias, se analiza el desempeño de indicadores sobre distintas subvenciones a proyectos en materia de inmigración y actividades formativas. Atendiendo a las principales variaciones entre previsión y ejecución, cabe citar que el número de mujeres asistentes a actividades de formación fue un 45,3% mayor a lo previsto. En los indicadores de edición de publicaciones con perspectiva de género, actividades de sensibilización en medidas contra la desigualdad y estudios en materia de inmigración con perspectiva de género, la ejecución se ha situado en torno al 33% por debajo de las previsiones. La ejecución de los indicadores ligados a proyectos se ha ceñido a lo previsto, salvo en el caso de las subvenciones a proyectos universitarios dirigidos por mujeres, con una ejecución del -21% y las subvenciones a proyectos universitarios sobre impacto de género que presenta un resultado del -70%.

La Administración de Relaciones Laborales, enmarcada en el programa 31L, presenta cuatro indicadores de género. Las ayudas a empresas se han ejecutado según lo previsto, ya fuesen su población beneficiaria hombres o mujeres. Sin embargo, el número de beneficiarios y beneficiarias de solicitudes de ayudas

previas a la jubilación regulada por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5 de octubre de 1994, ha sido muy inferior al programado en el caso de los hombres, un -90,7%, y nulo en el de mujeres.

Se han ejecutado sin incidencias los programas en materia de género incluidos en el programa 310, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

De los seis indicadores de género correspondientes al programa 32A Servicios Generales y Acciones Integrales de Empleo, tres han sobrepasado las cifras iniciales, y otros tres han quedado por debajo en la ejecución. En el primer grupo está el número de alumnas en cursos de formación, que fue un 54,7% más, el número de hombres beneficiarios de una beca con el 330,8% más, y el número de mujeres en este mismo programa de becas con un 177% más. En el segundo grupo, el número de expedientes de personal, tanto de hombres como mujeres, se ejecutó en torno al 40%.

En el programa 32B Fomento de la Igualdad en el Empleo, hay diecisiete indicadores de género que se han ejecutado por debajo de las previsiones. De los 8.000 empleos estables que se preveía crear, 5.000 de los cuales corresponderían a mujeres, se han creado efectivamente un 42,9% de lo previsto para hombres, y un 46,4% para mujeres. La participación en escuelas de empleo y talleres oficiales fue un 40% en hombres y 44% en mujeres menor a lo previsto, partiendo de una participación mayor de las mujeres, 400 participantes frente a 250 hombres. La participación en proyectos de interés social se situó en una ejecución del 43,4% tanto para hombres como para mujeres. La previsión de puestos ocupados por personas discapacitadas fue más alta para hombres que para mujeres, diferencia que se refuerza en la ejecución puesto que se cumplió el indicador en un 80% en los hombres y un 56,5% en mujeres. En este programa, también destaca el hecho de que los desempleados y las desempleadas que pasaron al régimen de autónomos fue un 18,3% menos de lo esperado en los hombres, y un 38% menor en las mujeres.

El conjunto de indicadores de género comprendidos en el programa 32D Formación para el Empleo, también ha presentado una ejecución inferior a las previsiones. El alumnado de cursos de formador de formadores, solo ha llegado al 14 % de los alumnos previstos y al 15% de las alumnas. Entre el alumnado de planes de formación para personas ocupadas, los alumnos finales fueron un 71,3% menos de lo previsto, y las alumnas un 76,2% menos. El resto de indicadores, se han ejecutado en mayor medida, pero también por debajo de lo previsto: alumnado en acciones formativas para desempleados, alumnado formado en teleformación y alumnado en cursos de la red consorcio-escuela, han alcanzado una ejecución superior al 60%.

En la mayor parte de los indicadores de este programa presupuestario, la previsión para mujeres supera la establecida para los hombres, llegando en ocasiones, a superarlos en un 50%.

El programa 32I Empleabilidad e Intermediación Laboral, cuenta con dieciséis indicadores de género que miden distintas incidencias relacionadas con altas y bajas en el servicio público de intermediación laboral. Las expectativas son mucho más altas para mujeres que para hombres, particularmente en los indicadores de participación en otros programas de inserción laboral en los que se prevé un 220,5% más de mujeres, que participan en itinerarios personalizados de inserción con un 103,5% más, y bajas por colocación con oferta previa. La ejecución se ha producido por encima de las previsiones en la mayor parte de los indicadores. En el caso del indicador de itinerarios personalizados de inserción, participaron un 162,2% más hombres de lo previsto y un 30,4% más de mujeres. Los hombres atendidos por Agentes Locales de Promoción y Empleo, fueron a su vez un 495% más de lo esperado, superando a las mujeres que fueron un 334% más. Muy por encima de las cifras iniciales se situaron, por último, los hombres que participaron en otros programas de inserción laboral (+318%). El indicador de puestos de trabajo I+E (proyectos innovadores y que crean empleo) de carácter indefinido, es el único caso en el que se produce lo contrario: una ejecución inferior en un 49,3% en puestos ocupados por hombres y un 63,5% en mujeres.

Otro de los programas de la Consejería de Empleo, es el que ejerce las competencias en materia de Servicios de Gestión del Tiempo Libre del Personal de la Junta de Andalucía, fundamentalmente estancias en instalaciones públicas de la Junta de Andalucía. Éstas experimentan una bajada con respecto a lo previsto, especialmente en el indicador de estancias de trabajadores y familiares, con una concurrencia del 51% sobre lo previsto en hombres y del 55,7% en mujeres.

CONSEJERÍA DE SALUD

Las competencias asignadas a la Consejería de Salud y al Servicio Andaluz de Salud (SAS), se desarrollan a través de once programas presupuestarios y ciento veinticuatro indicadores de género, de los cuales, sesenta y ocho indicadores se refieren al SAS y cincuenta y seis a la Consejería.

En el programa 31P Plan de Apoyo a las Familias, compartido por el SAS y la Consejería, se incorporan veintiséis indicadores de género de los cuales, los que miden variables implicadas en la atención a la dependencia muestran una notable

diferencia entre el número de hombres y mujeres previstos, siendo estas últimas mucho más numerosas: un 32,3% más mujeres susceptibles de recibir asistencia en domicilio; un 130% más pacientes mujeres valoradas en domicilio; un 522% más en cuidadoras de familiares valoradas en domicilio y un 553,3% más cuidadoras de grandes discapacitados susceptibles de valoración. Cabe destacar la ejecución, un 108,9% por encima de lo previsto, del indicador de hombres cuidadores de grandes discapacitados susceptibles de identificación y la de los niños atendidos en atención infantil temprana, que superó en un 61% las previsiones realizadas. Notablemente por debajo de lo previsto, se encuentra el número de niños y niñas atendidos en dispositivos de salud mental infantil y juvenil: un 33% las niñas, y un 22,5% los niños debido a que durante el año 2010, se produce en las Unidades de Salud Mental Comunitarias, el traspaso paulatino del Sistema de Información de Salud Mental de Andalucía (SISMA) a DIRAYA generando un subregistro.

Los siete indicadores del programa 41A Dirección y Servicios Generales de Salud muestran una ejecución acorde a lo planificado, salvo en el tiempo dedicado a formación de hombres y mujeres, que fue menor en un 28% en las mujeres y en un 16,7% en los hombres.

La Formación Sanitaria se gestiona desde el programa 41B, que cuenta con doce indicadores de género, referentes a formaciones en la Escuela Andaluza de Salud Pública, la Fundación IAVANTE, y en el propio SAS. El número de matronas y matrones en formación, destaca por prever muchas más mujeres que hombres, un 433,3% más, diferencia de previsión que se agudiza en la ejecución, con un 52,5% más en las mujeres, y un 26,7% menos en los hombres. Esa diferencia se aprecia también en el resto de indicadores, dándose la mayor brecha tanto en los participantes en actividades de formación internas como en profesionales residentes en formación, en los que las mujeres superan a los hombres en un 79% sobre lo previsto para el indicador.

El programa 41C, con competencias en el SAS y en la Consejería, analiza sus actuaciones con pertinencia de género a través de cuarenta y dos indicadores en el ámbito de la atención sanitaria: ingresos hospitalarios, intervenciones quirúrgicas, consultas médicas, urgencias atendidas, demora en intervenciones quirúrgicas y procedimientos de diagnóstico, entre otros. El análisis se realiza según dichas actuaciones se produzcan en empresas públicas, en hospitales concertados, o en centros del SAS. Por norma general, la ejecución se ajusta a las previsiones, salvo en algunos indicadores, como son las urgencias atendidas, un 53,2% menor de lo previsto en hombres y un 58,7% en mujeres; las pacientes atendidas en hospitales concertados resultaron ser un 30,4% menos de a lo esperado, y las altas de ciru-

gía mayor ambulatoria resultaron un 15,5% más en mujeres, y un 22,1% más en hombres. Por último, destacar que se redujeron los tiempos previstos de espera, o demora media, en procedimientos de diagnóstico, de 25 a 21 días tanto en hombres como en mujeres.

En el programa 41D Salud Pública y Participación, que presenta cuatro indicadores de género, es llamativo el incremento del alumnado que participó en el programa “A no fumar me apunto”, en un 163,5% y 165,5% en alumnos y alumnas, respectivamente.

El Trasplante de Órganos –programa 41F- se ha desarrollado con diversas particularidades en la ejecución. Como punto de partida, en general, el número de donantes hombres es un 49,3% superior al de mujeres. Las donaciones para diversos tipos de trasplantes por parte de mujeres, han estado por debajo de lo esperado: un -55,6%, en trasplante hepático, un -72,7% en cardíaco, un -53,8% en trasplante de pulmón y un -42,9% en el de páncreas.

El indicador de recetas prescritas y dispensadas, único indicador de género dentro del programa 41G Prestaciones Complementarias y Farmacéuticas refleja en su ejecución, una subida del 11,6% en las recetas prescritas tanto a hombres como a mujeres.

Por debajo de lo previsto se encuentra el número de horas destinadas a actividades formativas dentro del programa de formación de la Escuela Andaluza de Salud Pública, medidas en el programa presupuestario 41H Planificación y Financiación. El número de horas de formación recibidas por mujeres alcanzó solo el 43,7% del total, y el recibido por hombres, un 29,2%.

En el programa 41J Inspección y Servicios Sanitarios se analizan desagregadamente por sexo distintos aspectos del control de personas aseguradas y del propio personal del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), así como los denominados “otros controles”. Estos últimos han registrado un aumento del 104,7% para asegurados hombres y un descenso del 27% para aseguradas. Los controles sobre el personal del SSPA han sido inferiores a la previsión, un 23,5% tanto para asegurados hombres como para mujeres.

Por último el programa 41K Política de Calidad y Modernización registró siete indicadores de género. Se ofrece información sobre profesionales inscritos en el banco de prácticas, cuyo número rebasó con creces lo previsto: un 244% más fueron los hombres inscritos en este año, y un 337% más las mujeres. En el servicio

de atención telefónica Andalucía 24 h, el número de llamadas de mujeres rebasó el límite previsto, en un 42,2%. También el uso de la teletraducción se ejecutó por encima de la cantidad de servicios esperados, siendo éstos un 100,7% más.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

La Consejería de Agricultura y Pesca y el IAIFAPAPE, incluyen sesenta indicadores de género, diez de ellos en el Instituto y cincuenta en la propia Consejería, en el contexto de siete programas presupuestarios.

El programa 54D, bajo responsabilidad del IAIFAPAPE, aporta diez indicadores de género, que informan sobre el personal implicado en los distintos proyectos, y sobre el alumnado en distintos cursos de formación. En la determinación de los valores iniciales de algunos indicadores, se refleja una distribución desigual por sexos, por ejemplo se prevé que el número de alumnos en cursos on-line sea superior al de alumnas en un 50%, el de alumnos en cursos de formación un 150% más que el de alumnas, y el número de becarias en proyectos I+D, un 83,3% más que los becarios. En cuanto a la ejecución, el número de empleos femeninos creados en RPT en proyectos I+D, ha sido un 62,9% menos de lo esperado, y el número de becas, tanto las concedidas a hombres como a mujeres, en ese mismo tipo de proyectos, han resultado un 80% menos de lo previsto. Sin embargo, las mujeres contratadas en proyectos I+D superó en un 43,3% la previsión.

El impulso a la agricultura ecológica, que se recoge en el programa 71C Bases para el Desarrollo Sostenible del Sector Agrario, da lugar a diversos indicadores de género, concretamente siete, sobre ayudas a este tipo de producción. El número de beneficiarios de explotaciones agrícolas ecológicas de sexo masculino se estimó que sería un 138% más que el número de beneficiarias. Los datos de ejecución muestran, además, que el número de beneficiarios finales dentro de algún programa de producción ecológica fue superior en un 200% en el caso de los hombres, frente a un 15% más de mujeres partiendo de unas previsiones equilibradas.

En relación con el personal que trabaja en el sector agrario y pesquero, se encuentra el indicador desagregado por sexo que recoge el programa 71E Incentivación al Sector Agroindustrial, sobre personas contratadas para el puesto de gerente/administración. Se estimaron 25 contrataciones de hombres y 26 de mujeres, que finalmente resultaron 13 contratos para hombres y 8 para mujeres, lo que supone una disminución del 48% y 69,2% respectivamente.

El programa 71F Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero prevé la concesión de ayudas a determinados tipos de producción apícola, forestal, agroambiental, producción en zona de montaña, entre otras. En todos los indicadores, se evidencia una mayoría de hombres sobre mujeres en los datos de previsión, especialmente alta en los indicadores de cese anticipado (+344%), beneficiarios/as de indemnización compensatoria en zonas de montaña (184,6% más), beneficiarios/as de indemnizaciones compensatorias en otras zonas desfavorecidas (+169%), y agricultores/as beneficiarios de la modernización de explotaciones (+465,8%).

La ejecución de los indicadores del programa 71H Desarrollo Rural se caracteriza por sus divergencias con respecto a lo proyectado, por lo general a la baja. De los catorce indicadores de género que presenta el programa, se han ejecutado por encima de las previsiones los proyectos con incorporación de la perspectiva de género (262,9% más de lo previsto), y las solicitudes de ayudas en programas de desarrollo rural, que fueron solicitadas en un 648,7% más de lo esperado por hombres, y en un 254,5% más por parte de mujeres. Los indicadores de empleo joven creado y mantenido con programas de desarrollo rural y empleo, presentan valores por debajo de lo esperado, en torno a un 60% menos tanto para puestos ocupados por hombres como por mujeres, salvo los puestos que son ocupados por hombres jóvenes (-42,5%) y empleo de mujeres jóvenes mantenido (-80%).

Por último, en el programa 71P Pesca Sostenible aparece un solo indicador de género, sobre empleo generado en industrias. Se esperaba crear 50 puestos para mujeres y 15 para hombres. Estos últimos fueron finalmente 24, y el empleo femenino creado fue de 52 puestos.

CONSEJERÍA DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

En esta Consejería se contabilizan veinte indicadores de género, distribuidos en los cinco programas de su estructura orgánica.

En el Servicio de Apoyo a la Familia, programa 31P, se mide el número de solicitudes de una adecuación funcional básica de viviendas a partir de una previsión de un número de solicitudes de mujeres un 50% mayor que el de hombres. La ejecución evidenció que el número de solicitudes de hombres fue un 15,3% superior.

El programa 43A Arquitectura y Vivienda presenta indicadores que se refieren a las ayudas para adquisición de viviendas protegidas, rehabilitación, y alquiler de viviendas por parte de hombres y mujeres. Las ayudas para adquisición de viviendas

bajaron un 58,4% por parte de hombres y un 66,1% por parte de las mujeres con respecto a lo previsto. El número de ayudas para alquiler, sin embargo, registró un incremento superior al 100% de la cifra consignada en el presupuesto, para ambos sexos. La rehabilitación individualizada de viviendas, por su parte, bajó un 80% en su ejecución.

La dirección de obra y proyectos en espacios públicos por parte de hombres y mujeres, indicador incluido en el programa 43B Ordenación del Territorio y Urbanismo, evidencia la masculinización del sector, con trece directores, siete más de lo previsto, y una directora.

En el programa 43C Servicios Generales de Vivienda se proporciona información desagregada por sexo sobre actividades formativas. El número de participantes mujeres en actividades de formación sobrepasó en un 73,3% lo previsto, y los hombres lo hicieron en un 35%. Destaca asimismo la previsión del número de formadores hombres, 13, que finalmente resultó ser de 43 (un 230,8% más), y el de formadoras mujeres, con datos de previsión y ejecución de 7 y 17, respectivamente.

CONSEJERÍA DE TURISMO COMERCIO Y DEPORTE

El número de indicadores de género que presentó la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte fue de treinta y seis, la mayor parte de ellos concentrados en los programas 46B Planificación y Promoción del Deporte y 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y Deporte.

En el primero de estos programas, el 46B, se incluyen catorce indicadores de género sobre participación de hombres y mujeres en actividades deportivas. Se aprecia en las cifras iniciales de los indicadores la mayor participación de hombres, con carácter general, en la práctica deportiva. La participación en campeonatos de Andalucía universitarios presupone una participación de hombres un 58% mayor que la de mujeres, diferencia que finalmente resultó ser incluso superior: un 49,8% más participantes mujeres, y un 64,3% más participantes hombres. El número de licencias masculinas en deporte federado, se previó un 400% mayor que las femeninas, en un total de 482.040, contando las femeninas con una ejecución un 36,9% mayor a lo previsto. Las becas concedidas a mujeres en deporte de alto rendimiento en programas de élite, se situaron un 53,3% por debajo de lo planificado. Por último, en deporte de alto rendimiento, la becas de salto se ejecutaron al 60% de la previsión para hombres, y al 53% de la de mujeres, siendo el número total de becas para estas últimas un 167% menos que las previstas para varones.

Finalmente, el indicador de hombres y mujeres en el Plan Andaluz de Entrenamiento, previó inicialmente un 75% más de hombres, número que aumentó en la ejecución un 41% sobre lo previsto.

En el programa 46C Centros Deportivos se prevén indicadores sobre el número de becas concedidas a hombres y mujeres y sobre el personal matriculado en cursos de técnico deportivo. Destaca el descenso en los datos de ejecución del alumnado en este último indicador, puesto que hubo un 92,2% menos de alumnas, y un 95,3% de alumnos.

La Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y Deporte –programa 75A– desarrolla actividades formativas de las que se desprenden diversos indicadores desagregados por sexo. La ejecución se ha adecuado a las previsiones, salvo en el porcentaje de accesos a servicios documentales presenciales: los hombres han accedido un 33,6% menos, y las mujeres un 36,4% más.

La evolución del indicador sobre subvenciones a Pymes, en el programa 75C Promoción y Comercialización Turística, muestra un desarrollo muy superior al esperado de las subvenciones a Pymes participadas mayoritariamente por mujeres, un 797,5% más sobre las 40 inicialmente previstas. Las concedidas a Pymes participadas mayoritariamente por hombres también se ejecutaron al alza, un 124,4% más sobre las 160 esperadas.

En el programa 75D Calidad, Innovación y Prospección Turística se aportan datos sobre alumnos y alumnas participantes en el Programa de Formación en Hostelería, con cifras iniciales de alumnos un 19% por encima de las de alumnas, y una ejecución con resultados de un 21% menos de alumnos y un 16,7% más de alumnas.

Por último, en el programa 76A, se gestionó un programa de becas para formación en comercio exterior, en el que se estipuló un número de becas a mujeres un 213% mayor al de becas para hombres (47 frente a 15). Para los dos sexos la ejecución superó las cifras básicas, siendo el número de becas concedidas a mujeres 54, y el número de concedidas a hombres 19.

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

El número de indicadores de género que presenta la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social es de ciento treinta y ocho, el más alto del conjunto de Consejerías, circunstancia que se corresponde con la amplitud de las competencias sectoriales en materia de igualdad que se desarrollan desde la Consejería, el Instituto Andaluz de la Juventud, y el Instituto de la Mujer.

Los cursos de formación y perfeccionamiento profesional presupuestados en el programa 31A D.S.G. de Igualdad y Bienestar Social, se dirigieron a una población de 3.000 personas, con plazas distribuidas por igual entre hombres y mujeres, que en la ejecución resultaron ser un 28,4% menos para las alumnas, y un 75,7% menos para alumnos sobre un total de 1.438 personas.

La ejecución de los catorce indicadores de género incluidos en el programa 31B Plan sobre Drogodependencias se caracteriza por su adecuación a las previsiones. Las únicas diferencias dignas de mención residen en el número de llamadas al teléfono informativo, que han sido un 51,4% menos en las llamadas de mujeres, y un 38,4% menos en llamadas de hombres; el número de pacientes mujeres aceptadas en programas de metadona fue un 48% menos, y el número de mujeres contratadas dentro del programa de incorporación Arquímedes, un 60% menos. Otra de las notas a destacar es que en las cifras iniciales establecidas en los indicadores se refleja la mayor incidencia de las drogodependencias en la población masculina, a la que se asignan previsiones mucho más altas.

El programa 31E Atención a la Infancia, con dieciséis indicadores de género, presenta previsiones de indicadores sobre adopciones, menores en programas de acogimiento, atención a menores en situación de riesgo, entre otros. Al igual que en el programa anterior, las diferencias en la determinación de las cantidades a presupuestar para hombres y mujeres pone en evidencia la brecha real que existe entre ambos sexos. Las menores atendidas por equipos de tratamiento familiar se previó que fueran un 32% más que los menores y también fue mayor el número de niñas que se estimó serían atendidas por equipos de programas de dificultad social, un 50% más que los niños. Es mayor el número de niños/jóvenes en las previsiones de los indicadores de menores extranjeros no acompañados atendidos (3.150% más), y jóvenes extutelados atendidos (un 100%). Finalmente, el número de adopciones internacionales tramitadas para niñas fue un 56% más que para niños. En cuanto a la ejecución, las divergencias más notables con respecto a lo previsto surgen en los indicadores que se detallan a continuación, algunos de los cuales coinciden con los que representan mayor brecha de género en las previsiones: los menores extranjeros no acompañados atendidos se cifraron en un 52,6% menos y las menores extranjeras en un 54% menos. Por su parte, los jóvenes extutelados atendidos resultaron ser un 64% más de lo previsto. Finalmente, el número de adopciones internacionales tramitadas se ha situado muy por debajo de lo previsto: un -66,47% en el caso de las menores, y un -55,01% en el de los menores.

Bajo el programa 31G Bienestar Social, se reúnen las medidas correspondientes a los servicios sociales comunitarios y a colectivos en especial riesgo de exclusión.

Sus indicadores de género, trece en total, se refieren al número de personas usuarias de este tipo de servicios, al número de ayudas a asociaciones y entidades que los proporcionan y al número de actuaciones de reinserción laboral, entre otros. Respecto a la ejecución, el número de ayudas a entidades de atención a personas inmigrantes, fue un 43,8% menor a lo establecido inicialmente; las ayudas a personas emigrantes retornadas fueron un 52,5% menos en el caso de las mujeres, y un 25% menos en el de los hombres; por último, el número de actuaciones de inserción sociolaboral en hombres, que se preveía alcanzase el 38% del total, se ejecutó con un incremento del 38,7% sobre lo esperado.

Los Servicios de Apoyo a las Familias Andaluzas del programa 31P consisten en actuaciones destinadas a favorecer el bienestar y la estabilidad de las familias residentes en la Comunidad Autónoma y a fomentar la compatibilidad entre la vida laboral y la vida familiar, sobre la base de la igualdad de género. Estas medidas se sitúan básicamente en los ámbitos de personas mayores y/o con discapacidad, y de familias en las que se producen partos múltiples o nacimientos del tercer hijo o sucesivos. La ejecución de los veinte indicadores de género, en este programa, se ha ajustado a las previsiones. Tan solo el número de plazas en programas de respiro familiar destinadas a hombres fue un 25,8% más de lo previsto, y las ayudas por nacimiento del tercer hijo o sucesivos, un 18,6% más, tanto niños como niñas.

En el programa 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad se definen veintidós indicadores de género que miden distintas realidades relacionadas con este ámbito de actuación, como son el número de plazas residenciales y diurnas en centros públicos y concertados, el número de usuarios/as de ayuda a domicilio, el de nuevos usuarios/as de la tarjeta Andalucía 65, o el de personas beneficiarias de programas de envejecimiento activo (turismo social, programas universitarios, etc.). El número de plazas residenciales concertadas para mujeres, que se estimó en 13.581 plazas, resultó ser un 18,5% menos, 11.072, y las previstas para hombres, 8.419, un 24,7% menos. Con incrementos de signo contrario se ejecutaron por su parte los indicadores de usuarios y usuarias de ayudas a domicilio, puesto que el número de usuarios fue un 35,9% menos de los 22.237 esperados, y el de usuarias un 38,5% más, sobre 24.162. El número de personas atendidas en centros de valoración y orientación, se estimó inicialmente en 65.500, la mitad hombres y la mitad mujeres y su ejecución fue de un 44% más en el caso de las mujeres, y de un 47,6% más en el de los hombres. Para concluir con los indicadores de este programa, el número de plazas para estancias diurnas se ejecutó a la baja para ambos sexos; en el total de 9.685 plazas hubo un 33,1% menos de plazas para mujeres, y un 57% menos plazas para hombres.

Las actuaciones destinadas a combatir la violencia de género, en el programa 31T Prevención y Protección Contra la Violencia de Género, se midieron a través de tres indicadores, todos ellos con resultados por encima de lo previsto: las órdenes de protección fueron un 16,3% más, el número de usuarias de servicios en centros de acogida para víctimas de la violencia de género, un 179,2% por encima de las 2.500 iniciales, y el número de centros, creció de 34 a 6.979.

El número de solicitudes para la percepción familiar del Ingreso Mínimo de Solidaridad, se estimó en 26.967, de las cuales, el 78,5% se esperaba fueran solicitadas por mujeres. La ejecución muestra un descenso de estas últimas, puesto que solo se solicitó por parte de mujeres el 33% de lo esperado, mientras que las solicitudes cursadas por hombres subieron un 20,1%. Ambos indicadores de género son recogidos en el programa 32E Inclusión Social.

El programa 32F Promoción y Servicios para la Juventud perteneciente al Instituto Andaluz de la Juventud, informa, a través de dieciséis indicadores de género, sobre el número de miembros de entidades juveniles y beneficiarios/as de subvenciones a las mismas, consultas al teléfono de información sexual para jóvenes, participantes en formaciones para la educación en valores o en el programa Idiomas y Juventud, y titulares del carnet joven. En el indicador que mide el número de personas beneficiarias de subvenciones a entidades juveniles, se aprecia una desviación importante sobre lo inicialmente estimado (5.600 personas beneficiarias), con un 693,6% más de hombres beneficiarios, y un 889,5% más de mujeres. También la participación en el programa Desencaja, destinado a artistas jóvenes, presenta algunas particularidades: por un lado, los jóvenes previstos fueron un 160% más que las jóvenes, y por otro, su ejecución superó las expectativas, con un 51,7% más de chicos, y un 39,2% más de chicas.

El programa del Instituto Andaluz de la Mujer, 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres, engloba distintos servicios de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres: programas informativos, apoyo a mujeres inmigrantes, igualdad en la educación y el empleo, conciliación y corresponsabilidad, promoción de la salud y del bienestar social de las mujeres y participación social, política y cultural. El programa cuenta con veinticuatro indicadores de género. El número de usuarias de servicios de apoyo a empresas de mujeres previsto en 724 inicialmente, se ha incrementado en la ejecución hasta 1.594, un 121,4%. También se incrementó el número de empresas asesoradas para la elaboración de planes de igualdad, de 20 a 119 (un 495%), y el número de visitantes al bus itinerante fue muy superior al previsto (700 personas previstas), llegando a los 7.983. El número de mujeres atendidas en consulta psicológica, sin embargo, descendió sobre lo previsto, un 43%.

CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura contó con treinta y ocho indicadores de género, que añadidos a los seis del Patronato de la Alhambra y Generalife y al único indicador de género del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, suman un total de 45 indicadores de género, distribuidos en 9 programas presupuestarios.

El programa 45A Dirección y Servicios Generales de Cultura facilita información, a través de cuatro indicadores de género, sobre inscripciones en el registro de propiedad intelectual por parte de hombres y mujeres, que se ejecutaron de acuerdo a lo previsto.

En el programa 45B Bienes Culturales se incluyen cuatro indicadores de género referidos al número de personas visitantes de museos y exposiciones. Su ejecución ha estado por debajo de lo previsto, particularmente el número de visitantes a exposiciones, tanto hombres como mujeres, que fue un 89% menos de lo previsto para ambos sexos.

En materia de Promoción Cultural y Artes Escénicas, programa 45C, se aprecia una subida importante en los datos de ejecución del número de alumnos y alumnas inscritos a cursos y talleres, sobre todo de alumnas, que resultaron ser un 229,9% más. El número de alumnos inscritos resultó un 78,5% mayor al previsto. Se informa también en este programa sobre las ayudas al tejido asociativo (59 en total, siete de ellas con beneficiarias mujeres) y las personas abonadas a espacios escénicos, 300 en total, de las cuales la mitad son hombres y la mitad mujeres; finalmente el número de mujeres en la ejecución descendió a favor de los hombres, un 17,3%.

En el programa 45D Museos y Arte Emergente se desarrollan y miden a través de indicadores de género distintas actividades formativas y de promoción del conocimiento y de los museos, así como de ayuda a los/las artistas. Estas últimas mostraron datos de ejecución inferiores a las previsiones, con variaciones del -92% en el caso de las beneficiarias, y del -74,3% en el de los beneficiarios.

El número de personas usuarias de servicios de información y documentación, en el programa 45E Cooperación Cultural, muestra un descenso del 87% tanto en usuarios hombres como en mujeres.

En cuanto al Patronato de la Alhambra y Generalife, programa 45F, reúne seis indicadores de género, que miden fundamentalmente el número de visitantes a sus instalaciones y monumentos. La ejecución arroja un resultado de 204.892 personas, un 58,4% de las cuales fueron mujeres. Esta ejecución fue acorde a lo previsto, si bien el número de escolares superó las previsiones, con un incremento del 19,2% en los alumnos, y del 17,1% en las alumnas.

El programa 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, bajo responsabilidad del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC), presentó un único indicador de género, el referido al número de exposiciones organizadas para mujeres artistas, previstas en 2, y que finalmente se ejecutó con un incremento del 50%.

Los indicadores de género en el programa 45H Libro y Patrimonio Bibliográfico y Documental aportan datos sobre el número de personas usuarias de la red de bibliotecas, 1.235.000 en total, con una distribución por sexo casi paritaria (un 53,4% mujeres y un 46,5% hombres). Las personas usuarias de los centros de documentación musical de Andalucía, sin embargo, sí presentaron un cierto desequilibrio en su previsión por sexos, puesto que se previó que el número de hombres superara al de mujeres en un 108,3%. La ejecución de este indicador resultó un 59,6% menor a lo esperado en el caso de los usuarios hombres, y un 21,5% menos en el de mujeres. Por último, el número de préstamos en la red de bibliotecas, llegó a un total de 3.723.404 en la ejecución, lo que supuso un incremento del 22,5% en los préstamos realizados por hombres y un 36% en el de mujeres.

En el programa 45I Planificación Cultural se informa sobre el número de participantes en el certamen sobre escritores noveles organizado por la Consejería, que se estimó en 114 mujeres y 82 hombres, presentando datos de ejecución de 45 mujeres y 24 hombres.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

La Consejería de Medio Ambiente y la Agencia Andaluza del Agua reúnen veintiséis indicadores de género asociados a seis programas presupuestarios: Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente, Cambio Climático, Calidad y Planificación Ambiental, Sostenibilidad en Red de EENN y Servicios Ambientales, Gestión del Medio Natural, Desarrollo Sostenible e Información Ambiental y Actuaciones en Materia de Agua.

El programa 44A Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente presenta dos indicadores de género que miden las personas asistentes a cursos de formación. Se previó un número de asistentes mujeres un 87% mayor al de hombres, en total el 65% del alumnado. En la ejecución, las mujeres sumaron el 39% de los asistentes.

También se llevaron a cabo actividades formativas en el programa 44B Cambio Climático, Calidad y Planificación Ambiental. En este caso, concretamente en materia de formación ambiental, se previó un total de 160 asistentes, la mitad hombres y la mitad mujeres. La ejecución resultó conforme a lo previsto.

El personal empleado en la gestión en el programa 44D Sostenibilidad en Red de EENN y Servicios Ambientales aparece desagregado por sexo en los indicadores de género del programa. Sobre un total de 395 personas, los porcentajes por sexo son de un 58% de hombres y un 42% de mujeres. En la ejecución, tanto las empleadas como los empleados subieron ligeramente, estos un poco más que las mujeres, un 13,9% sobre lo previsto.

En el programa 44E Gestión del Medio Natural los indicadores de género informan sobre el número de hombres y mujeres en la práctica de los deportes de caza y pesca, el personal empleado en el INFOCA, el número de guardas de coto y el de subvenciones y ayudas, reflejando el desequilibrio entre hombres y mujeres del sector, con un número de hombres manifiestamente más alto que el de mujeres en todas las previsiones: en el personal empleado en el INFOCA, hay un 2.444% más de hombres que de mujeres; los cazadores son un 6.316% más que las cazadoras; y los guardas de coto hombres, un 2.826% más que las guardas.

El programa 44F Desarrollo Sostenible e Información Ambiental, cuenta con cuatro indicadores de género relacionados con el voluntariado ambiental y personas beneficiarias de la formación ambiental. En el total de 3.200 personas implicadas en voluntariado ambiental, la distribución por sexos es equilibrada, mientras que en la formación en materia ambiental se previó que las beneficiarias fueran más numerosas, sumando el 62% del total (650). La ejecución resultó conforme a las previsiones realizadas.

El programa correspondiente a la Agencia Andaluza del Agua, 51D Actuaciones en Materia de Agua incluye seis indicadores de género sobre actuaciones de mejora en el abastecimiento y en la gestión, y sobre expedientes de personal. Destaca la disminución en la ejecución de los expedientes de personal que afectaron a mujeres, un 28,26% menos a lo previsto.

Relación de cuadros y gráficos

CUADROS

- 4.1. IPRHM por categorías y grupos profesionales, 2011-2008
- 4.2. Personal por categorías y grupos profesionales de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2011
- 4.3. Distribución de altos cargos por sexo, 2008-2001
- 4.4. IPRHM del grupo A1 por tramo de edad y nivel administrativo, 2011
- 4.5. Índice de especialización de sexo por tramo de edad y nivel administrativo en el personal funcionario del grupo A1, 2011
- 4.6. IPRHM por secciones presupuestarias en los niveles superiores del grupo A1, 2011

GRÁFICOS

- 3.1. Población por Comunidad Autónoma
- 3.2. Población residente en Andalucía por provincias y sexo
- 3.3. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidad Autónoma
- 3.4. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2011
- 3.5. Tipología de los hogares andaluces en 2010 y 2000
- 3.6. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1997-2010
- 3.7. Población española y extranjera residente en Andalucía y resto de España según sexo. Año 2011
- 3.8. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2011
- 3.9. Composición de los Parlamentos Autonómicos/ Asambleas de las Comunidades Autónomas según sexo. Año 2011
- 3.10. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas según sexo. Año 2011
- 3.11. Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. 1995-2011
- 3.12. Número de Alcaldías según sexo por provincia. Año 2011
- 3.13. Número de Alcaldías según sexo por partido político. Año 2011
- 3.14. Diputaciones Provinciales de Andalucía. Composición según sexo y partido político. Año 2011
- 3.15. Altos cargos de la Junta de Andalucía por Consejerías según sexo. Año 2011
- 3.16. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2011
- 3.17. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades públicas andaluzas en 2010 y 2011

- 3.18. Equipos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Andalucía 2011
- 3.19. Evolución porcentual 2010-2011 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Andalucía
- 3.20. Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo
- 3.21. Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos cargos en Andalucía. Año 2011
- 3.22. Personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2011
- 3.23. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía. Año 2011
- 3.24. Población de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral en Andalucía. 2T/2011
- 3.25. Variación absoluta de la población andaluza 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2011
- 3.26. Evolución de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2011
- 3.27. Tasa de actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2010
- 3.28. Variación en tasas de actividad, paro y empleo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2011
- 3.29. Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2010
- 3.30. Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2011
- 3.31. Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2010
- 3.32. Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según el número de hijos/as, en Andalucía. Año 2010
- 3.33. Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional. Año 2011
- 3.34. Evolución porcentual en 2011 sobre el mismo mes de 2010 del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España
- 3.35. Tasa de variación entre mayo 2010 y mayo 2011 de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía
- 3.36. Diferencias retributivas netas entre hombres y mujeres sobre el salario bruto anual en Andalucía y España. Año 2009
- 3.37. Número de pensiones de naturaleza contributiva en Andalucía. Año 2010
- 3.38. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo en Andalucía. Año 2010
- 3.39. Población beneficiaria de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación en Andalucía. Año 2010
- 3.40. Número de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Andalucía (Renta 2009)

- 3.41. Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía. Ejercicio 2010
- 3.42. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2010 según sexo y actividad económica
- 3.43. Personas físicas que constituyen Cooperativas creadas en Andalucía en 2010 según sexo y actividad económica
- 3.44. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Años 2005-2010
- 3.45. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza y sexo en Andalucía. Curso 2009-2010
- 3.46. Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2010 en Andalucía por tipo de estudio
- 3.47. Alumnado matriculado en cursos de Doctorado según sector de enseñanza en Andalucía. Curso 2009-2010
- 3.48. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2009-2010
- 3.49. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2009-2010
- 3.50. Estudiantes con Becas ERASMUS en Instituciones de Andalucía por sexo. Curso 2009-2010
- 3.51. Porcentaje de personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Andalucía y España. Años 2010-2011
- 3.52. Evolución del porcentaje de personas que han usado Internet en los últimos 3 meses en Andalucía según sexo. Periodo 2007-2011
- 3.53. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según sexo y nivel de estudios. Años 2010-2011
- 3.54. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según la situación laboral por sexo en Andalucía. Año 2011
- 3.55. Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2003-2012
- 3.56. Evolución del número de plazas ofertadas en Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2003-2012
- 3.57. Centros educativos que ofertan servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2011-2012
- 3.58. Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2009-2010
- 3.59. Evolución de las diferencias en Tasa de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía
- 3.60. Evolución porcentual del alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía
- 3.61. Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2009-2010
- 3.62. Alumnado de ciclos formativos de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2009-2010
- 3.63. Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2009-2010

- 3.64. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2009-2010
- 3.65. Régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2009
- 3.66. Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad de la persona de referencia en Andalucía. Año 2009
- 3.67. Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2009
- 3.68. Número de personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2009
- 3.69. Evolución del número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía
- 3.70. Evolución del número de personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía
- 3.71. Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Periodo 1999-2009
- 3.72. Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10^a) 3T/2010
- 3.73. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10^a) 3T/2010
- 3.74. Número de muertes por suicidio, sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2009
- 3.75. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2009
- 3.76. Número de titulares de las explotaciones agrícolas según sexo y edad en Andalucía. Año 2009
- 3.77. Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía. Año 2010.
- 3.78. Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2010
- 3.79. Percepción de los problemas más importantes de Andalucía. Año 2010
- 3.80. Grado de conocimiento sobre diversas cuestiones ambientales. Año 2010
- 3.81. Disposición conductual ante diversos comportamientos proambientales. Año 2010
- 3.82. Medidas proambientales adoptadas por los hombres en el primer semestre de 2010
- 3.83. Medidas proambientales adoptadas por las mujeres en el primer semestre de 2010
- 3.84. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2011
- 3.85. Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2010
- 3.86. Deportistas becados por los programas Élite y Salto. Año 2010
- 3.87. Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2010-2011
- 3.88. Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2009
- 3.89. Interés de la población andaluza en actividades culturales. Año 2010
- 3.90. Última vez que leyó un libro. Año 2010
- 3.91. Empleo cultural por dimensiones. Año 2007
- 3.92. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según el grado. Andalucía, 2011
- 3.93. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía. Año 2011

- 3.94. Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía. Año 2011
- 3.95. Denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidad Autónoma. Año 2010
- 3.96. Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidad Autónoma. Año 2010
- 3.97. Evolución de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía
- 4.1. Distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía
- 4.2. Evolución del IPRHM. 2008-2011
- 4.3. Evolución del IPRHM por categorías, 2008-2011
- 4.4. IPRHM por Consejerías, 2011
- 4.5. IPRHM de altos cargos por Consejerías, 2011
- 4.6. Evolución del IPRHM en altos cargos según tramos de edad, 2008-2011
- 4.7. Evolución del IPRHM según el número de descendientes a cargo, 2008-2011
- 4.8. Evolución del IPRHM por grupos profesionales del personal funcionario, 2008-2011
- 4.9. IPRHM del personal funcionario por Consejerías, 2011
- 4.10. Evolución del IPRHM según nivel administrativo del personal funcionario, 2008-2011
- 4.11. Evolución del IPRHM en el grupo A1 del personal funcionario, 2008-2011
- 4.12. Evolución del IPRHM en el grupo A1 por tramo de edad, 2008-2011
- 4.13. Evolución del IPRHM en el grupo A1 por nivel administrativo, 2008-2011
- 4.14. Evolución del IPRHM en los niveles superiores del grupo A1, 2008-2011
- 4.15. IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 por edades, 2011
- 4.16. Evolución del IPRHM en los niveles 27-30 del grupo A1 por tramo de edad, 2008-2011
- 4.17. Evolución del IPRHM en los niveles 27-30 del grupo A1 según número de descendientes a cargo, 2008-2011
- 4.18. Evolución del IPRHM por grupo profesional del personal laboral, 2008-2011
- 4.19. IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2011
- 4.20. Distribución por sexo del personal docente, 2011
- 4.21. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad, 2011
- 4.22. Composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación Infantil y Primaria en función del cargo, 2011
- 4.23. Composición por sexo de los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria, en función del cargo, 2011
- 4.24. Distribución por sexo del personal que realiza la función inspectora, 2011
- 4.25. Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y grupo de edad, 2011
- 4.26. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS, 2011
- 4.27. IPRHM por servicios de prestación sanitaria, 2011

- 4.28. IPRHM según grupos de personal, 2011
- 4.29. IPRHM según categorías profesionales, 2011
- 4.30. IPRHM según nivel de carrera administrativa, 2011
- 4.31. IPRHM según naturaleza de la actividad, 2011
- 4.32. IPRHM en los niveles 27-29 según edad, 2011
- 4.33. IPRHM en los niveles 27-29 según número de descendientes, 2011
- 4.34. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia, 2011
- 4.35. IPRHM según grupos profesionales, 2011
- 4.36. IPRHM según categoría de personal, 2011
- 4.37. IPRHM según tramos de edad, 2011
- 4.38. IPRHM según antigüedad en el servicio, 2011
- 4.39. IPRHM en los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, 2011
- 4.40. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto, 2011
- 4.41. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según edad y tipo de cargo, 2011
- 4.42. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de descendientes, 2011
- 4.43. IPRHM de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2011
- 5.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Clasificación G+ en el presupuesto de 2012
- 5.2. Variación de las Dotaciones de los Programas Presupuestarios en función de la Clasificación G+ (2011-2012)
- 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2006 a 2009
- 5.4. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010. Transmisión mortis causa
- 5.5. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010. Transmisión Inter Vivos
- 5.6. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2007 a 2010
- 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Curso 2007-2011
- 5.8. Presupuesto 2012. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias