

# INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2011







**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO  
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA  
PARA 2011**

INFORME de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011 / [elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos]. - Sevilla : Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2010  
456 p. : il. ; 24 cm  
D.L. SE-6928-2010 . - ISBN 978-84-8195-326-8

1. Perspectiva de género
2. Presupuesto - España - Andalucía
  - I. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Comisión de Evaluación 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) "2011"

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2011

© 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.: 978-84-8195-310-7

D.L.: SE-6928-2010

Maquetación e Impresión: LUMEN GRÁFICA, S.L.

Impreso en Sevilla. España.

# Índice

1. INTRODUCCIÓN	7
2. AVANZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	15
2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO Y GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA	17
2.2. EL FONDO G+, UN FONDO DESTINADO A FOMENTAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	21
3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	39
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	43
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	50
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	66
3.4. TRIBUTOS	81
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	85
3.6. EDUCACIÓN	96
3.7. VIVIENDA	105
3.8. TRANSPORTES	109
3.9. SALUD	115
3.10. AGRICULTURA Y PESCA	121
3.11. MEDIO AMBIENTE	124
3.12. DEPORTE	127
3.13. CULTURA	132
3.14. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	134
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	143
4.1. ANÁLISIS DEL CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	147
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	158
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	165

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA . . . . .	175
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS . . . . .	186
<b>5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS</b>	<b>189</b>
<hr/>	
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2011 . . . . .	192
5.2. ANÁLISIS DE RECURSOS - RESULTADOS POR CONSEJERÍAS . . . . .	196
01.00 Consejería de la Presidencia . . . . .	197
06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía . . . . .	205
09.00 Consejería de Gobernación y Justicia . . . . .	211
10.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública . . . . .	221
10.31 Instituto Andaluz de Administración Pública . . . . .	234
11.00 Consejería de Educación. . . . .	243
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. . . . .	257
12.00 Consejería de Economía Innovación y Ciencia . . . . .	261
12.31 Instituto de Estadística de Andalucía . . . . .	279
12.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía . . . . .	280
13.00 Consejería de Obras Públicas y Vivienda . . . . .	283
14.00 Consejería de Empleo. . . . .	294
14.31 Servicio Andaluz de Empleo . . . . .	303
14.32 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales . . . . .	310
15.00 Consejería de Salud . . . . .	313
15.31 Servicio Andaluz de Salud. . . . .	320
16.00 Consejería de Agricultura y Pesca . . . . .	329
17.00 Consejería de Turismo, Comercio y Deporte . . . . .	346
18.00 Consejería para la Igualdad y Bienestar Social . . . . .	359
18.31 Instituto Andaluz de la Mujer . . . . .	372
18.32 Instituto Andaluz de la Juventud. . . . .	377
19.00 Consejería de Cultura . . . . .	385
20.00 Consejería de Medio Ambiente . . . . .	396
5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS . . . . .	402
<b>6. ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO 2009 EN RETROSPECTIVA</b>	<b>429</b>
<hr/>	



# Introducción







El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011 se presenta en el escenario de la crisis financiera global iniciada en 2008, en un momento en el que se empiezan a constatar los primeros visos de recuperación, una tendencia que se irá consolidando a partir del año próximo. Por su parte, 2010 ha sido un año marcado por las consecuencias de una evolución desfavorable de los ingresos debida a la caída de la demanda en años anteriores, lo que conlleva una reducción del gasto para el año próximo.

Siguiendo lo dispuesto en la Ley 18/2003, de Medidas Fiscales y Administrativas, y por sexto año consecutivo, se elabora el Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña a la documentación presupuestaria, cuyo objetivo es dar a conocer, mediante el trabajo conjunto de todas las consejerías implicadas, cómo se organiza el gasto público partiendo del análisis de necesidades de hombres y mujeres andaluces, así como plantear vías que intenten soslayar los desequilibrios que todavía persisten entre ambos sexos.

Este año en que la crisis ha provocado una reducción general del gasto, el Presupuesto de la Junta de Andalucía contiene una firme apuesta por el mantenimiento de las políticas sociales al mismo tiempo que se propone impulsar un cambio de modelo productivo acorde con las potencialidades de nuestra región. Se pretende por tanto garantizar la cohesión social pero también favorecer el crecimiento económico sostenible. Esta apuesta tiene una consecuencia directa en la distribución presupuestaria, en la que los programas calificados como G+, es decir, los que contienen el peso del gasto social, mantienen su número respecto a 2010 y concentran el 69,2% de los fondos presupuestarios, al tiempo que en términos de recursos totales crecen un 0,6%.

El Presupuesto se enmarca en los principios de la *Estrategia europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, que exhorta a los estados miembros a orientar sus políticas hacia un modelo más sostenible desde el punto de vista económico y medioambiental, pero también social. Este último aspecto se centra en la corrección de las desigualdades, y entre ellas, las originadas por razón de género.

En esta misma línea se expresan los compromisos adquiridos por la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como se recoge tanto en la *Carta de las Mujeres* como en la nueva *Estrategia europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 – 2015*, ambas publicadas en 2010.

Esta estrategia, que expresa en cinco ejes principales la materialización de los compromisos de la Unión Europea con la igualdad de género para los próximos cinco años, centra gran parte de sus medidas en la mejora de la posición económica y social de las mujeres, aumentando su autonomía económica a través del incremento de su participación en el mercado laboral hasta un 75% en 2020 y la reducción de las diferencias salariales entre sexos.

En la Comunidad Andaluza contamos además con una estrategia propia, *Andalucía sostenible*, que comprende un conjunto de iniciativas atravesadas de manera horizontal por el enfoque de género; y entre las que destaca el impulso a las políticas más directamente relacionadas con los retos futuros, particularmente la formación y la innovación; la ampliación del liderazgo andaluz en la gestión sostenible de los recursos naturales y energéticos; la mejora de los sectores en los que Andalucía ya es referente internacional, como la agroindustria o el turismo, y la ampliación de las medidas de modernización de la Administración desarrolladas durante los últimos años.

De esta forma, y en consonancia con las referencias mencionadas, el Presupuesto andaluz apuesta por las políticas sociales considerándolas como parte de la solución para salir de la crisis económica<sup>1</sup>, como instrumento para rentabilizar el talento y las capacidades de toda la población, y para la creación de una economía más competitiva y sostenible en el futuro. En el marco de las mismas, el Presupuesto pone el acento en acciones fundamentales para la igualdad de género, diseñando una opción de política que evite el retroceso en los logros conseguidos en igualdad en Andalucía durante los últimos años.

En primer lugar, se centra en la formación del capital humano ya que ésta es fundamental para seguir desarrollando una cultura capaz de aprovechar mejor las capacidades de hombres y mujeres, creando excelencia en todas las etapas del proceso educativo; de tal forma que los resultados escolares y académicos mejoren y se traduzcan en una participación de calidad de mujeres y hombres en el mercado laboral. Además, hay que tener en cuenta que la elección de los estudios tiene un

---

<sup>1</sup> Como señala la *Resolución sobre la dimensión de la recesión económica y la crisis financiera (2009/2204(INI))* del Parlamento Europeo aprobada el 17 de junio de 2010.

impacto directo sobre la segregación vertical y horizontal por sexo del mercado de trabajo, y resulta imprescindible que mujeres y hombres participen de manera igualitaria en los sectores científicos y tecnológicos emergentes (energías renovables, TIC, biotecnología, industria aeroespacial, etc.) en este contexto de cambio de modelo productivo.

En segundo lugar, a través de este Presupuesto se da impulso a las políticas activas de empleo, las cuales tienen que partir necesariamente de un análisis de situación desde la perspectiva de género para conocer con precisión cuáles han sido las tendencias del comportamiento del mercado laboral a lo largo de este periodo. La promoción de la inserción laboral y de un empleo de calidad deben tener en cuenta las posibles desigualdades por razón de género, y poner énfasis en perfiles con especiales dificultades como las familias monoparentales, las personas jóvenes y las desempleadas de larga duración.

Por último, el Presupuesto mantiene el gasto social relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fundamental para que hombres y mujeres tengan la posibilidad de incorporarse y mantenerse en el mercado de trabajo. El apoyo a la atención y el cuidado de personas dependientes y personas mayores, el aumento de plazas de guarderías para niños y niñas y el Plan de Apertura en los centros escolares sostenidos con fondos públicos, son medidas imprescindibles para evitar que se produzcan salidas del mercado laboral de las personas, en su mayoría mujeres, que se harían cargo de la población dependiente si no existieran esos servicios. Además, en este sentido son fundamentales las actuaciones que tienen que ver con una mayor implicación de los hombres en las tareas del cuidado, aspecto en el que es necesario seguir realizando esfuerzos.

En suma, es una propuesta que considera que las políticas sociales deben comportar una estrategia colectiva de inversión social<sup>2</sup> a medio plazo, que genere bienestar en la ciudadanía pero también desarrollo y avance. Como eje transversal, la igualdad de género es al mismo tiempo un objetivo importante en sí mismo y una herramienta que contribuye a conseguir otros fines, incluido una economía más eficiente, crecimiento económico y desarrollo humano.

En cuanto a la estructura del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2011, elaborado con la participación de todas las consejerías, hay que destacar que mantiene la estructura general de años anteriores aunque presenta

---

<sup>2</sup> Siguiendo el análisis de Esping-Andersen, G. y Palier, B. (2010) en *Los tres grandes retos del Estado de bienestar*. Barcelona: 2010.

novedades en la organización interna de algunos de sus capítulos. Se mantiene así, el esquema de las 3R (REALIDAD, REPRESENTACION y RECURSOS – RESULTADOS) que facilita la presentación de resultados sobre la evolución de la igualdad de género tanto en los diversos ámbitos de las políticas como en la propia Administración responsable de la aplicación de las mismas.

Tras esta introducción, el capítulo 2 recoge los principales hitos de la aplicación de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género en la Administración andaluza durante el año 2010. Destacan en este apartado los esfuerzos realizados en cuanto a la ampliación de acciones de formación de recursos humanos encargados de la planificación, ejecución y evaluación de las políticas.

Asimismo, en este capítulo se incluye una síntesis de los principales proyectos presentados al Fondo G+, un fondo de incentivos destinado a las consejerías con el objeto de profundizar en la elaboración de presupuestos con enfoque de género. Con esta iniciativa pionera tanto en el ámbito nacional como internacional se pretende impulsar la investigación sobre las desigualdades de género existentes en los diferentes ámbitos de política así como la aplicación de acciones presupuestarias innovadoras que incluyan las necesidades de mujeres y hombres, identificadas a través de diagnósticos actualizados.

La REALIDAD muestra en el capítulo 3 la evolución de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía a través de los últimos datos disponibles en cada ámbito de política. Este año se ha realizado una leve reestructuración de dichas áreas con el objeto de mejorar la presentación de los datos y la expresión de su evolución temporal.

La Administración andaluza propone como estrategia de avance en igualdad, la transversalidad de género en todas las políticas públicas y esgrime el presupuesto como una de las herramientas más potentes para conseguirlo. La aplicación de la estrategia de transversalidad requiere implicar a la propia institución, y es por ello que el Informe de Impacto de Género del Presupuesto incluye en su capítulo 4 un análisis de la REPRESENTACIÓN por sexo del personal de la Administración andaluza. Cada año se ha añadido el análisis en profundidad de uno de los colectivos que conforman el personal de la Junta de Andalucía. En esta ocasión se presenta el estudio del personal de la administración de Justicia, de unas características un tanto especiales; por ser un ámbito en el que las competencias están compartidas con la Administración del Estado. Se incluyen, además, de manera sintética los análisis actualizados del resto de colectivos estudiados anteriormente, esto es, el personal de Administración General, del Sistema Educativo y el personal sanitario.

El capítulo RECURSOS – RESULTADOS constituye la parte central del Informe y contiene la evaluación del impacto diferenciado que las acciones contenidas en los programas presupuestarios tienen sobre hombres y mujeres. Para ello 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. Este año en el que la crisis económica lleva a una reducción generalizada del gasto público, este análisis tiene aún más trascendencia. Los resultados revelan que en 2011 la inversión pública mantiene sus niveles en programas presupuestarios que tienen un importante poder transformador desde el punto de vista de género, es decir, los enmarcados en los ámbitos de empleo, salud, educación o de la dependencia.

Dentro de este capítulo se incluyen los indicadores de los programas presupuestarios de género. A través de los diferentes informes, se puede apreciar la evolución de la calidad de estos indicadores ya que las consejerías han realizado importantes esfuerzos por mantener su coherencia y mejorar su definición. Así, además de contar con indicadores que expresan el número de mujeres y el número de hombres a los que van dirigidos las actuaciones presupuestarias, se han creado indicadores más complejos de género a través de los cuales pueden calibrarse de manera más precisa la inversión de los recursos y los resultados obtenidos.

Por último, el capítulo 6 contiene los indicadores en retrospectiva, una evaluación del cumplimiento de los indicadores presupuestarios relevantes desde el punto de vista de género, y que se corresponde con dos momentos fundamentales, la previsión y la ejecución correspondientes al Presupuesto 2009 y que son analizados una vez cerrada la Cuenta de la Intervención General a junio de 2010.





# Avanzar en igualdad a través del presupuesto público







## 2.1. AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO Y GÉNERO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El cambio en las organizaciones requiere de un esfuerzo sostenido y constante y de un trabajo progresivo y a distintos niveles para que realmente se produzca una modificación en los procedimientos y rutinas de trabajo. La Administración andaluza ha desarrollado una estrategia propia de aplicación del presupuesto con perspectiva de género que es considerada actualmente como modelo a seguir por administraciones locales y estatales de carácter nacional e internacional.

La estrategia se impulsa a través de la promulgación de la normativa<sup>1</sup> en 2003 que ha hecho de obligado cumplimiento la elaboración del presente Informe de Impacto de Género que acompaña al Presupuesto andaluz cada año. Esta será la primera pieza de la estrategia que propiciará la aparición de la segunda, el Proyecto G+.

Ambos elementos parten de un planteamiento de trabajo participativo ya que están implicadas todas las consejerías de la Administración andaluza, coordinadas por la que ostenta la responsabilidad de Hacienda. Cuentan para ello con una Comisión de Impacto de Género del Presupuesto, cuya misión es hacer avanzar el desarrollo del presupuesto con perspectiva de género en los ámbitos de competencia de cada consejería.

Los representantes de la Comisión, nombrados por las personas que ostentan la titularidad de las consejerías, son responsables técnicos de alto rango del ámbito de los presupuestos; y ejercen una labor de coordinación y comunicación de la información, fundamental para la obtención de resultados.

---

<sup>1</sup> El marco legal de la presupuestación con enfoque de género en Andalucía se compone, por orden cronológico, de la Ley 18/2003 por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el Decreto 20/2010, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y del Decreto Legislativo 1/2010, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

La estrategia denominada Proyecto G+ es una metodología<sup>2</sup> que tiene como objeto principal la planificación, gestión y evaluación del presupuesto público teniendo en cuenta las distintas oportunidades, necesidades e intereses que tienen los hombres y las mujeres en el contexto andaluz; y persigue en última instancia el avance de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos en todos los ámbitos de la política presupuestaria.

El Proyecto G+ parte de un enfoque de trabajo inicial basado en los programas presupuestarios, a través de los cuales integra la dimensión de género a los instrumentos de la planificación, gestión y evaluación. De esta forma, el presupuesto se constituye como un elemento fundamental de carácter transversal para incluir la perspectiva de género en el corazón de todas las políticas.

La estrategia tiene además una serie de objetivos específicos concretos en los que se ha ido avanzando conforme se han ido conociendo los desafíos a los que se enfrentaba la Administración. Los más destacados son:

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.

La implementación de esta estrategia contempla el desarrollo de diferentes etapas, a saber, la identificación y clasificación de los programas presupuestarios según la Escala G+, la aplicación de los compromisos derivados de este proceso de priorización, la mejora de la evaluabilidad de los programas, y por último, el seguimiento y valoración de los resultados.

Durante la **primera etapa**, ya concluida, todos los centros directivos de la Junta de Andalucía se pronunciaron sobre la percepción que tenían de su propia responsabilidad y capacidad dentro del proyecto, y también sobre la del resto de

---

<sup>2</sup> Para una información más detallada sobre el Proyecto G+, véase los diferentes materiales de trabajo en: [http://www.junta-deandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/genero.htm](http://www.junta-deandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/genero.htm)

centros de la Administración; partiendo para ello de un análisis de los programas presupuestarios.

Se invitó a participar en este proceso de valoración a un grupo de trabajo formado por personas expertas en diferentes sectores de especialización y con reconocido prestigio en los ámbitos científico, técnico y laboral con el objetivo de que aportaran su experiencia y visión externa al proceso.

Como resultado de esta valoración consensuada y participativa se estableció una escala de programas presupuestarios en virtud a su capacidad estratégica de avance con respecto a la igualdad de género, la llamada clasificación G+, que reunió los programas en cuatro categorías definidas desde el grado G+ al g0, pasando por el G y el g1.

Ya en la **segunda etapa** se procedió a establecer una serie de herramientas de evaluación a través de las cuales los centros directivos pudieran calibrar el cumplimiento de los compromisos que correspondía al nivel que cada programa tenía en la clasificación. La principal herramienta de trabajo creada ex profeso para esta fase es el Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE) G+, que sirve de guía de cumplimiento de los compromisos adquiridos por los programas presupuestarios.

Una vez elaborados los DOE G+ de todos los programas, se procedió a una valoración global y a la emisión de recomendaciones por parte de la Consejería que ostenta la competencia de Hacienda, sobre la senda de trabajo que estaban desarrollando los diferentes programas presupuestarios.

En la **tercera fase** que se ha estado desarrollando durante el último año, desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se ha avanzado en el fortalecimiento de las capacidades del personal sobre la iniciativa de presupuesto y género en Andalucía y en la difusión de las metodologías a diferentes niveles.

En primer lugar, se han llevado a cabo sesiones de asesoramiento a las distintas consejerías, en las cuales se ha contado con la asistencia y participación de las personas responsables de la gestión presupuestaria así como de la planificación de las políticas. En algunos casos, se han desarrollado sesiones de una jornada; y en otros se ha considerado oportuno el establecimiento de programas más extensos y especializados. El objetivo ha sido acercar una vez más la filosofía del Proyecto G+ a las personas con responsabilidad en la gestión de los recursos, así como realizar un trabajo conjunto de seguimiento de los compromisos de los DOE G+ antes mencionados.

Dentro de este mismo objetivo de fortalecimiento de capacidades, se han organizado diversas acciones de formación tanto presencial como a través de plataformas virtuales, en colaboración con otros organismos de la Junta de Andalucía. Entre ellas destacan el curso on-line en la plataforma MINERVA organizado por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, orientado a gestores de la propia Consejería; así como la organización de un breve módulo informativo sobre el presupuesto con perspectiva de género en abierto para el público en general. Además, en el marco de estas sesiones, están previstas para este año otras actividades tales como un curso presencial organizado con el Instituto Andaluz de Administraciones Públicas (IAAP).

Asimismo, se ha realizado un importante esfuerzo de sistematización de materiales didácticos y se ha llevado a cabo la traducción en lengua inglesa del Manual del Proyecto G+, algo que venía siendo muy demandado por instituciones y personas expertas de otros países y organismos internacionales, interesadas en profundizar en el conocimiento del proceso que se estaba desarrollando en Andalucía. En este sentido, también hay que destacar la apertura en las redes sociales de un espacio sobre el presupuesto con perspectiva de género al que se han sumado especialistas y personas interesadas en este campo.

Como ya se ha mencionado, la Administración andaluza inspira en la actualidad numerosas experiencias nacionales e internacionales; y por ello se le solicita asesoramiento técnico desde numerosos organismos. Como ejemplo, durante el año 2010, la Agencia de Naciones Unidas para el Avance de las Mujeres – UNIFEM y la Junta de Andalucía han estado colaborando intensamente en los proyectos que se están desarrollando en varios países de los Balcanes, a saber, Macedonia, Bosnia-Herzegovina y Serbia; para aplicar en el seno de una iniciativa de presupuesto por resultados, el presupuesto sensible al género. Entre las actividades de esta colaboración destaca la organización del Study – Tour de una misión de responsables y personal funcionario de las administraciones de estos países para conocer de cerca la experiencia andaluza, a partir de encuentros con los representantes de las consejerías.

Por último, hay que destacar el lanzamiento del Fondo G+ que se expone en el apartado siguiente, una herramienta que sin duda impulsará con más fuerza la aplicación del presupuesto sensible al género en la Junta de Andalucía.

Al año próximo se continuará trabajando en el marco de esta tercera fase en el seguimiento de los resultados obtenidos por los programas presupuestarios en cuanto a la aplicación de la perspectiva de la igualdad a sus procedimientos y rutinas internas, para lo cual se definirá un modelo de evaluación dirigido a los centros directivos.

## 2.2. EL FONDO G+, UN FONDO DESTINADO A FOMENTAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

En 2010 ha tenido lugar la convocatoria del Fondo G+<sup>3</sup>. Mediante este Fondo, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha abierto una vía que incentiva 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 los presupuestos. El Fondo G+ pretende 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 Proyecto G+.

El Fondo G+ es una experiencia pionera en la Junta de Andalucía, y también en el ámbito nacional, ya que no hay evidencias de experiencias similares en otras Comunidades Autónomas. Sin embargo, a nivel internacional, organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), cuentan con instrumentos orientados a que su personal integre la dimensión de género en sus procedimientos y rutinas.

La convocatoria del Fondo marcó tres grandes objetivos a los que podían ir dirigidos los proyectos presentados:

- a. Llevar a cabo una investigación con enfoque de género de la realidad de la ciudadanía andaluza con el fin de detectar las desigualdades que aún persisten en la esfera social, económica, política, etc.
- b. Diseñar actuaciones presupuestarias con enfoque de género cuyo objeto fuera abordar aquellas situaciones en las que se hayan detectado brechas entre hombres y mujeres.
- 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, consiguiendo así un cambio cultural en la Administración andaluza que genere protocolos novedosos y rutinas de análisis, fomente el liderazgo y mejore la gestión de recursos.

<sup>3</sup> 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+) (BOJA num. 25, de 8 de febrero de 2010).

Para lograr estos objetivos, los proyectos debían contemplar el desarrollo de alguna de las siguientes actividades:

1. El desarrollo de análisis y estudios del contexto de la realidad en la que actúan los programas presupuestarios y que permitan identificar y abordar los obstáculos a la igualdad de género en las materias que recaen bajo la competencia de estos programas.
2. La puesta en marcha de actividades de aprendizaje, sensibilización y difusión, especialmente aquéllas encaminadas a la identificación e intercambio de buenas prácticas, así como al establecimiento de redes informales de colaboración con otras administraciones que apliquen los recursos presupuestarios con un enfoque de género.
3. La realización de actividades de formación específicas dirigidas al personal técnico de los centros gestores que ostenten competencias en el ámbito presupuestario y que no estén ofertadas actualmente por ningún centro directivo.
4. El desarrollo de actividades relacionadas con la inserción de la dimensión de género en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía, que resulten en una mejora de la organización.

La convocatoria del Fondo G+ se realizó en febrero de 2010 y a la misma concurren treinta y tres proyectos. De ellos, la comisión de evaluación seleccionó veintidós, varios de los cuales son producto de la colaboración de dos o más centros directivos, puesto que el Fondo G+ se marcó entre sus objetivos fomentar la colaboración interdepartamental para así optimizar recursos y generar sinergias que permitiesen abordar de manera eficiente retos comunes al conjunto de la Administración. Para ello, las bases de la convocatoria primaron a estos proyectos colaborativos con la financiación total de su coste, frente a la financiación parcial que recibieron los proyectos impulsados por sólo un centro.

Realizada la evaluación, la mayor parte de consejerías, resultaron responsables de al menos un proyecto del Fondo G+. Como consecuencia, los proyectos tocan áreas de actividad muy diversas, todas ellas bajo la competencia de la Comunidad Autónoma.

**A continuación, siguiendo el orden de prelación de las consejerías, se ofrecen unos cuadros sintéticos con algunos de los proyectos financiados por el Fondo G+ con una breve descripción de sus objetivos, resultados esperados y potencial de aplicación a largo plazo.**

**Proyecto:** Investigación en materia de igualdad de género dirigido al movimiento de voluntariado andaluz

**Objetivos:**

- Identificar las barreras y elementos facilitadores para la gestión óptima de las asociaciones de voluntariado andaluzas desde la perspectiva del enfoque de género.
- Incrementar las competencias para el diseño, implementación y evaluación de programas de voluntariado desde una perspectiva de género.
- Promover buenas prácticas en la gestión de entidades sin ánimo de lucro desde una óptica fundamentada en los principios de la igualdad de género.

**Resultados previstos:**

- Organización de sesiones formativas dirigidas a responsables de entidades de voluntariado.
- Elaboración de un documento-guía interactivo sobre gestión de asociaciones de voluntariado con perspectiva de género.
- Presentación de las conclusiones del proyecto en el 8º Congreso Andaluz del Voluntariado: Retos 2011.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Se incorporarán indicadores de calidad e igualdad de género en los programas de voluntariado financiados con fondos públicos en los diferentes incentivos propuestos en el III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014.
- Se enriquecerá el Plan Anual de Formación de la Consejería en lo que se refiere a gestión presupuestaria con perspectiva de género.
- Se elaborarán indicadores con dimensión de género para la gestión de asociaciones que permitirán conocer la evolución de las prácticas de gestión interna del movimiento de voluntariado andaluz desde una perspectiva de género.

**Centro responsable:** Dirección General de Voluntariado y Participación. Consejería de Gobernación y Justicia



**Proyecto:** Análisis y utilización de ingresos tributarios de la Junta de Andalucía desde una perspectiva de género

**Objetivos:**

- Analizar los beneficios fiscales de la Comunidad Autónoma desde una perspectiva de género.
- Analizar las figuras tributarias propias y cedidas desde la óptica de la igualdad de género.
- Explotar los datos relativos a los elementos del IRPF (número de declarantes, rentas del trabajo, rentas de capitales, cuotas, deducciones estatales, etc.) para contribuir a la detección de desigualdades en Andalucía y otros territorios.
- Analizar la tarifa autonómica del IRPF con una óptica de género.

**Resultados previstos:**

- Adquisición de capacidades sobre la evaluación de impacto de género de los beneficios fiscales.
- Elaboración de informes individuales sobre la dimensión de género de cada una de las figuras tributarias y beneficios fiscales analizados.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Se incorporarán los resultados del análisis de los beneficios fiscales a futuros informes de evaluación de impacto de género sobre modificación, supresión y creación de beneficios fiscales.

**Centro responsable:** Dirección General de Financiación y Tributos. Consejería de Hacienda y Administración Pública.

**Proyecto:** Estudio de las causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención

**Objetivos:**

- Estudiar cuantitativamente los centros educativos desde los resultados académicos y la perspectiva de género y analizar cualitativamente la información anterior para elaborar hipótesis y delimitar muestra de campo.
- Identificar elementos y causas, ligadas al factor género, que llevan a la finalización y culminación con éxito de los procesos formativos.
- Identificar los elementos y causas, ligadas al factor de género, que no favorecen o impiden la finalización adecuada de los procesos formativos que dan lugar al denominado abandono escolar temprano.
- Identificar cómo estos elementos y causas inciden en el alumnado en términos de igualdad/desigualdad.
- Definir líneas de intervención para paliar estas diferencias.
- Disponer de elementos orientadores y recomendaciones para la intervención desde esta Consejería u otras.

**Resultados previstos:**

- Localización de causas que influyen en los resultados académicos de alumnos y alumnas, en cuanto al éxito escolar entendido como el logro de nivel de estudios de la población.
- Encontrar “claves de desarrollo” que permitan mejoras significativas del éxito escolar en ambos sexos, la superación por ambos sexos de estereotipos y el desarrollo en los alumnos de los aspectos que han llevado al éxito escolar a las alumnas y el desarrollo en las alumnas de aspectos que han llevado al éxito social y laboral a los alumnos .
- Diseñar medidas de intervención desde la propia Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y, si procede, compartirla con otras entidades relevantes.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Consolidar los avances logrados en la superación de los estereotipos sexistas que dificultan el éxito escolar a través de la mejora de los contenidos, métodos y actitudes docentes para luego proceder a su evaluación mediante indicadores que incidan en la curricula explícita/oculta.
- Se incorporará el conocimiento adquirido a un manual de conclusiones, previo contraste de los resultados del proyecto y de las líneas de intervención diseñadas con profesionales de la educación en jornadas y encuentros.
- Se elaborarán sugerencias destinadas a las editoriales y medios de comunicación con incidencia en el entorno de la educación de jóvenes sobre roles, expectativas e identidad.
- Se elaborará un mapa laboral sobre los papeles de los profesionales que trabajan en cada etapa educativa y los cargos de responsabilidad, perfiles del personal de la función pública, personal administrativo y de servicios.

**Centro responsable:** Dirección General de Participación e Innovación Educativa. Consejería de Educación.

**Proyecto:** Metodología para la implantación de un sistema de presupuestación con perspectiva de género en las políticas de impulso a la sociedad de la información de la Junta de Andalucía

**Objetivos:**

- Establecer una metodología de integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del proceso presupuestario de la Secretaría General de Tecnologías y Sistemas de Información que permita poner en valor esta herramienta para garantizar derechos e intereses de hombres y mujeres en las políticas públicas desarrolladas por la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.
- Identificar nuevos indicadores de género para las actividades de la Secretaría General.
- Elaborar un banco de buenas prácticas en materia de indicadores y actuaciones que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la Secretaría General.

**Resultados previstos:**

- Organización de acciones formativas y de sensibilización en materia de género.
- Estudio de la situación de hombres y mujeres ante las TIC en la Junta de Andalucía.
- Elaboración de un manual de procedimientos de presupuestación y género.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Se incorporará de manera permanente la perspectiva de género a todos los procedimientos de presupuestación, comprendiendo los diversos documentos presupuestarios (MIEP, Memoria, Informe Económico-Financiero, Informe de Evaluación de Impacto de Género). Posteriormente se estandarizarán los procedimientos en los que intervengan otros órganos directivos.

**Centro responsable:** Dirección General de Servicios Tecnológicos. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y Dirección General de Presupuestos. Consejería de Hacienda y Administración Pública.

**Proyecto:** Índice de Desigualdad de Género en Andalucía**Objetivos:**

- Elaborar, con periodicidad anual, un índice de desigualdad de género de Andalucía que permita mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía, desde una perspectiva económica, y conocer la evolución de la desigualdad a lo largo del tiempo. También se estimará el índice para el conjunto del Estado, de modo que se puedan realizar comparaciones entre ambos ámbitos territoriales.

**Resultados previstos:**

- Elaboración de un informe anual que presentará un conjunto de índices que permitirán cuantificar la desigualdad de género existente en Andalucía, desde una perspectiva económica, obteniéndose un índice sintético general, un índice sintético para cada categoría (mercado de trabajo, rentas, etc.) y un conjunto de índices simples.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- A medio y largo plazo los resultados se emplearán, entre otras aplicaciones, como indicadores en el seguimiento y evaluación de la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013.

**Centro responsable:** Dirección General de Fondos Europeos y Planificación. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

**Proyecto:** Definición de los patrones de movilidad en el transporte público bajo la perspectiva de género: obtención de factores de impacto de género en la movilidad en el transporte público

**Objetivos:**

- Definir y cuantificar los factores del impacto de género en la movilidad del transporte público partiendo de la revisión sistemática de los estudios relacionados con el uso del transporte público y las mujeres.

**Resultados previstos:**

- Estudio de detección y evaluación de posibles desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito del transporte público mediante la definición y cuantificación de los factores del impacto de género en el transporte público.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Los resultados del estudio se emplearán para construir indicadores en materia de transporte público que contengan una perspectiva de género y que serán empleados también en la elaboración de los presupuestos venideros.

**Centro responsable:** Viceconsejería. Consejería de Obras Públicas y Vivienda.

**Proyecto:** Análisis de los aspectos diferenciales en la demanda de empleo entre hombres y mujeres y su impacto en el acceso al mercado laboral en tiempos de crisis

**Objetivos:**

- Identificar los aspectos diferenciales entre hombres y mujeres en la demanda de empleo, así como su incidencia en el acceso al mercado laboral.
- Diseñar actuaciones y medidas encuadradas en las políticas activas de empleo, que favorezcan la igualdad de género en el acceso al empleo.
- Implementar las actuaciones diseñadas a través de una experiencia piloto. Controlar y evaluar la experiencia.

**Resultados previstos:**

- Realización de un análisis diagnóstico de la demanda de empleo, teniendo en cuenta la variable crisis como escenario temporal.
- Construcción de una metodología participativa.
- Puesta en práctica de una metodología a través de una experiencia piloto.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Los resultados obtenidos servirán para construir la evaluación de impacto de género de la política presupuestaria de empleo, consolidando e innovando una nueva forma de gestionar el presupuesto desde la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.

**Centro responsable:** Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo.

**Proyecto:** Desigualdades de género en el acceso al Sistema sanitario en pacientes con Síndrome Coronario Agudo (SCA) en Andalucía

**Objetivos:**

- Identificar las desigualdades de género en la forma de acceso al sistema sanitario, por medios propios o haciendo uso de los dispositivos de emergencia, de los hombres y las mujeres con SCA en Andalucía, considerando el eje socioeconómico y geográfico.
- Conocer las desigualdades de género en la demora prehospitalaria de hombres y mujeres con SCA en Andalucía, teniendo en cuenta el eje socioeconómico y geográfico.
- Evaluar la magnitud de la asociación de cada uno de dichos factores en la elección de la forma de acceso a los servicios sanitarios y la demora en los hombres y las mujeres con SCA en Andalucía.
- Conocer la relación entre los factores asociados al modo de acceso y la demora y las características clínicas al acceso al centro hospitalario en Andalucía Occidental en hombres y mujeres.
- Comparar las diferencias en los factores que se asocian con el acceso al sistema sanitario entre los municipios de alta mortalidad y baja mortalidad en el conjunto de Andalucía.

**Resultados previstos:**

- Los resultados del estudio aportarán un conocimiento que permita eliminar las diferencias evitables, en las personas afectadas, en la percepción de la gravedad, las creencias sobre la enfermedad; en las decisiones sobre el modo de acceso óptimo al sistema sanitario; y en la demora prehospitalaria.
- Asimismo permitirá al sistema sanitario obtener información útil para una asignación diferencial de recursos según las necesidades de hombres y mujeres en cada contexto socioeconómico y geográfico.
- Finalmente, los resultados proporcionarán conocimiento útil para los y las profesionales de la salud, para un mejor y un temprano diagnóstico de las mujeres y la reducción de otros sesgos de género en el tratamiento y la atención sanitaria.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- La aplicación a futuro de este proyecto consiste en el aprovechamiento de sus resultados para la salud pública y la atención sanitaria, aportando un conocimiento relevante para la reducción de las desigualdades de género en el síndrome coronario agudo. La información que genere esta investigación va a permitir impulsar una cultura de la atención sanitaria sensible al género, y ayudará a la creación de medidas con un impacto positivo en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres con SCA.

**Centro responsable:** Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud.

**Proyecto:** 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 (SSPA)

**Objetivos:**

- Diseñar un procedimiento y una metodología para la elaboración de planes de igualdad en centros de trabajo adscritos y/o dependientes de la Consejería de Salud.
- Establecer un mapa de indicadores de impacto tanto de la estrategia de la Consejería de Salud para incorporar la perspectiva de género a todo el ámbito de la salud, como de los planes de igualdad.

**Resultados previstos:**

- Elaboración de un plan de igualdad en un centro de trabajo adscrito a la Consejería de Salud acompañado de formación en materia de igualdad de género a un equipo de personas del centro para su correcta implantación.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Adecuación del procedimiento y metodología elaborados para la implantación de planes de igualdad en los centros de trabajo del SSPA.

**Centro responsable:** Dirección General de Planificación e Innovación Sanitaria. Consejería de Salud.



**Proyecto:** Plan de formación de presupuestos con enfoque de género para el desarrollo rural

**Objetivos:**

- Incorporar la perspectiva de género en las intervenciones de desarrollo rural en el territorio andaluz, a través de una adecuada formación, dotación de herramientas de análisis y asesoramiento al colectivo de agentes implicados en la ejecución del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía LiderA así como de aquellos otros que puedan convertirse en referente permanente en materia de igualdad.
- Favorecer que los agentes implicados tomen conciencia sobre las oportunidades de integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las actuaciones en el ámbito rural, desde su planteamiento, diseño y ejecución, hasta su seguimiento y evaluación.
- Capacitar a los agentes para programar, diseñar y ejecutar presupuestos con perspectiva de género y realizar análisis de impacto de género de cada proyecto que se vaya a financiar bajo el Programa LIDERA.
- Capacitar a los y las profesionales de la gestión e implementación de las intervenciones del PDR LiderA para que tengan un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando la perspectiva de género en su puesto de trabajo (gerencial y técnico), esto es, en su cultura organizacional.

**Resultados previstos:**

- Desarrollo de un programa de formación sobre presupuestación con perspectiva de género para las personas titulares de las gerencias y aquellas que asumen funciones técnicas de los Grupos de Desarrollo Rural (GDR).
- Análisis de los efectos de la actividad formativa mediante la incorporación de indicadores de seguimiento en la aplicación informática SEGGES con los que se analizará la evolución de la incorporación de la perspectiva de género a la gestión de los proyectos.
- Contabilización y análisis de los proyectos puestos en marcha por mujeres o entidades formadas por mujeres (más del 51% de titulares o participación de mujeres en la empresa), y aquellos que supongan acciones positivas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (sensibilización, formación, empleo de calidad para mujeres, fomento del asociacionismo de mujeres, etc.), incluidos los propios que ejecuten los GDR.
- Fomento de encuentros entre los GDR y los Centros de Información de la Mujer en las 52 comarcas rurales andaluzas para sumar estrategias y alcanzar mayores logros en aspectos relacionados con la igualdad.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Los resultados del proyecto revertirán en el análisis de impacto de género de los proyectos que los Grupos de Desarrollo Rural subvencionan bajo el Programa LIDERA 2009-2015. Igualmente, a través del trabajo realizado tanto en la fase de sensibilización como de formación, los GDR trabajarán en la integración de la igualdad de género en su cultura organizacional, aspecto fundamental para movilizar y dinamizar al territorio teniendo en cuenta la diferente situación y posición de mujeres y hombres.
- Realización de un análisis de buenas prácticas sobre los proyectos puestos en marcha por mujeres o entidades formadas por mujeres y aquéllos que supongan acciones positivas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, transferibles a otros territorios.

**Centro responsable:** Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Consejería de Agricultura y Pesca.

**Proyecto:** El deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género

**Objetivos:**

- Analizar los hábitos deportivos de las mujeres en la etapa universitaria y evaluar los presupuestos destinados al fomento del deporte universitario desde la perspectiva de género con el objetivo último de crear un marco de actuaciones y medidas que favorezca la incorporación de las mujeres a la práctica deportiva universitaria donde tienen una participación minoritaria.

**Resultados previstos:**

- Elaboración de un estudio sobre la práctica y hábitos saludables de la mujer en edad universitaria así como de la demanda potencial.
- Análisis de impacto de género de los presupuestos universitarios en materia de fomento deportivo.
- Realización de una campaña de promoción y divulgación de la práctica deportiva en el ámbito universitario.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- El proyecto pretende desarrollar actuaciones innovadoras para su implantación en el método de trabajo de todos los agentes implicados en el ámbito del deporte universitario. La mejora en el conocimiento de la demanda de actividades deportivas, de la motivación para la práctica deportiva y de la eficiencia de los presupuestos destinados al deporte universitario revertirá en los procedimientos de trabajo del centro directivo responsable del proyecto.

**Centro responsable:** Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte. Consejería de Turismo, Comercio y Deportes.

**Proyecto:** Estudio de centros residenciales y de atención diurna para personas con discapacidad en situación de dependencia en Andalucía

**Objetivos:**

- Conocer las diferentes necesidades y expectativas de los hombres y mujeres con discapacidad, usuarias o usuarios de los centros de atención residencial y diurna y de sus familias.
- Detectar posibles carencias en la atención y apoyo a las mujeres con discapacidad usuarias de estos centros.
- Erradicar posibles prácticas discriminatorias de trato, directas o indirectas, que puedan atentar contra la dignidad de las personas.
- Determinar las necesidades que los centros tienen para incorporar el enfoque de género en su gestión, y especialmente en cuanto a la formación y recursos para la igualdad.
- Realizar un análisis de impacto de género de la gestión llevada a cabo en los centros seleccionados para el estudio.

**Resultados previstos:**

- Estudio de las conclusiones sobre cómo inciden las estructuras organizativas, la programación general e individual de las personas usuarias en los centros residenciales y de atención diurna en los roles de género.
- Diseño de instrumentos con los que adoptar decisiones para afrontar la eliminación de desigualdades, que permitan poner en marcha medidas específicas.
- Organización de acciones formativas del enfoque de género destinadas a los trabajadores y trabajadoras de estos centros.
- Adopción de nuevos estándares de calidad con enfoque de género en el sistema de evaluación externa de los centros.
- Informe sobre las acciones adoptadas para iniciar la eliminación de las desigualdades que, por factores ligados al género, se puedan producir en el uso de la red de recursos de atención residencial y diurna.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Los resultados obtenidos permitirán un mejor conocimiento de la realidad de la discapacidad en Andalucía que tendrán reflejo en el Informe de Impacto de Género y en la Memoria del Presupuesto. Con respecto al Informe de Impacto de Género del Presupuesto, los resultados del proyecto proporcionarán información suficiente y necesaria para identificar posibles brechas de género. Los resultados servirán para realizar un diagnóstico que ayudará a establecer nuevos retos y objetivos a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en general, y a la Dirección General de Personas con Discapacidad en particular. La mejora de los diagnósticos permitirá la fijación de objetivos anuales y de líneas de actuación estratégica en los que se incluirá la perspectiva de género.

**Centro responsable:** Dirección General de Personas con Discapacidad. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

**Proyecto:** Análisis desde la perspectiva de género del empleo medioambiental en Andalucía

**Objetivos:**

- Aprovechar la información estadística disponible en materia de participación de las mujeres andaluzas en el empleo generado por el sector ambiental en Andalucía del ejercicio 2008, y emplear esta experiencia para diseñar futuras actividades estadísticas de este mismo carácter.

**Resultados previstos:**

- Obtener la explotación de los trabajos de campo correspondientes al proyecto estadístico “Actividad económica y medio ambiente en Andalucía” ejercicio 2008, para obtener los resultados estadísticos, desagregados por sexo, de las principales variables que son objeto de investigación.
- Diseño de los cuestionarios, peticiones específicas, ratios, filtros, bases de datos de grabación y muestras para los trabajos de campo del proyecto estadístico “Actividad económica y medio ambiente en Andalucía” para el ejercicio 2010.

**Utilización de los resultados en futuros ejercicios presupuestarios:**

- Satisfacción de la demanda creciente de información actualizada acerca de la identificación y características básicas de los agentes –empresas y entidades– que integran el sector medioambiental en Andalucía.
- Avance en el conocimiento de las principales características estructurales de las actividades económicas vinculadas a la producción de bienes y servicios ambientales y la extensión de los principios de producción limpia y desarrollo sostenible.
- Evaluación de las potencialidades del sector de bienes, servicios y tecnologías ambientales para la generación de nuevas actividades y la creación de empleo, dinamizadores de la economía y la cohesión social en Andalucía.
- Obtención de un instrumento para la toma de decisiones administrativas en política ambiental y de empleo entre los organismos competentes a nivel local, regional y nacional, así como entre los principales agentes sociales y económicos ligados a las actividades medioambientales.

**Centro responsable:** Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental. Consejería de Medio Ambiente.

A lo largo de 2010 se han celebrado diversas reuniones con las personas responsables de los proyectos para llevar a cabo un seguimiento de las acciones desarrolladas en el marco de cada uno de ellos, así como para favorecer el intercambio de información entre los centros directivos de modo que puedan aprovecharse de las respectivas experiencias. La Consejería de Hacienda y Administración Pública ha desarrollado además una labor de asesoramiento en cuanto a la detección de experiencias similares en otras Administraciones nacionales e internacionales que puedan ser ejemplo de buenas prácticas para los centros directivos de la Junta de Andalucía.

Según la norma reguladora del Fondo G+, los centros directivos deberán presentar una memoria de actividades, antes del 31 de enero de 2011. Dicha memoria deberá 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.

La Consejería de Hacienda y Administración Pública confía en que el Fondo G+ dé un impulso cualitativo al Proyecto G+, no solo gracias a la aplicación por las consejerías de los resultados logrados mediante la realización de los proyectos en sus respectivas áreas, sino con el aprovechamiento que se hará de las experiencias de los centros directivos para enriquecer el proceso de presupuestación con enfoque de género, beneficiando así al conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía. El Fondo contribuirá así al proceso de cambio cultural en los procedimientos y rutinas de la organización, y desde el punto de vista de la técnica presupuestaria, facilitará la mejora de la gestión general de los fondos públicos en el marco del enfoque de presupuesto por resultados.



A large, stylized number '3' is positioned in the upper left quadrant of the page. It is rendered in a light, muted orange color and is set against a darker, reddish-orange rectangular background. The number has a thick, rounded font style.

# Realidad

(La igualdad en realidad)





La “Igualdad en Realidad” reúne el conjunto más amplio y actualizado de datos estadísticos comentados sobre la situación de los hombres y las mujeres de Andalucía. Su principal activo consiste en contribuir a contextualizar en clave de actualidad la planificación de créditos y actuaciones que, con la igualdad de género como guía, realizan las consejerías de la Junta de Andalucía para 2011 y que se encuentran en el siguiente capítulo de RECURSOS-RESULTADOS.

Este capítulo de la REALIDAD, presente desde el primer informe de evaluación de impacto de género del presupuesto 2006 de la Comunidad Autónoma, se ha ido completando desde aquella edición con nuevos datos que han podido obtenerse gradualmente gracias a que la actividad estadística nacional y regional ha incorporado la transversalidad de género a los distintos planes estadísticos. En el caso concreto de Andalucía, la Ley 4/2007, de 4 de abril, definió el género como uno de los ejes transversales del Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010, adjudicándole entre sus objetivos generales *incorporar la perspectiva de género de manera sistemática a la totalidad de las operaciones y explotaciones estadísticas mediante la incorporación de la variable sexo de forma transversal, y avanzar en la incorporación de nuevas estrategias que permitan mejorar su medición.*

A esta ampliación y mejora del presente capítulo ha contribuido también el compromiso establecido en el marco del Proyecto G+ por parte de las consejerías de la Junta de Andalucía para obtener información que permita conocer, desde la óptica de la igualdad, la realidad sobre la que se actúa, analizar el posible impacto diferenciado sobre hombres y mujeres de las actuaciones previstas, y sobre el acceso diferenciado a los recursos que gestiona cada consejería. De esta forma y en la misma línea de trabajo participativo que inspira el resto del Informe, cada consejería ha facilitado los datos, tratados posteriormente por el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), y ha elaborado el apartado correspondiente a su ámbito de competencia.

Esta edición ofrece un total de noventa y cinco indicadores agrupados bajo catorce epígrafes: población; poder y representación; empleo, renta y pensiones; tributos; empresas, universidad y TIC; educación; vivienda; transportes; salud; deporte; cultura; agricultura y pesca; medio ambiente; y, para concluir, bienestar social, conciliación,

dependencia y violencia de género. Con ello, se aborda la vertiente del gasto público o del destino de los recursos, y también un primer acercamiento a la de los ingresos con el epígrafe dedicado a los *Tributos*.

Siendo la estructura del capítulo, similar a la de los dos informes precedentes, en esta edición se ha decidido agrupar bajo el apartado *Población* la información disponible sobre población inmigrante, antes ofrecida en un apartado independiente. Por otra parte, a diferencia de ediciones anteriores que ofrecían el apartado dedicado a renta y pensiones junto al análisis de las diversas figuras tributarias, en este informe, *Renta y Pensiones* se unen a la sección de *Empleo* y se otorga, como ya se ha mencionado, un apartado específico a la sección tributaria.

En cuanto al inventario de indicadores ofrecidos, se mantienen todos los que había en el informe del ejercicio precedente y se incorporan algunos nuevos que se detallan a continuación.

La información proporcionada sobre formación profesional en la sección de *Educación* se enriquece con datos sobre la participación por sexo en los ciclos formativos por familias profesionales; en los que se aprecia que las diferencias en la elección de las especialidades por parte de alumnos y alumnas son considerables.

El epígrafe sobre *Deporte* ofrece este año los datos del programa de patrocinio deportivo *Estrella Élite*, que apoya a los equipos masculinos y femeninos que participan en las diversas competiciones con categoría máxima y submáxima.

El apartado tradicionalmente denominado *Agricultura* pasa en esta ocasión a titularse *Agricultura y Pesca* puesto que se han incorporado por primera vez indicadores sobre empleo en la acuicultura. Por otra parte, se añaden también datos sobre titularidad de las explotaciones ganaderas.

En el ámbito del *Transporte*, se añaden a la sección los datos sobre personas usuarias de los consorcios de transporte existentes en Andalucía, poniéndose de manifiesto el uso intensivo del transporte público que realizan las mujeres.

Finalmente, en el ámbito de *Dependencia*, se suman a los datos de años anteriores los relativos a las diversas prestaciones y servicios ofrecidos por el Sistema Andaluz de la Atención a la Dependencia. Gracias a lo anterior se ofrece una información más amplia desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incluyendo, por ejemplo, datos sobre el empleo asociado a la aplicación en Andalucía de la normativa estatal sobre dependencia.

### 3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

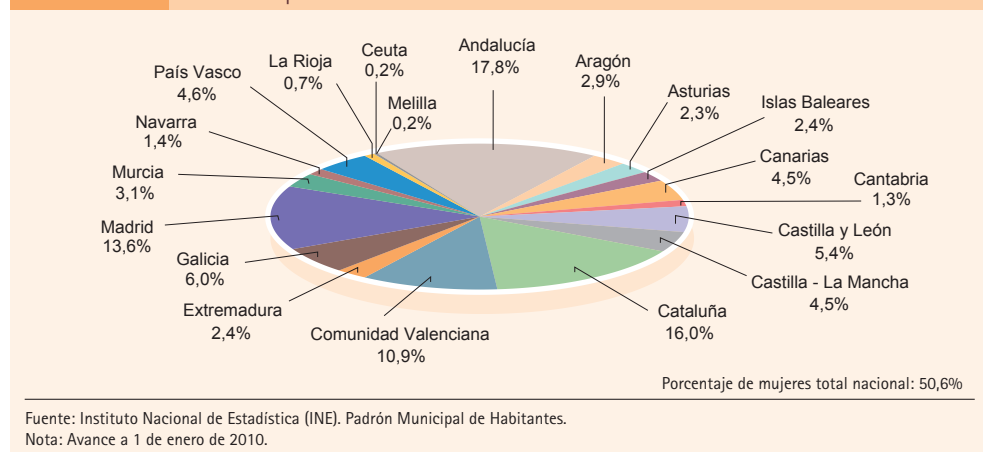
El presupuesto es la herramienta mediante la cual los gobiernos expresan sus prioridades políticas distribuyendo los recursos, siendo las mujeres y los hombres que pueblan un determinado territorio los destinatarios directos del mismo. Ahora bien, la población no es un bloque compacto en el que todos sus miembros se encuentran en idéntica situación. Por ello, la fijación de prioridades y la posterior asignación de recursos tienen efectos diferentes sobre las necesidades, intereses y oportunidades de cada persona dependiendo de la situación en la que se encuentren. Conocer la proporción de hombres y mujeres que forman la población, la distribución por franjas de edad de la misma, la estructura familiar o la evolución de la fecundidad en un territorio resulta imprescindible para afinar el diseño de políticas y su traslación al presupuesto público.

#### 3.1.1. Distribución de la población por Comunidades Autónomas y porcentaje de mujeres, según avance del Padrón a 1 de enero de 2010

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

Según el Padrón Municipal de Habitantes, a 1 de enero de 2010, la población en España se cifraba en 46.951.532 personas, de las cuales el 50,6% eran mujeres y el 49,4% hombres. Por su parte, la población residente en Andalucía alcanza la cifra de 8.353.843 personas. Esta cifra supone el 17,8% de la población española, dato que no presenta variación alguna sobre 2009. Andalucía es la Comunidad Autónoma que aporta un mayor porcentaje de población al conjunto del Estado, seguida de Cataluña (16%), Madrid (13,7%) y la Comunidad Valenciana (10,9%).

**Gráfico 3.1** Población por Comunidades Autónomas

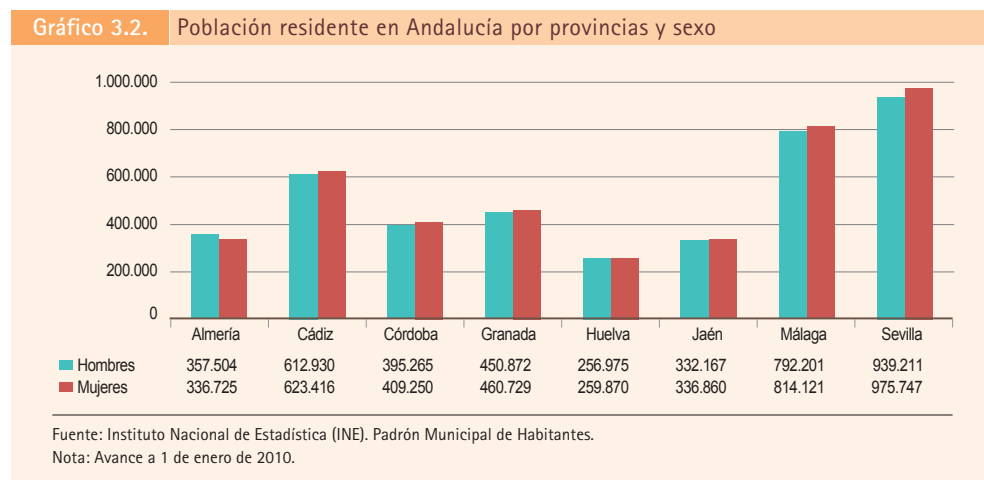


En Andalucía el 50,5% de la ciudadanía son mujeres, un porcentaje prácticamente idéntico al que ocupan en el conjunto el Estado (50,6%). Por Comunidades Autónomas, la región con el porcentaje más alto de mujeres es el Principado de Asturias (52%), frente a la Ciudad Autónoma de Ceuta que tiene la menor proporción de mujeres sobre su población (48,8%).

### 3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2010

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

El análisis de los datos de población por provincia y sexo, muestra que en Andalucía tanto el porcentaje de hombres como el de mujeres se encuentra alrededor del 50% en casi todos los casos, siendo el porcentaje de mujeres inferior al 50% sólo en la provincia de Almería (48,5%). Por otra parte, tres provincias concentran el 57% de las personas que residen en Andalucía. Éstas son Cádiz, Málaga y Sevilla, las únicas que, además, superan el millón de habitantes.



### 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 2010

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

Los rangos de edad de 0 a 19 y 65 y más ayudan a estimar los niveles de dependencia y de envejecimiento de la población. El índice de dependencia para personas jóvenes que habitualmente hace referencia a menores de 16 años (aunque en algunas

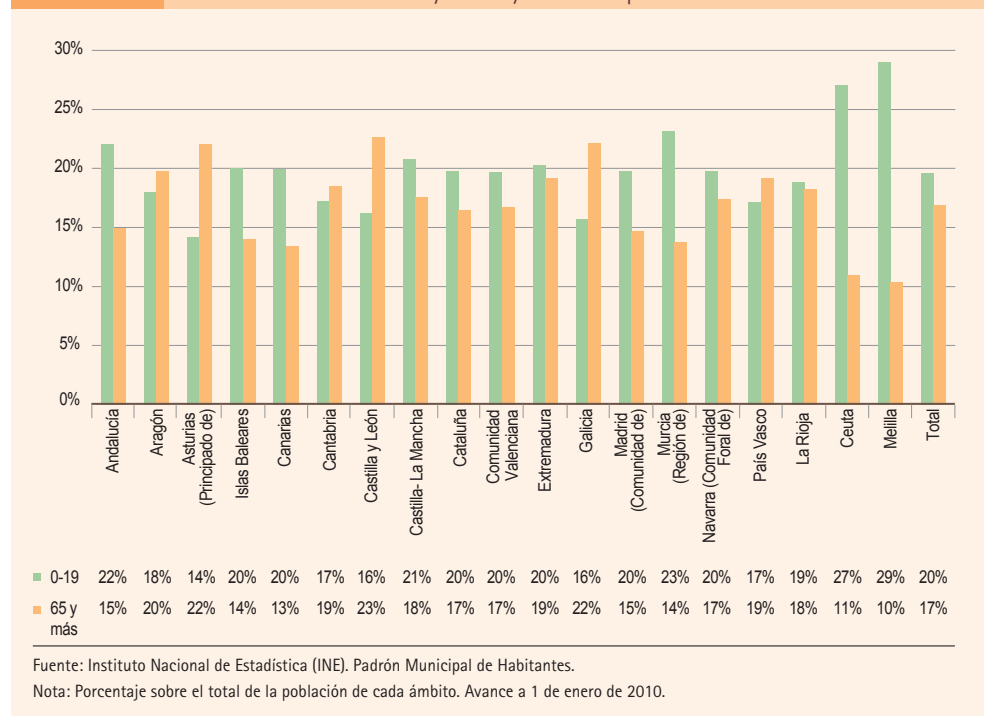
metodologías se extiende a los 19) establece la relación entre la población en edad no laboral y la población en edad laboral. El índice de envejecimiento pone en relación la población de 65 y más años con la población menor de 16 años.

Los datos por Comunidades Autónomas muestran que la población de 0 a 19 años supone el 29% en Melilla, el 27% en Ceuta, el 23% en Murcia, el 22% en Andalucía, y el 21% en Castilla La Mancha. En el resto, el porcentaje varía entre el 20% y el 16%, a excepción de Asturias donde ese rango supone el 14%.

Con respecto a la población de 65 y más años, Castilla y León, Asturias y Galicia tienen el porcentaje más alto. Un 23% en el caso de la primera y un 22% en las otras dos Comunidades. El resto oscila entre el 20% y el 14% con la excepción de Canarias (13%), Ceuta (11%) y Melilla (10%). En Andalucía, las personas de 65 y más años suponen un 15% de la población.

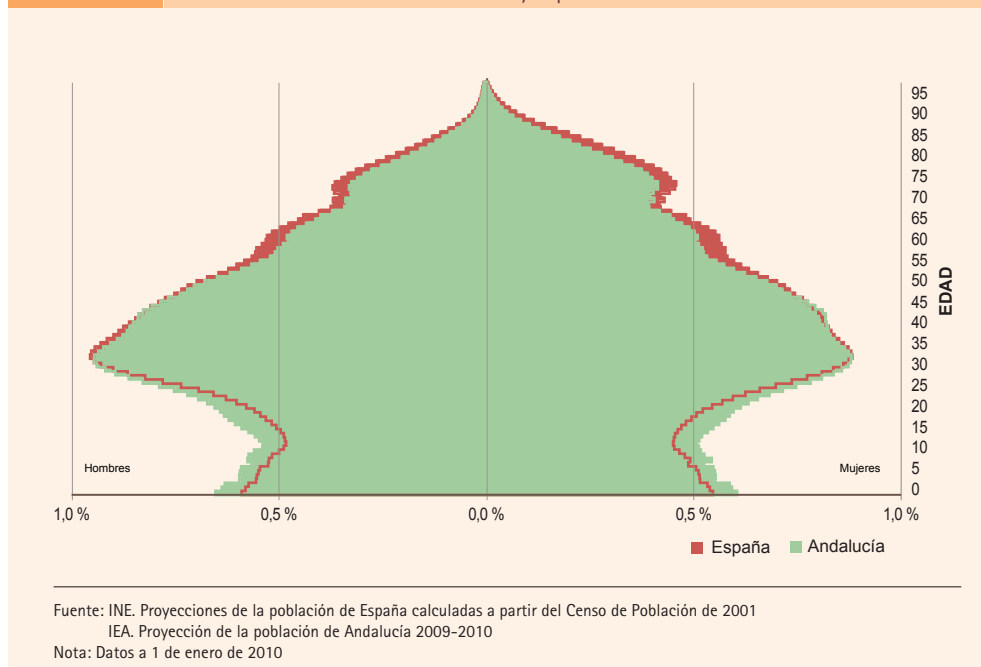
Por sexo y franja de edad, en Andalucía los hombres suponen el 51% del grupo de edad de 0 a 19 años, mientras que para el rango de 65 y más, las mujeres representan el 57% de ese segmento.

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



Si se observa la estructura de la población por sexo y grupo de edad, puede apreciarse que nacen más niños que niñas, y que a partir de los 50 años de edad, en la cúspide de la pirámide, hay más mujeres que hombres. Este hecho se debe a la mayor longevidad de las mujeres. La esperanza de vida al nacer en las mujeres (unos 83 años) es mayor que en los hombres (unos 77 años).

**Gráfico 3.4.** Pirámide de Población de Andalucía y España. Año 2010



### 3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia en Andalucía entre 1999 y 2009

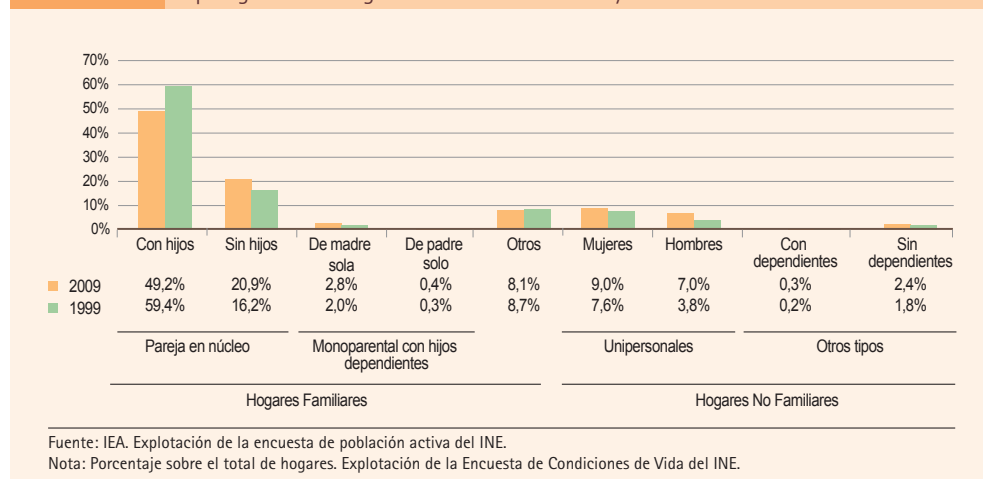
*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

A finales de 2009 se contabilizaban más de 2.800.000 hogares en Andalucía, de los que un 81,4% responden a la tipología de hogar familiar (en 1999 suponían el 86,5%). Se consideran hogares familiares aquéllos cuyo núcleo es una pareja con o sin descendientes o bien de un solo progenitor con algún hijo/a. De ese porcentaje, aproximadamente seis de cada diez responden a la estructura de dos progenitores con hijos (ocho puntos porcentuales menos que en 1999). El siguiente tipo de hogar más frecuente es el familiar sin hijos. Entre los hogares familiares monoparentales, los encabezados por una madre suponen un 2,8% del total de hogares andaluces, con un incremento

respecto a 1999 de 0,8 puntos porcentuales. Los hogares familiares monoparentales encabezados por un hombre suponen el 0,4% del total, por el 0,3% de diez años antes.

Dentro de la tipología de hogar no familiar, el más habitual es el formado de una mujer sola (un 48% de los hogares no familiares y un 9% sobre el total de hogares). Los hogares no familiares compuestos por un hombre suponen el 7% del total (en 1999 representaban el 3,8%).

**Gráfico 3.5.** Tipología de los hogares andaluces en 2009 y 1999



Las mayores variaciones en la tipología de hogares familiares con respecto a 1999 se encuentran en el hogar con hijos, que en 1999 representaba el 59,4% frente al 49,2% en 2009. Las parejas sin hijos han crecido del 16,2% al 20,9%. Mientras, en los hogares no familiares la mayor variación se da en los hogares formados por hombres solos que en 2009 representaban un 7% frente al 3,8% de 1999, como ya se ha mencionado en el párrafo anterior.

### 3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España en los últimos diez años

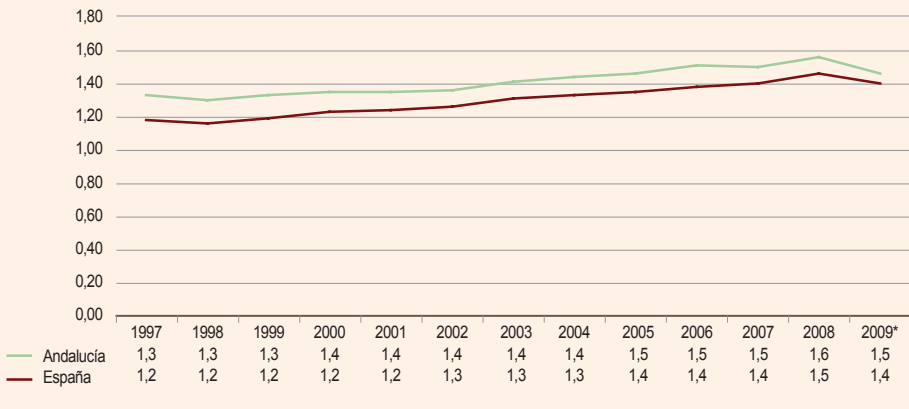
*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

El número medio de hijos/as por mujer en edad fértil -el llamado Indicador Coyuntural de Fecundidad (ICF)- en Andalucía ha sido tradicionalmente superior a la media española, si bien quedan por debajo del indicador de reemplazo generacional para países desarrollados (2,1). Cabe señalar que mientras en España y Andalucía entre 2007 y 2008 se registró un crecimiento de 6 décimas (el mayor crecimiento



registrado en el intervalo 1997-2008), entre 2008 y 2009 la fecundidad en Andalucía ha caído una décima situándose en 1,46, un nivel idéntico al de 2005; y en España, 0,6 décimas, situándose en 1,40 (nivel similar a 2007).

**Gráfico 3.6.** Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1977-2009



Fuente: INE e IEA.

Nota: \*Datos provisionales 2009.

### 3.1.6. Población inmigrante

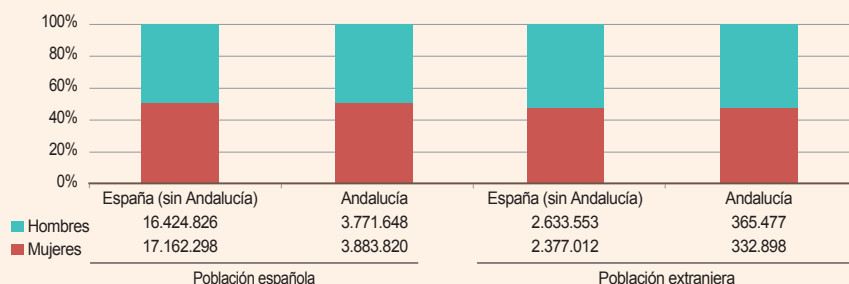
*Consejería de Empleo*

En el año 2009 estaban empadronadas en Andalucía un total de 698.375 personas extranjeras, de las cuales un 52,3% eran hombres. Si se analiza esta población según continente de origen y sexo, el grupo proveniente de África es el que presenta un mayor predominio de varones (65,9%). En el lado opuesto, se encuentra la población que procede de América (con importante presencia de población de América Latina) en la que las mujeres representan el 57%.

También se observa un aumento de la población de origen africano con respecto al año 2009 en Andalucía, tanto de hombres como de mujeres. Este fenómeno se da también entre la población asiática.

Por otra parte, hay un aumento de las personas empadronadas provenientes de la UE25 (11.428 personas). Sin embargo, en la población originaria de América hay un descenso tanto en el número de hombres (3.803) como en el de mujeres (1.810).

**Gráfico 3.7.** Población española y extranjera residente en Andalucía y resto de España según sexo. Año 2010

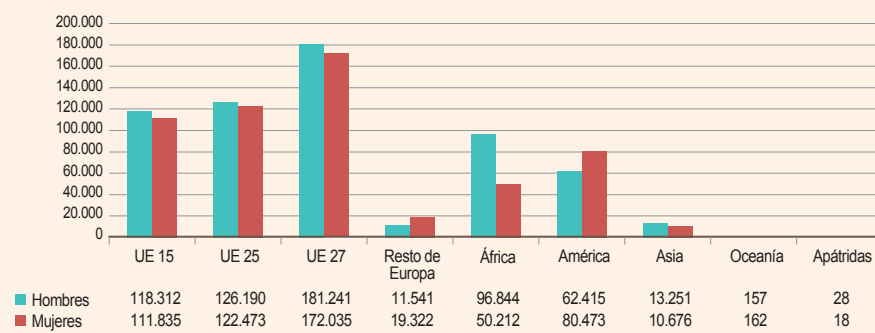


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Padrón Municipal de Habitantes.

Nota: Avance a 1 de enero de 2010.

Si se toman en cuenta las nacionalidades mayoritarias en Andalucía, el predominio de hombres o mujeres presenta grandes variaciones. Así, por ejemplo, mientras que entre las personas de nacionalidad británica y argentina se alcanza prácticamente el equilibrio entre sexos, entre las de nacionalidad marroquí predominan los hombres con un porcentaje del 61% sobre el total. Entre la población colombiana, sin embargo, el porcentaje de mujeres es superior, representando el 59% del total de personas empadronadas.

**Gráfico 3.8.** Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2010



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

Nota: Avance a 1 de enero de 2010. Resultados provisionales.

A escala nacional, la población inmigrante hace que en la franja de edad de los 26 y los 36 años haya una presencia mayoritaria de hombres. Ello es debido sobre todo a que el porcentaje de hombres inmigrantes supera claramente al porcentaje de mujeres, entre los 30 y los 50 años.

## 3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

En los últimos veinte años se han generado avances más que significativos en la implantación de políticas de género en España y Andalucía. Este marco que ha favorecido un mayor acceso de las mujeres a los diversos ámbitos de la vida no se refleja de forma suficiente en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico, científico o tecnológico.

La Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, define en su artículo 3 el concepto de representación equilibrada como aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea menor del cuarenta por ciento del total.

Son varios los artículos de dicha Ley que extienden el principio de representación equilibrada a ámbitos diversos. Así el artículo 4 establece como principio general de actuación de los poderes públicos de Andalucía, que éstos, en el marco de sus competencias, fomenten la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

Con anterioridad, la Ley 6/2006, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, estableció la obligación de observar la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. En esta línea, el artículo 11 de la Ley 12/2007, dispone que en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres. En su segundo apartado extiende esta exigencia a la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por último, y en el ámbito de las Universidades, el artículo 20 dispone que el sistema universitario 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.

El objeto de este apartado del informe es examinar y analizar los últimos indicadores disponibles que nos ofrece el mapa de la participación de mujeres y hombres en los ámbitos de poder y decisión en Andalucía.

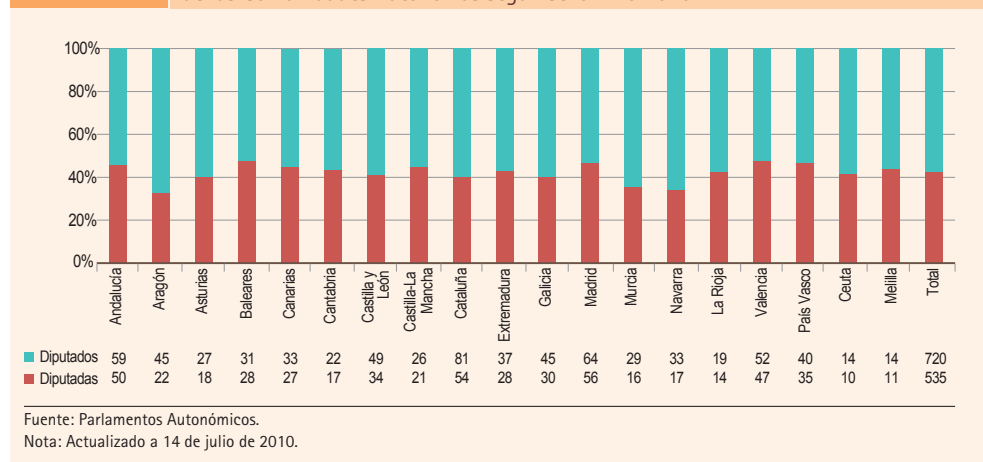
### 3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

*Consejería de la Presidencia*

La presencia de mujeres en los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla durante 2010 ha experimentado una ligera variación positiva con respecto a los datos de 2009. Si en el pasado ejercicio un 42,4% de los miembros de los parlamentos autonómicos eran mujeres y un 57,6% hombres, en 2010 la presencia de mujeres supone el 42,6% de los bancos parlamentarios frente a un 57,4% de los hombres.

Gráfico 3.9.

Composición de los Parlamentos Autonómicos / Asambleas de las Comunidades Autónomas según sexo. Año 2010



Asimismo, es destacable que, al igual que el año pasado, se da la circunstancia de que ningún parlamento autonómico cuenta con una mayoría de mujeres parlamentarias, siendo la presencia masculina mayoritaria en todas las cámaras. En este sentido, resulta necesario destacar que los territorios cuyas cámaras cuentan con un mayor número de mujeres son la Comunidad Valenciana (47,5%) y Baleares (47,5%), que han desbancado de las primeras posiciones de representación equilibrada a Castilla-La Mancha (que pasa del 49% al 44,7%) y a la Comunidad de Madrid (que desciende del 47,5% al 46,7%).

Andalucía por su parte sigue ocupando puestos de cabeza en cuanto a representación equilibrada de mujeres y hombres, manteniendo el mismo porcentaje que el pasado año, un 45,9% del total.

En el extremo opuesto, las Cámaras con menor presencia de diputadas son Aragón (32%), comunidad que repite en el último puesto; Navarra (34%), que ha visto reducido en dos puntos el porcentaje de mujeres en su Cámara representativa y vuelve a ocupar uno de los últimos lugares, y Murcia (35,6%), que también repite bajos porcentajes en la presencia de mujeres en su cámara legislativa.

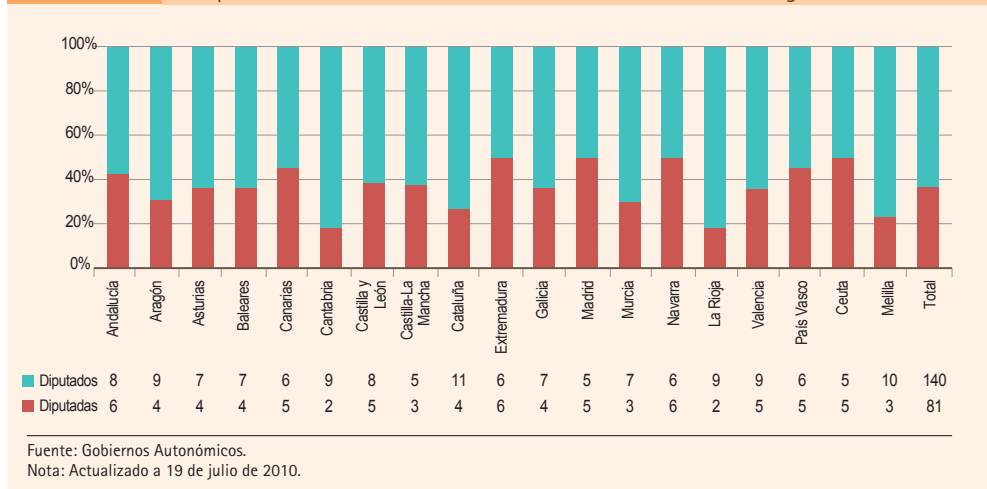
### 3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

*Consejería de la Presidencia*

En el conjunto de los gobiernos autonómicos, ha descendido moderadamente el porcentaje de mujeres que forman parte de los mismos con respecto al año pasado. Si en 2008 las mujeres representaban el 39,8% de los equipos de gobierno, y en 2009 el porcentaje descendía hasta el 36,9%, en 2010 el descenso se ha contenido y la presencia femenina en los gobiernos alcanza el 36,7%.

En cuanto a los gobiernos autonómicos con mayor representación de mujeres, destacan Ceuta, Extremadura, Madrid y Navarra, todas ellas con un 50% de presencia femenina. Por otra parte, en Andalucía y Castilla-La Mancha ha descendido la presencia de mujeres con respecto a 2008 y 2009. En el primer caso, se ha experimentado un descenso desde el 56,3% en 2009 al 42,9% en 2010, a pesar del cual el gobierno sigue mostrando una composición equilibrada. Por su parte, Castilla-La Mancha muestra unos datos por debajo de la banda de equilibrio este año ya que la representación de mujeres ha pasado del 54,6% al 37,5%.

**Gráfico 3.10.** Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas según sexo. Año 2010



En el extremo contrario, los gobiernos autonómicos con menor representación femenina vuelven a ser, al igual que en 2009, Cantabria y La Rioja (18,2% en ambos casos). Melilla que, pese a aumentar el porcentaje del 15,4% al 23%, sigue presentando una situación poco equilibrada en cuanto a la representación por sexo en la composición del gobierno.

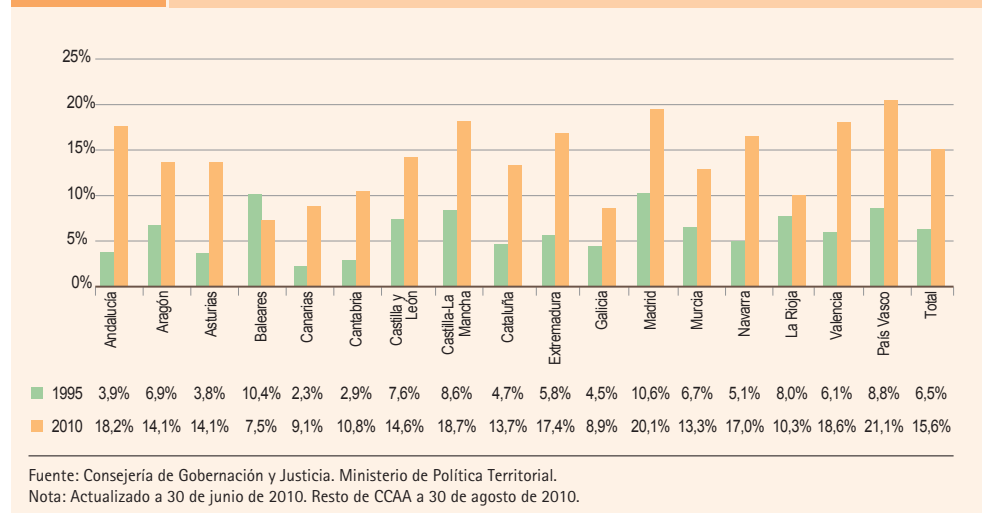
### 3.2.3. Evolución de la representación de hombres y mujeres en las Alcaldías

*Consejería de Gobernación y Justicia*

En el año 2010, los datos muestran que en Andalucía hay 140 alcaldesas (un 18,2% sobre el total) y 631 alcaldes (un 81,8%). En la legislatura 2003-2007, el número de alcaldesas fue de 109 (14%) y 661 el de alcaldes (86%). Por su parte, en la legislatura 1999-2003 hubo 60 alcaldesas (8%) y 709 alcaldes (92%). Podemos comprobar que, si bien en 2010 la presencia de alcaldesas no es muy representativa sobre el total, continúa una tendencia ascendente desde la legislatura de 1999-2003.

Gráfico 3.11.

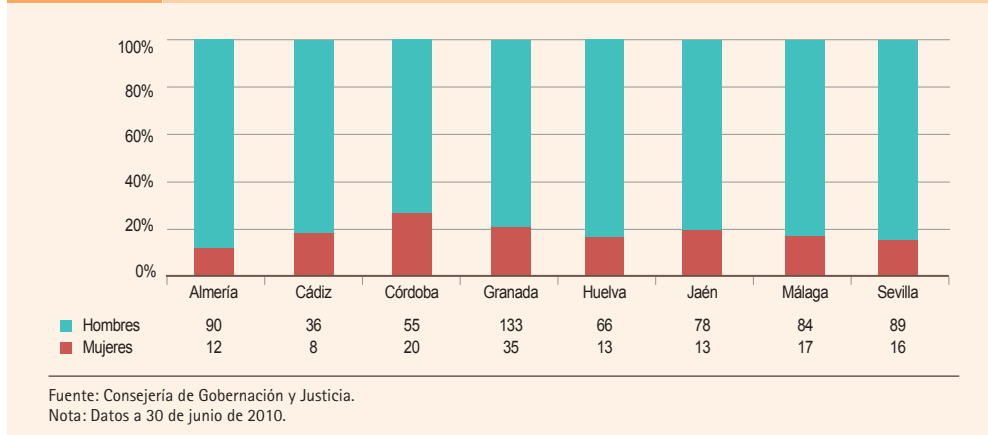
Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. 1995-2010



Por provincias, en el año 2010 se observa que la distribución por sexo es más desequilibrada en provincias como Almería que cuenta con 102 alcaldías, de las cuales 90 (88,2%) están ocupadas por hombres; Sevilla, con 105 alcaldías, de las cuales 89 son ocupadas por hombres (84,8%) y 16 por mujeres (15,2%) o Huelva

con un 83,5% de hombres en sus 79 alcaldías. Córdoba, por su parte, es la que presenta una situación más equilibrada por sexo, ya que de sus 75 alcaldías un 73,3% son hombres y un 26,7% mujeres.

**Gráfico 3.12.** Número de Alcaldías según sexo por provincia. Andalucía 2010



Respecto al resto de ediles, en la legislatura 2007-2011, hay 8.186. De ellos, 4.941 son hombres (60%), y 3.245 mujeres (40%). En la legislatura precedente 2003-2007, los elegidos fueron un 67% de concejales y un 33% de concejalas. En la legislatura 1999-2003, fueron designados un 76% de concejales y un 24% de concejalas. Es evidente por tanto que desde la legislatura 1999-2003 hasta la actual hay un aumento muy importante en el número de concejalas; acercándose, cada vez más, al número de concejales; por lo que en términos globales se puede afirmar que existe una presencia equilibrada por sexo en este ámbito.

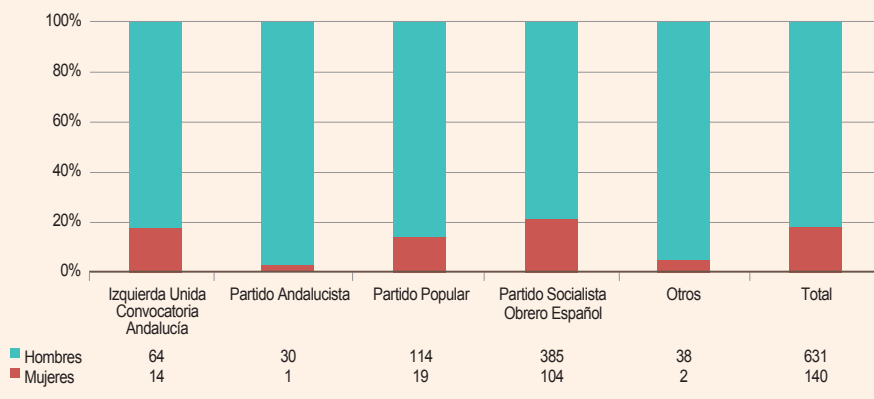
Si se analiza la evolución de la presencia de mujeres en los gobiernos locales en el conjunto de Comunidades Autónomas del Estado, se observa que en el año 1995 presidían el 6,5% del total de las alcaldías, mientras que en la actualidad suponen el 15,6%.

Nuestra comunidad, con el 18,2% de alcaldesas señalado anteriormente, ocupa el quinto lugar en cuanto a representación femenina en los ayuntamientos, tras el País Vasco (21,1%), Madrid (20,1%), Castilla-La Mancha (18,7%) y la Comunidad Valenciana (18,6%). Sin embargo, en cuanto a la evolución experimentada entre 1995 y 2010, Andalucía es la comunidad autónoma que ha experimentado un mayor crecimiento, con un aumento del 14,3% en el número de alcaldesas.

Si se analiza el número de alcaldías ostentadas por hombres y mujeres en función de su adscripción a cada partido, en Andalucía se obtienen los siguientes datos en 2010:

- El Partido Socialista Obrero Español cuenta con 489 alcaldías, de las cuales 385 son detentadas por hombres (78,7%), y 104 por mujeres (21,3%).
- El Partido Popular ocupa 133 alcaldías, de las cuales 114 están bajo la responsabilidad de alcaldes (85,7%), mientras que en 19 permanecen al frente alcaldesas (14,3%).
- Izquierda Unida - Convocatoria por Andalucía está al frente de 78 alcaldías, de las cuales 64 corresponden a alcaldes (82,1%), y 14 a alcaldesas (17,9%).
- El Partido Andalucista cuenta con 31 alcaldías, 30 de las cuales tienen al frente a un alcalde (96,8%) y las restantes a una alcaldesa (3,2%).
- El resto de alcaldías, 40, corresponden a otras formaciones políticas. De ellas 38 están dirigidas por alcaldes (95%), mientras el 5% restante, es decir 2, por alcaldesas.

Gráfico 3.13. Número de Alcaldías según sexo por partido político. Andalucía 2010



Fuente: Consejería de Gobernación y Justicia.

Nota: Datos a 30 de junio de 2010.



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

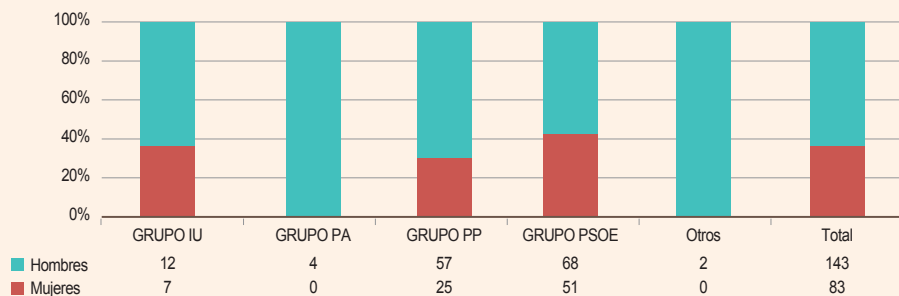
*Consejería de Gobernación y Justicia*

En el ámbito de las Diputaciones Provinciales, en 2010 existe aún una diferencia importante entre el número de diputadas (83), que representan un 36,7%, y el de diputados (143), un 63,3%. No obstante, en la anterior legislatura la de 2003 a 2007, hubo 70 diputadas, un 31%, y 156 diputados, un 69%; por lo que, en la actual legislatura ha habido un leve aumento en el número de diputadas. Sin embargo, es importante resaltar que el porcentaje de concejales y de diputadas provinciales es similar, a pesar de que las segundas son elegidas mediante un sistema de sufragio indirecto, lo que implica que los electores varones no determinan su voto en función del sexo del candidato. En cualquier caso, solo hay una diputación provincial presidida por una mujer.

Si analizamos el número de diputados y diputadas en función de su adscripción política nos encontramos con los siguientes datos en 2010:

- Al Partido Socialista Obrero Español pertenecen 119 diputados, de los que 51 son mujeres y 68 hombres, lo que supone un 42,9% y un 57,1% respectivamente.
- El Partido Popular cuenta con 82 diputados, de los cuales 25 son mujeres y 57 hombres, lo que supone un 30,5% y un 69,5% del total.
- Izquierda Unida - Convocatoria por Andalucía está representada por 19 diputados, 7 mujeres y 12 hombres, lo que equivale a un 36,8% y un 63,2% respectivamente.
- El Partido Andalucista cuenta con 4 diputados, todos hombres.
- El resto, 2 diputados varones, pertenecen a otras formaciones.

Los datos muestran que todavía existen desequilibrios importantes en la representación por sexo en los cargos de responsabilidad política presentes en el seno de la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Andalucía. No obstante, al mismo tiempo se vislumbra un cambio de tendencia hacia un aumento de mujeres en los puestos de toma de decisión.

**Gráfico 3.14.** Diputaciones Provinciales. Composición según sexo por partido político. Andalucía 2010

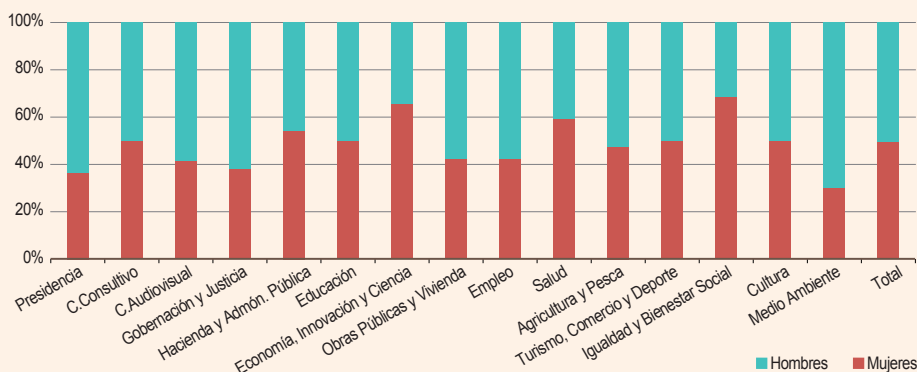
Fuente: Consejería de Gobernación y Justicia.

Nota: Datos a 30 de junio de 2010.

### 3.2.5. Distribución según sexo de los Altos Cargos de la Junta de Andalucía por Consejerías

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

La estructura de altos cargos de la Junta de Andalucía comprende las personas titulares de la Presidencia de la Junta, de las Consejerías y Viceconsejerías, de las Secretarías Generales, de las Secretarías Generales Técnicas, de las Direcciones Generales y asimilados, así como las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de las Consejerías, de las personas titulares de las Direcciones y asimilados de las agencias administrativas y organismos autónomos. Se incluyen también los consejeros y consejeras del Consejo Consultivo y del Consejo Audiovisual.

**Gráfico 3.15.** Altos cargos de la Junta de Andalucía por Consejerías según sexo. Año 2010

Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Nota: Datos a 1 de junio de 2010.

La presencia de mujeres y hombres dentro del número total de los altos cargos de la Junta de Andalucía a 1 de junio de 2010, es prácticamente de equilibrio, con un 49,4% y de un 50,6% respectivamente.

Si se realiza el análisis por tipo de cargo, se observa que la situación es equilibrada salvo en las Viceconsejerías y Secretarías Generales Técnicas, donde en el primer caso existe una representación mayoritaria de hombres (76%) y en el segundo de mujeres (92%).

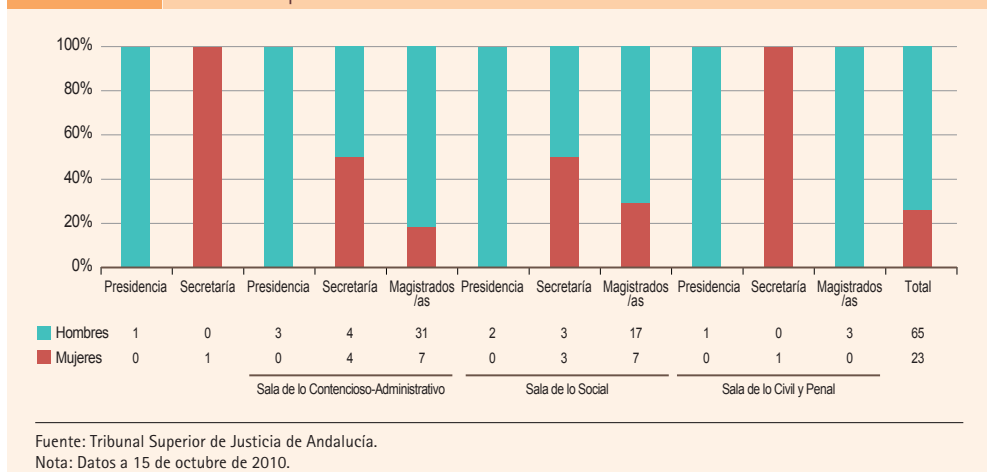
En la distribución de mujeres y hombres por Consejerías hay que destacar que la representación en las Consejerías de Educación, de Turismo, Comercio y Deporte, de Cultura y el Consejo Consultivo es equilibrada (50%). En cuanto a las diferencias entre uno y otro sexo que se producen en el resto de consejerías se observa que en la Consejería de la Presidencia, Gobernación y Justicia y Medio Ambiente hay una ligera mayoría de hombres, superando el 60% en las tres Consejerías. Por el contrario en las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social, de Economía, Innovación y Ciencia y en la Consejería de Salud hay mayor presencia de mujeres.

### 3.2.6. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

*Consejería de Gobernación y Justicia*

La jurisdicción del TSJA que cuenta con tres salas (civil, social y contencioso-administrativo) abarca las ocho provincias de la Comunidad Autónoma, además de Ceuta y Melilla.

Gráfico 3.16. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Año 2010



En el ejercicio 2010, la presencia de mujeres en los diversos puestos del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla (TSJA) ha experimentado un ligero incremento respecto del ejercicio anterior.

En 2009, las mujeres ocupaban el 24,7% de los 88 puestos distribuidos entre presidencias, secretarías y magistraturas, mientras que a 15 de octubre de 2010 ocupan el 26,1% de dichos puestos.

Al igual que en 2009, ninguna mujer ostenta la presidencia de las salas y en el número de magistrados (51) y magistradas (14) existe aún una sensible distancia. En el caso de las personas titulares de las secretarías, las mujeres (9) exceden ligeramente el número de secretarios (7).

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

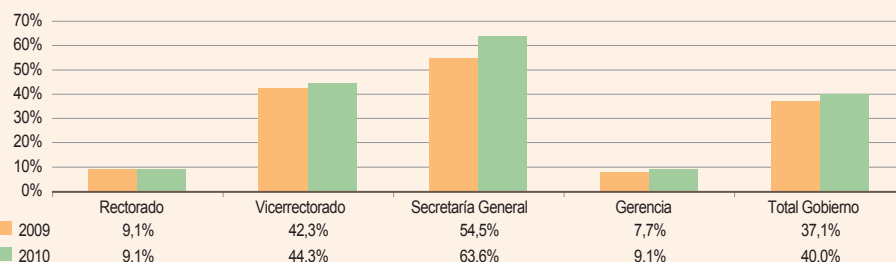
*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

Si se observa la evolución de la presencia de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las universidades andaluzas en el periodo 2009-2010 respecto del anterior (2008-2009), se aprecia que, en conjunto, las mujeres han aumentado su participación en casi 3 puntos porcentuales, pasando del 37,1% al 40%, con lo que estos órganos muestran una distribución equilibrada por sexo.

Si se profundiza en el análisis detallado de los distintos puestos de dirección, destaca el aumento de 9,1 puntos porcentuales en puestos de Secretaría General, donde el 63,6% de los mismos están ocupados por mujeres. Sin embargo, la presencia de mujeres en puestos de Rectorado y Gerencia de las universidades públicas andaluzas (9,1% en ambos casos) sigue siendo escasa.

Gráfico 3.17.

Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas en 2009 y 2010



Fuente: Universidades andaluzas.

Nota: Datos a 13 de julio de 2010.

Para comprender mejor la evolución descrita en el párrafo anterior hay que tener en cuenta dos referencias. En primer lugar la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que establece que el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo dispuesto en su legislación específica, 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. Por otra parte, el Modelo de Financiación de las universidades públicas andaluzas 2007-2011, en el marco del 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.

### 3.2.8. 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 por sexo en los puestos directivos del CSIC en Andalucía se muestra desequilibrada, ya que mientras los hombres ocupan el 85% de los cargos, las mujeres están presentes sólo en un 15%. Los casos de Almería y Málaga son especialmente llamativos ya que no cuentan con ninguna mujer entre los miembros de sus equipos directivos.

El siguiente gráfico muestra la representación de mujeres y hombres en los órganos de dirección de los 23 centros de investigación del CSIC radicados en Andalucía

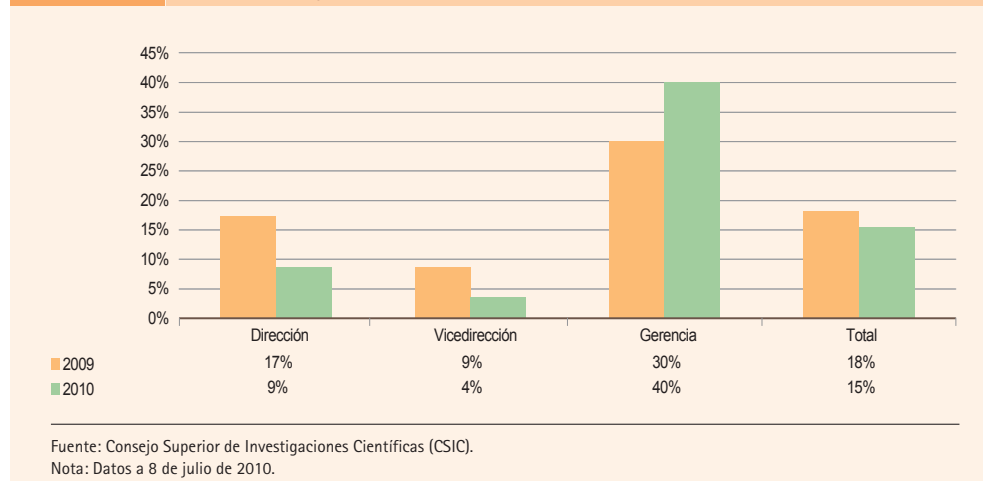


además de la Delegación del Consejo en Andalucía. Como podemos apreciar, la proporción de mujeres en puestos de dirección no es superior al 30%, salvo en Cádiz donde su participación alcanza el 67%.

Si se analiza la evolución de la representación de hombres y mujeres en los distintos órganos de dirección, observamos que en el último año la presencia de mujeres ha descendido 8 puntos porcentuales en puestos de Dirección, 5 puntos porcentuales en los de Vicedirección, mientras que ha aumentado 10 puntos porcentuales en los puestos de Gerencia.

Gráfico 3.19.

Evolución porcentual 2009-2010 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía

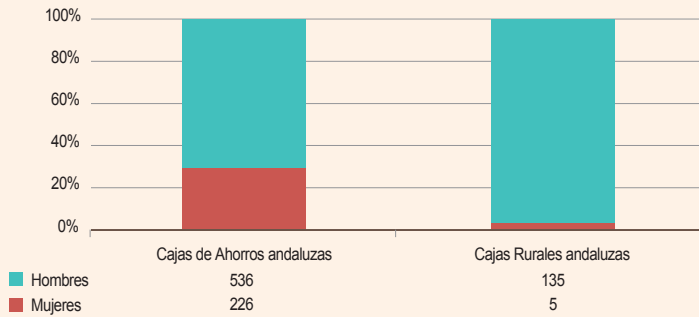


### 3.2.9. Representación de mujeres y hombres en los equipos directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

En septiembre de 2010, los datos de las cuatro cajas de ahorro con domicilio social en Andalucía muestran un ligero aumento en cuanto a la presencia de mujeres en los órganos de gobierno, situándose en un 30% del total; es decir, 2 puntos porcentuales por encima de los referidos al año 2009.

Por otro lado, en los órganos de gobierno de las cajas rurales, el 96% de los cargos corresponde a hombres mientras que la presencia de mujeres sigue siendo muy escasa (4%), si bien se observa un incremento de tres puntos porcentuales respecto al año 2009.

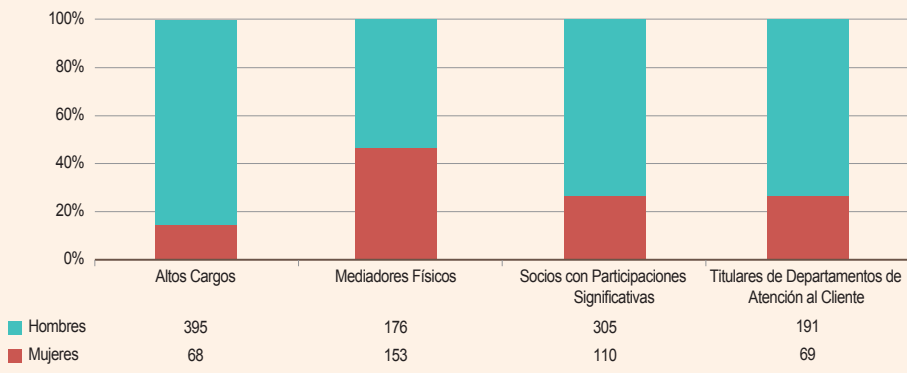
**Gráfico 3.20.** Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo

Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.  
Nota: Datos a 31 de agosto de 2010.

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

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

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 deben inscribirse en su Registro correspondiente con carácter previo al inicio de sus actividades. Este Registro reside en la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

**Gráfico 3.21.** Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos Cargos en Andalucía

Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.  
Nota: Datos a 31 de agosto de 2010.

Los datos registrales muestran que un 46,5% de las personas que trabajan como mediadoras de seguros de carácter físico son mujeres. En cuanto a las restantes figuras, la presencia de mujeres es minoritaria sobre todo en los altos cargos (15%), manteniendo los mismos niveles de 2009. En el apartado de los titulares de departamentos de atención al cliente en estas compañías ha disminuido la presencia de mujeres (26,5%) en tres puntos porcentuales respecto al ejercicio 2009.

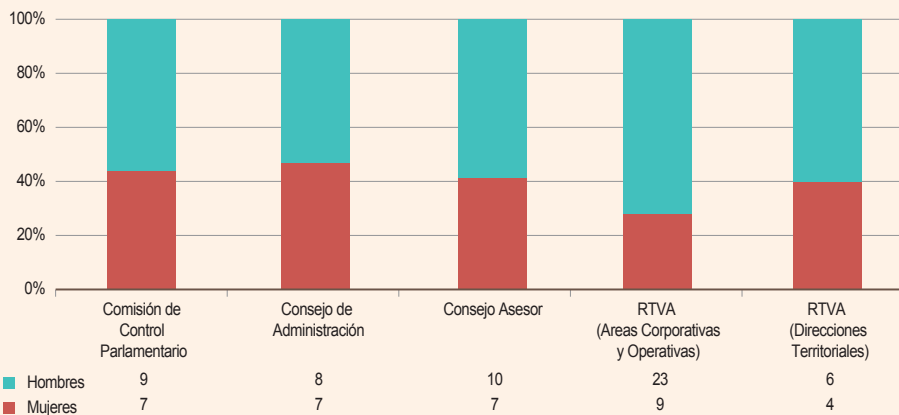
### 3.2.11. Representación de mujeres y hombres en los equipos directivos de la RTVA

*Consejería de la Presidencia*

En 2010, la presencia de mujeres en los órganos de dirección y coordinación de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A., ha ralentizado la tendencia de crecimiento iniciada en 2008. En dicho ejercicio las mujeres representaban el 35,2% de los equipos directivos, en 2009 supusieron el 41,1% y durante este ejercicio 2010, las mujeres han desempeñado el 38,4% de los puestos directivos, distanciándose de los niveles de equilibrio.

La disminución se ha debido principalmente a que la participación de mujeres en los equipos directivos concernientes a las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA es menor, pasando del 35,2% durante 2009 al 32,6% en 2010.

**Gráfico 3.22.** Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2010



Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA.

Nota: Actualizado a 26 de julio de 2010.



Asimismo, se aprecia una reducción en el Consejo Asesor, órgano de participación de la sociedad Radio y Televisión Pública de Andalucía donde se ha pasado de una presencia de mujeres en 2009 del 46,6%, al 41,2% en 2010.

Como dato positivo hay que destacar la mayor participación de mujeres en la Comisión de Control Parlamentario, donde ha pasado del 31,2% en 2009 al 43,7% en 2010.

Finalmente, la composición por sexo del Consejo de Administración y las Direcciones Territoriales se mantiene estable con respecto al ejercicio anterior y en niveles de representación equilibrada. El primero cuenta con 8 hombres y 7 mujeres, y las segundas, con un total de 6 hombres y 4 mujeres.

### 3.2.12. Personal directivo de los Medios de Comunicación presentes en Andalucía

*Consejería de la Presidencia*

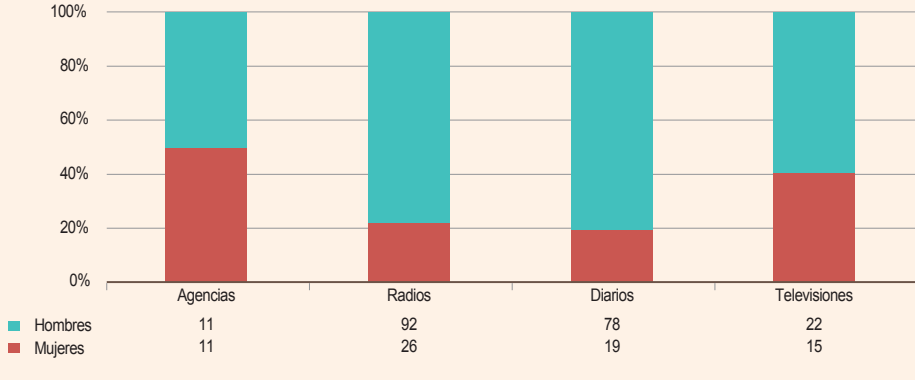
En el ámbito de los Medios de Comunicación con presencia en Andalucía, los puestos directivos siguen estando ocupados de manera mayoritaria por hombres, aunque como en ejercicios precedentes, en 2010 ha continuado el aumento de la presencia femenina en dichos puestos. Así, de una presencia de mujeres en el 20,8% de los puestos en 2008, y del 25,6% en 2009, se ha pasado al 25,9% durante el año 2010.

El desglose de los datos según los distintos medios de comunicación muestra que en los diarios de prensa escrita dicho porcentaje ha aumentado ligeramente, desde el 18,9% en 2009 hasta el 19,5% en 2010. De igual modo, en el ámbito de las televisiones el porcentaje de mujeres directivas ha crecido desde el 38,2% en 2009 hasta el 40,5% en 2010. Estos resultados muestran la continuación de una tendencia ascendente en cuanto a la presencia de mujeres en puestos directivos en un sector fundamental para seguir avanzando en la igualdad de género.

Sin embargo, en las distintas cadenas de radio se ha interrumpido esa tendencia de aumento de la presencia de mujeres en los equipos directivos incrementándose el número de hombres en dichos puestos en 2010 de un 69,7% a un 71,7%.

Finalmente, es necesario destacar un año más la situación que se produce en las agencias, en las cuales la presencia femenina continúa siendo idéntica a la masculina, tal y como ocurrió durante el ejercicio 2009.

**Gráfico 3.23.** Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2010



Fuente: Agenda de la Comunicación de Andalucía. Consejería de la Presidencia.  
Nota: Datos a 15 de julio de 2010.

La brecha existente entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad debe analizarse teniendo en cuenta que la mayoría del alumnado de las facultades de ciencias de la comunicación son mujeres, y que en las redacciones de los medios, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada. No obstante, también merece la pena destacar que una de las conclusiones del informe del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, publicado en 2008, “La situación sociolaboral de los profesionales de la comunicación en Andalucía”, apunta a que las mujeres periodistas de manera general tienen una situación laboral menos favorable que los varones.

### 3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

La recientemente aprobada Estrategia de Igualdad de Hombres y Mujeres (2010-2015) de la Comisión Europea se ha marcado entre sus objetivos lograr que se incorporen más mujeres al mercado laboral de la Unión Europea, contribuyendo a alcanzar el objetivo general del 75% de empleo para hombres y mujeres que preconiza la Estrategia Europa 2020.

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socio-económico. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. El hecho de que se incorporen más mujeres al mercado de trabajo contrarresta la escasez de población en la franja de 16 a 64 años, contribuye a reducir la presión sobre los recursos públicos, y si se acompaña de medidas que faciliten la conciliación pueden tener un impacto positivo en la fecundidad.

En el ámbito del empleo, la Junta de Andalucía tiene como objetivo la articulación de actuaciones específicas que contribuyan a alcanzar la plena integración social de las personas. Para lograrlo, se establecen los cauces necesarios para promover la igualdad en el empleo, removiendo los obstáculos que la limitan o impiden, a través de políticas para el fomento del empleo y la actividad económica que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

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

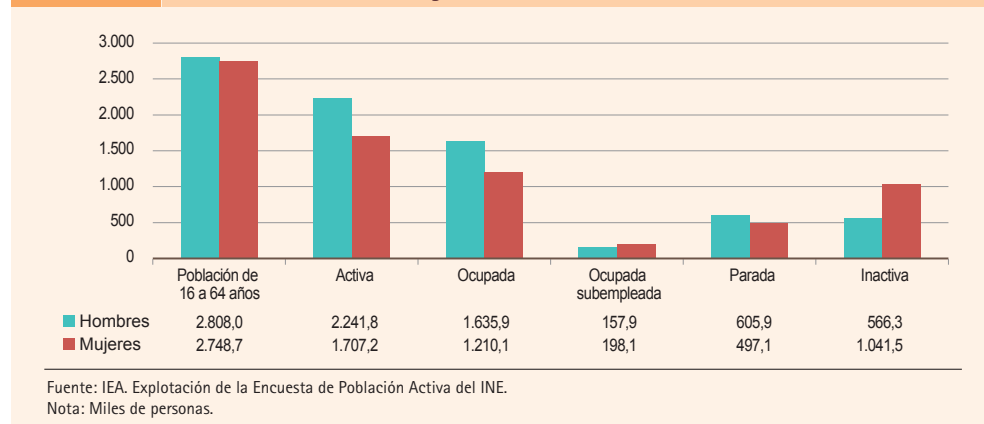
*Consejería de Empleo*

Los datos de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2010 muestran que en Andalucía hay 5.556.700 personas entre 16 y 64 años, franja que se corresponde con la edad de trabajar. En este rango, la proporción de mujeres es el 49,5% y la de hombres un 50,5%. Ahora bien, si se trata de la población activa, es decir, aquella que dentro de ese rango de edad está en disposición de trabajar, el porcentaje de mujeres desciende al 43,2% y el de hombres pasa al 56,8%. Eso supone que de 10 mujeres en el rango de edad de trabajar 6,2, están en disposición de hacerlo mientras que en el caso de los hombres, son 7,9 de cada 10, los que están en disposición de trabajar.

Dentro de la población activa, el gráfico muestra la proporción de hombres y mujeres que se encuentran en situación de ocupados y en situación de parados. En el primer grupo, los hombres suponen el 57,5% y las mujeres el restante 42,5%.

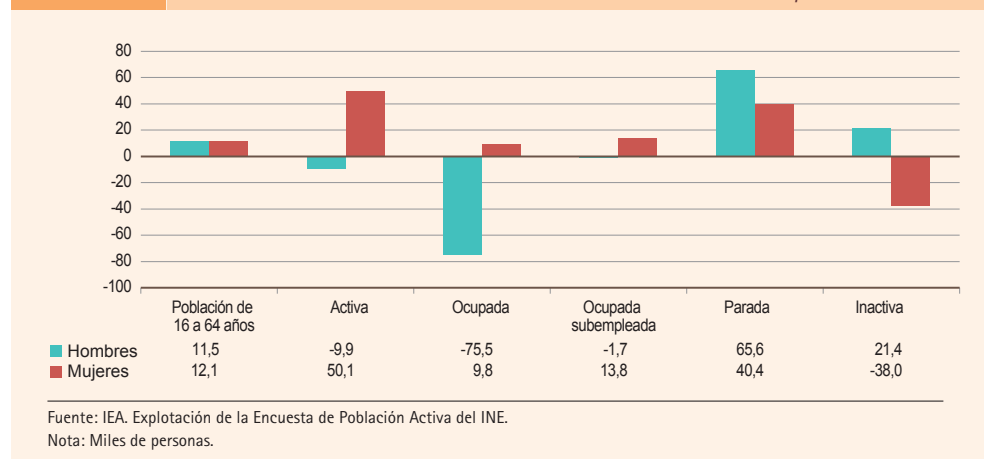
En el caso de la población parada, las mujeres son el 45,1% por el 54,9% de hombres. Por otra parte, las mujeres suponen el mayor porcentaje de población ocupada subempleada (el 55,6%), es decir aquella población ocupada que desea trabajar más horas de las que lo hacen ahora.

**Gráfico 3.24.** Población de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral en Andalucía. 2T/2010



De hecho, atendiendo a la distribución de la población femenina ocupada por tipo de jornada, una de cada cuatro mujeres trabajadoras lo son a jornada parcial porque no han encontrado un empleo a jornada completa. Entre la población ocupada masculina este caso se circunscribe al 5,1 del total de hombres ocupados.

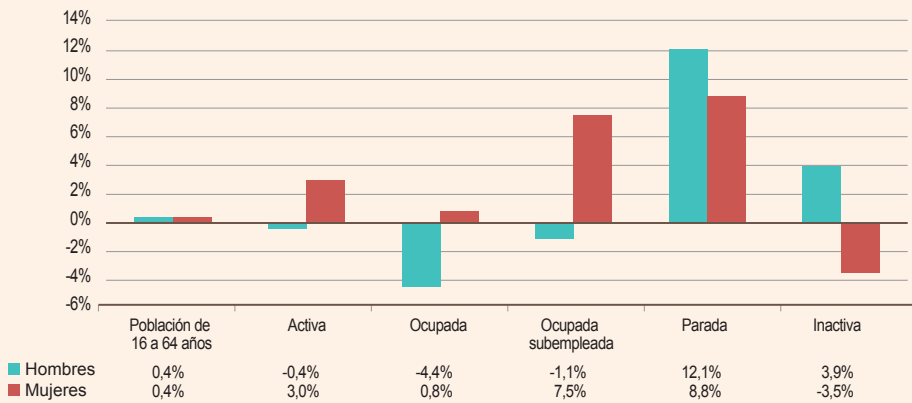
**Gráfico 3.25.** Variación absoluta de la población andaluza de 16 a 64 años según su situación en el mercado laboral sobre el mismo trimestre del año anterior. 2T/2010



En el segundo trimestre de 2010 hay 50.100 mujeres activas más que en el mismo trimestre del año anterior. Este incremento se ha debido tanto al aumento de la población en edad de trabajar (12.100 personas) como a la incorporación al mercado de trabajo de 38.000 mujeres desde la inactividad.

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/2010



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

Nota: Incremento en puntos porcentuales.

Comparando la variación de la población andaluza en edad de trabajar según su situación en el mercado de trabajo por sexo, a pesar de que el incremento de la población de 16 a 64 años ha sido de la misma intensidad tanto para hombres como para mujeres (0,4%), la población activa ha aumentado un 3% entre las mujeres, descendiendo un 0,4% en el caso de los hombres. Entre estos últimos se aprecia una salida del mercado de trabajo de un 3,9% de intensidad muy similar al 3,5% con el que desciende la inactividad entre las mujeres.

Desde la perspectiva del empleo, la evolución en el último año ha sido más favorable para las mujeres que para los hombres. La población ocupada femenina aumenta con una intensidad del 0,8% respecto al año anterior; en cambio, entre la población masculina la ocupación desciende en un 4,4%. Respecto al desempleo, aunque se han producido incrementos de la población desempleada en ambos sexos, el aumento entre la población femenina ha sido de menor intensidad que para los hombres (8,8% por un 12,1% de los hombres).

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

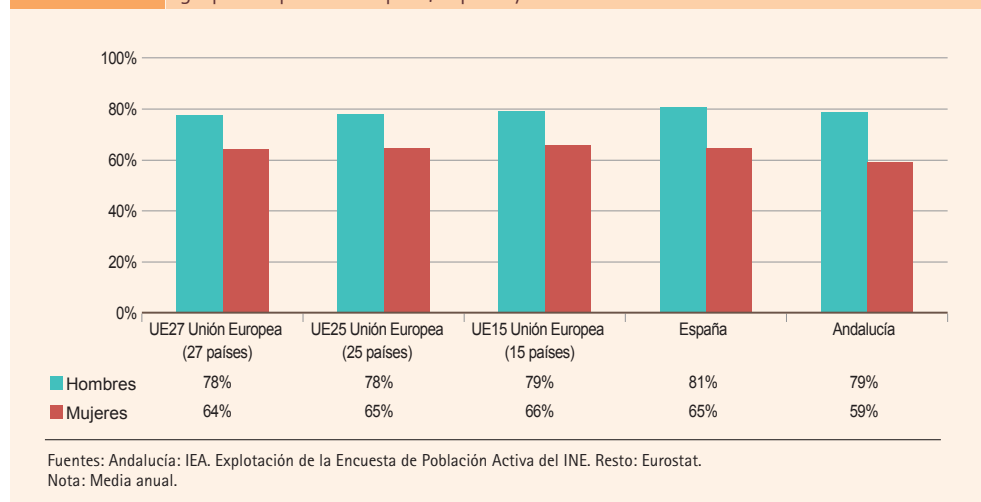
*Consejería de Empleo*

A pesar del importante crecimiento de la población activa femenina en nuestra Comunidad Autónoma en el año 2009, el diferencial con la tasa de actividad masculina aún se cifra en veinte puntos porcentuales. Por cada cien personas entre 15 y 64 años, sólo 59 son activas en el caso de las mujeres, ascendiendo esta proporción a 79 en el caso de los hombres.

La comparación de la tasa de actividad masculina en Andalucía, España y la Unión Europea muestra que en nuestra Comunidad Autónoma ésta supera los valores de referencia para la Unión Europea de los 25 (78%) y de los 27 (78%) e iguala el valor para la Europa de los 15 (79%).

**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 2009



Por el contrario, la tasa de actividad femenina en Andalucía, o porcentaje de mujeres de 15 a 64 años que trabajan o están dispuestas a hacerlo, es aproximadamente seis puntos porcentuales inferior a las registradas en España y en la Unión Europea.

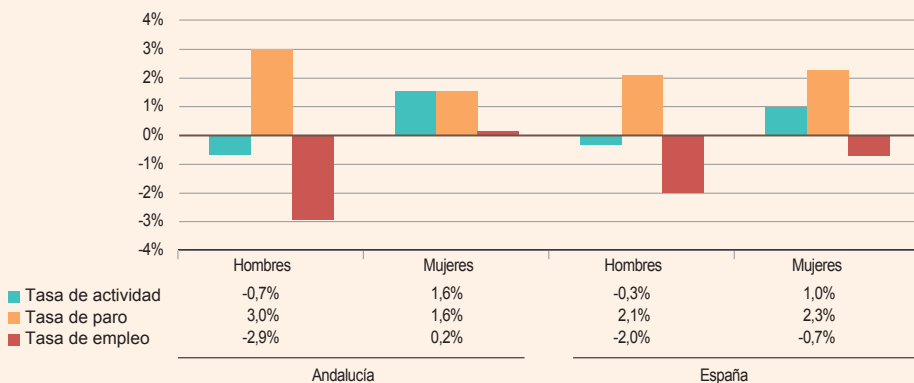
### 3.3.3. Evolución interanual de las tasas de actividad, empleo y paro de Andalucía y España

Consejería de Empleo

En el segundo trimestre de 2010, la variación interanual de la población según su relación con la actividad económica muestra una mejor evolución para las mujeres que para los hombres andaluces. La tasa de actividad femenina aumentó en 1,6 puntos porcentuales frente a los 0,7 puntos porcentuales en los que desciende la tasa de actividad masculina. Asimismo, el incremento de la tasa de paro ha sido más acusado entre los hombres (3,0 puntos porcentuales) que entre las mujeres (1,6) en Andalucía. Respecto a la ocupación, aunque la tasa de empleo desciende en 2,9 puntos porcentuales entre la población masculina, aumenta en 0,2 puntos entre la población femenina.

Gráfico 3.28.

Variación en Tasas de Actividad, Paro y Empleo sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2010



Fuentes: Andalucía: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Resto: Eurostat.

Nota: En puntos porcentuales.

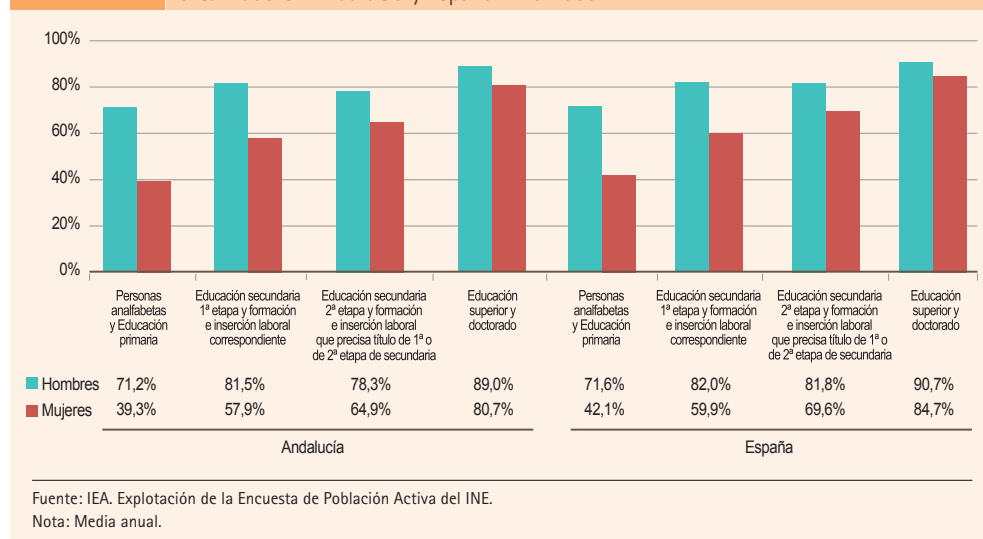
Si se compara la evolución experimentada por las tasas de actividad, paro y empleo entre la población femenina en Andalucía y España, también se encuentran mejores resultados en nuestra Comunidad Autónoma. Así, la tasa de paro femenina, aunque ha aumentado en Andalucía, lo ha hecho por debajo del valor de referencia para España. Además, la tasa de empleo crece entre la población femenina andaluza comportándose de modo inverso que a nivel nacional donde se registra un descenso.

### 3.3.4. Tasas de actividad según nivel de formación alcanzado

Consejería de Empleo

A medida que aumenta el nivel de formación adquirido, el diferencial por sexo de la tasa de actividad disminuye. De hecho, la diferencia entre las tasas de actividad por sexo oscila en nuestra Comunidad Autónoma entre los 32 puntos porcentuales en el grupo de las personas sin estudios y los 8 puntos en el caso de las personas que han cursado Educación Superior.

**Gráfico 3.29.** Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años según el nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2009



Comparando las tasas de actividad femenina por nivel formativo en Andalucía y España, se aprecia una mayor tendencia a la inactividad entre las mujeres andaluzas en general, siendo las que registran una menor tasa de actividad las mujeres analfabetas y aquéllas que han cursado estudios de educación primaria.

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

Consejería de Empleo

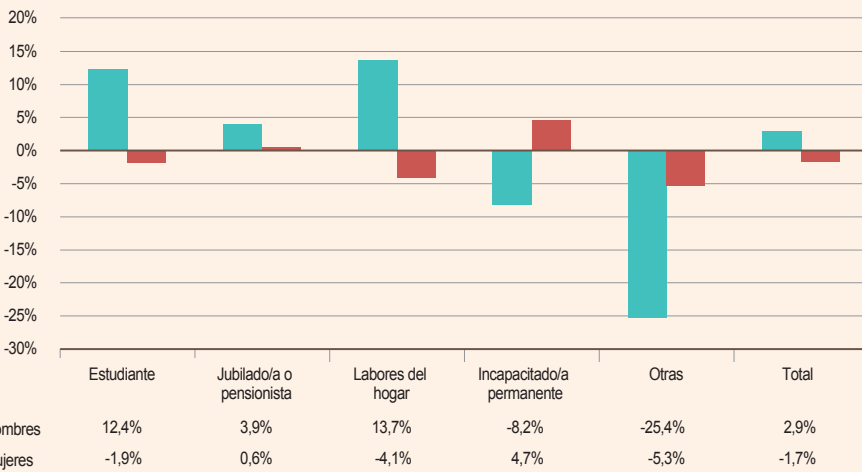
La población inactiva ha experimentado un leve aumento en Andalucía entre el segundo trimestre de 2010 y el mismo periodo de 2009 (0,01%). Por sexo, el comportamiento ha sido heterogéneo, observándose un incremento de la población inactiva entre los hombres (2,9%) y un descenso entre la población femenina (-1,7%).



Entre las causas que explican el incremento de la población inactiva masculina se encuentra la mayor dedicación de los hombres a los estudios y a las labores domésticas. A estas mismas causas se debe el descenso de la población inactiva femenina. Es decir, respecto al segundo trimestre de 2009 son menos las mujeres andaluzas que se mantienen al margen del mercado laboral por dedicarse a estudiar o a las labores domésticas.

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/2010

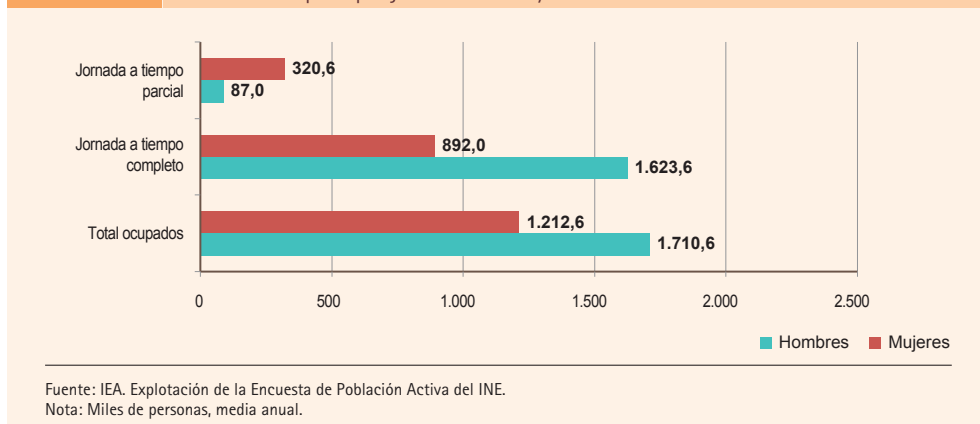


Fuente: IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

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

*Consejería de Empleo*

Los datos de la Encuesta de Población Activa de 2009 muestran que en Andalucía del total de personas ocupadas (2.923.200) en las distintas modalidades de jornada, un 58,5% eran hombres (1.710.600) y un 41,5% mujeres (1.212.600). Del conjunto de trabajadores y trabajadoras, el 86,1% realiza una jornada completa, ahora bien, el dato no es homogéneo, puesto que los hombres suponen el 64,5% del total de personas ocupadas a tiempo completo y las mujeres el 35,5% restante. Lo contrario sucede en el caso del trabajo a tiempo parcial, donde las mujeres suponen el 78,7% y los hombres el 21,3% restante.

**Gráfico 3.31.** Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2009

En comparación con 2008, estas cifras muestran una mayor ocupación de las mujeres a tiempo completo, puesto que entonces el 67% de las personas que desarrollaban una jornada completa eran hombres y el 33% mujeres. La misma comparación puede hacerse con el trabajo parcial. En 2008, el 20,4% de los trabajadores a tiempo parcial eran hombres y el restante 79,6% eran mujeres.

Cuando se indaga entre las personas que trabajan a tiempo parcial sobre los motivos por los que no desarrolla una jornada a tiempo completo, un 58% de los hombres alega que no lo ha encontrado, siendo este porcentaje del 52% en el caso de las mujeres. La segunda causa entre los hombres (19%) se refiere a otros motivos o porque no se sabe. En el caso de las mujeres (13%) se debe al cuidado de niños, mayores, discapacitados o personas enfermas.

### 3.3.7. Tasa de empleo en Andalucía según número de hijos/as

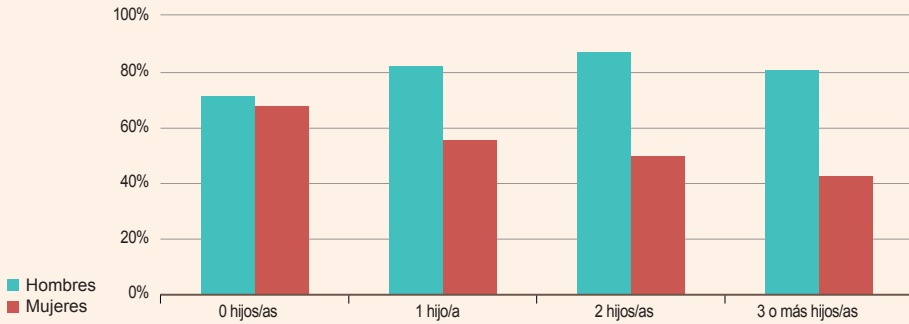
*Consejería de Empleo*

El nacimiento de hijos afecta de manera diferente a los trabajadores y a las trabajadoras. Así, mientras que los hombres aumentan su tasa de empleo al nacer su primer, segundo y tercer hijos, las mujeres pierden tasa de empleo desde su primer hijo/a y a cada hijo/a nacido/a.

Sin embargo, el análisis de la tasa de empleo según el número de hijos muestra que, en el caso de las personas que no tienen descendencia, el diferencial por sexo es escaso (tres puntos porcentuales). El diferencial de la tasa de empleo por sexo se incrementa hasta el 23% cuando nace el primer hijo y asciende hasta casi un 39% cuando se tienen tres o más hijos.

Gráfico 3.32.

Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según número de hijos/as en Andalucía. Año 2009



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

Centrándonos exclusivamente en el análisis de la tasa de empleo femenina según el número de descendientes, la relación entre tasa de empleo y número de hijos es inversamente proporcional. Así, la tasa de empleo disminuye en catorce puntos porcentuales cuando nace el primer hijo, produciéndose el segundo descenso más intenso cuando la familia se hace numerosa (nueve puntos porcentuales).

De lo anterior puede deducirse que son más las mujeres que renuncian a trabajar para dedicarse al cuidado de los hijos, tratándose éste de un comportamiento más frecuente a medida que aumenta el número de hijos.

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

*Consejería de Empleo*

Las personas trabajadoras en Andalucía afiliadas al sistema de la Seguridad Social suponen el 16% del total de las personas trabajadoras en idéntica situación en España. Descendiendo al análisis de la cifra por sexo, el porcentaje difiere ligeramente en el caso de hombres y mujeres. Así, las mujeres trabajadoras en Andalucía representan el 17% del total de trabajadoras en España mientras que los trabajadores varones en Andalucía son el 16% del total de afiliados en el conjunto del país.

Comparando la presencia de hombres y mujeres trabajadores en Andalucía por su afiliación a los distintos regímenes de la Seguridad Social, se aprecia que tres de cada cuatro mujeres afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Agrarios son andaluzas. Esta proporción se cifra en aproximadamente uno de cada dos entre

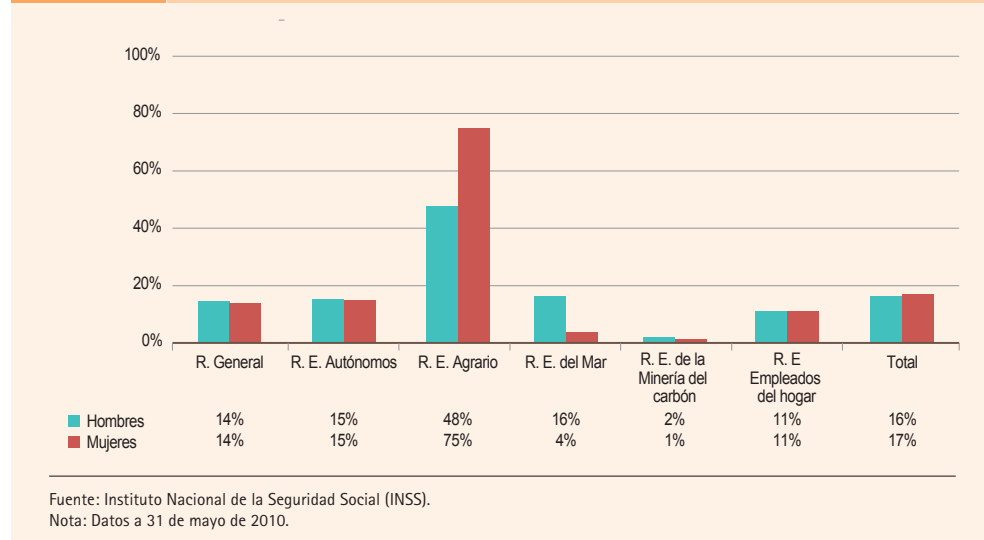
los hombres. Estas cifras deben entenderse en el contexto del especial régimen de prestaciones con el que cuentan las personas afiliadas a este régimen en Andalucía y Extremadura.

También existen diferencias por sexo en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, al ser la pesca una actividad económica muy masculinizada en Andalucía. En este Régimen, dieciséis hombres de cada cien afiliados son andaluces, frente a cuatro mujeres de cada cien. En el contexto de Andalucía, los trabajadores del mar suponen el 0,6% de los trabajadores andaluces, mientras que las mujeres suponen el 0,03% del total de trabajadoras de la Comunidad.

No existen diferencias entre sexos en el porcentaje de afiliaciones sobre el total nacional en los siguientes regímenes: Régimen General, Regímenes Especiales de Trabajadores Autónomos, de la Minería del Carbón y de Empleados del Hogar.

Gráfico 3.33.

Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional

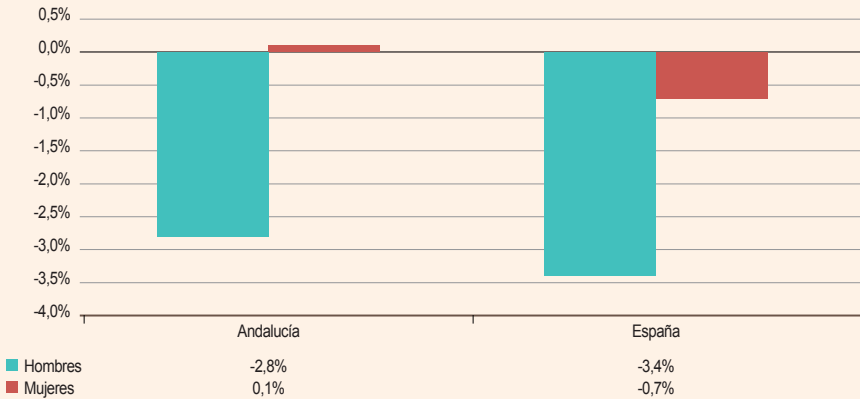


La variación interanual del número de personas trabajadoras afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social muestra una evolución más favorable para Andalucía que para España y más favorable para las mujeres que para los hombres.

Así, aunque el número de hombres afiliados ha descendido tanto en Andalucía como en España, en Andalucía la disminución (-2,8%) ha sido menos intensa que a nivel nacional (-3,4%).

Asimismo, el número de trabajadoras andaluzas afiliadas crece un 0,1%, mostrando un comportamiento inverso al de la afiliación de mujeres a nivel nacional (-0,7%) y al de la afiliación de hombres en nuestra Comunidad (-2,8%).

**Gráfico 3.34.** Evolución porcentual en 2010 sobre el mismo mes del año anterior 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 2010.

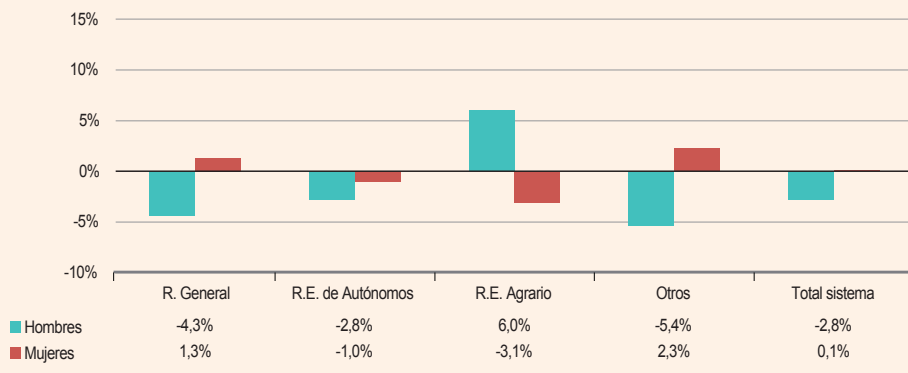
### 3.3.9. Evolución interanual del número de afiliaciones a la Seguridad Social según régimen en Andalucía

*Consejería de Empleo*

Como se ha mencionado en apartados anteriores, el número de trabajadoras andaluzas afiliadas a la Seguridad Social ha crecido un 0,1% entre mayo de 2009 y mayo de 2010. Por regímenes, el aumento de la afiliación se registró en el Régimen General (1,3%), en el Régimen Especial de Empleados del Hogar continuos (0,7%) y, sobre todo, en el de discontinuos (8,2%).

Por el contrario, la afiliación de trabajadoras andaluzas disminuyó en el resto de regímenes. Se aprecia un descenso en la afiliación de las mujeres en el Régimen Especial de Trabajadores Agrarios (-3,1%), mientras que la afiliación masculina creció un 6%.

**Gráfico 3.35.** Tasa de variación de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Nota: Mayo 2010 / Mayo 2009

### 3.3.10. Salario Bruto Anual

*Consejería de Empleo*

Los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial publicada por el INE muestra que en Andalucía se registran importantes diferencias en el salario bruto anual entre los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad (aproximadamente 5.500 €). Ahora bien, la diferencia salarial por sexo es menor en Andalucía que en España donde se aproxima a los 6.000 €. Esta diferencia resulta de poner en relación los devengos brutos que perciben hombres y mujeres, es decir, las retribuciones percibidas por hombres y mujeres antes de haber practicado las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

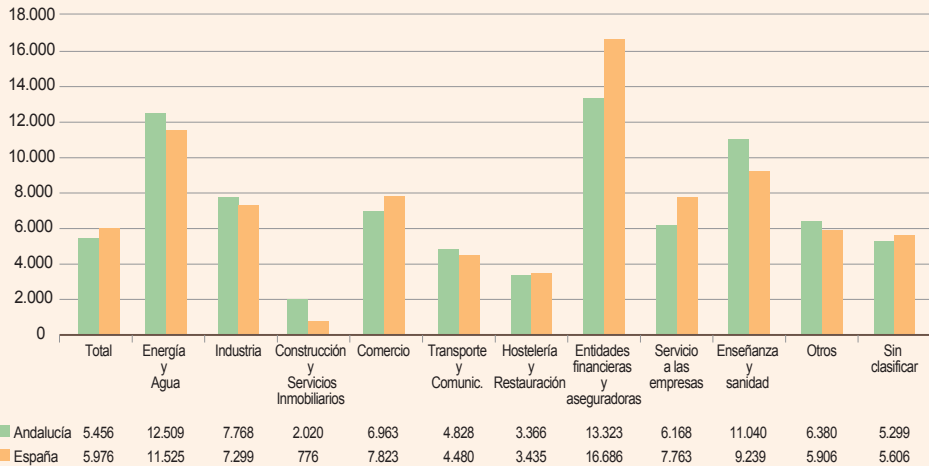
Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, para España, la ganancia media anual femenina supuso el 78,1% de la masculina mientras que en Andalucía, esta ratio alcanza el 78,2%.

Por sectores de actividad económica y poniendo en relación la situación en Andalucía con la situación en España, la brecha salarial en la Comunidad es mayor que en España en el sector de la energía y agua, industria, construcción y servicios inmobiliarios y enseñanza y sanidad. Todos los sectores mencionados, excepto el último, son de predominancia masculina.

Por el contrario, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Andalucía respecto a España es menor en los sectores del comercio, entidades financieras y aseguradoras y en el servicio a las empresas.

Gráfico 3.36.

Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2008



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

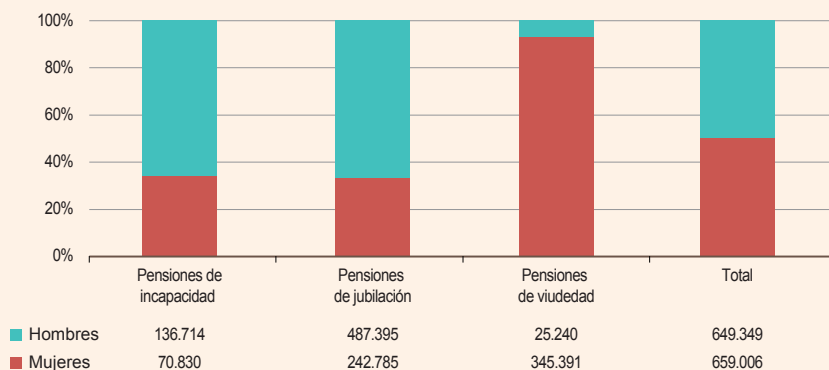
Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y País Vasco.

### 3.3.11. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

Al cierre de 2009 se habían contabilizado en Andalucía un total de 1.308.355 pensiones de naturaleza contributiva prácticamente distribuidas al 50% entre hombres y mujeres. Sin embargo la distribución presenta particularidades notables en función del tipo de pensión.

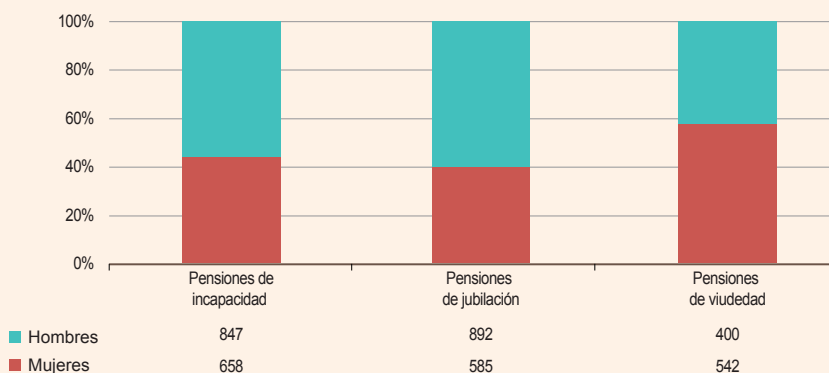
Así, el 93,2% de las pensiones de viudedad son percibidas por mujeres, mientras que en las pensiones generadas por el trabajo remunerado los hombres que perciben una pensión duplican al número de mujeres, tal y como se aprecia en el gráfico. Esto mismo sucede con las pensiones de incapacidad.

**Gráfico 3.37.** Número de Pensiones de naturaleza contributiva en Andalucía. Año 2009

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2009.

La distribución de los importes medios de las pensiones de carácter contributivo en Andalucía refleja que los hombres perciben un 28,3% más que las mujeres en las pensiones de Incapacidad Permanente y un 55,5% más en las de Jubilación. Por el contrario, al analizar las pensiones medias de viudedad, se observa que éstas son un 35,5% superiores en las mujeres que en los hombres, debido a que de manera global las cotizaciones de hombres son más elevadas que las de las mujeres.

**Gráfico 3.38.** Importe medio de las Pensiones de carácter contributivo en Andalucía. Año 2009

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2009. En euros / mes.

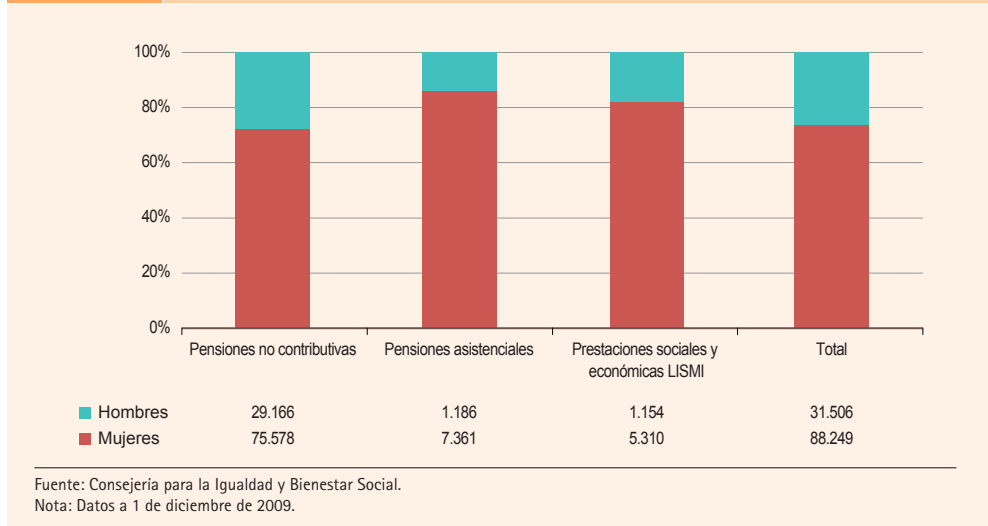


### 3.3.12. Pensiones Asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Las mujeres son las principales receptoras de las pensiones de naturaleza no contributiva en un porcentaje de 73,7%, llegando al 86,1% en las pensiones asistenciales. Esta presencia mayoritaria se debe a que hasta hace sólo unas décadas las mujeres no se encontraban integradas mayoritariamente en el mundo del trabajo fuera de su entorno doméstico. Por ello, ante una situación de incapacidad o vejez no pueden causar derecho a prestaciones contributivas, sino que, únicamente, si unido a ella existe una situación de necesidad protegible, pueden acceder al nivel no contributivo de protección social. El progresivo acceso de las mujeres al mercado laboral generará en los próximos lustros un cambio, puesto que aquellas mujeres que ya mayoritariamente iniciaron y continuaron una actividad laboral causarán derecho a una pensión contributiva, dejando, por tanto, de estar incluidas sólo en el ámbito de protección no contributiva.

Gráfico 3.39. Beneficiarios/as de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación. Andalucía año 2009



## 3.4. TRIBUTOS

El diseño de la política fiscal de una administración pública es una pieza fundamental en la tarea que tiene el presupuesto público de aunar los recursos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades de su población.

Al igual que desde la vertiente del gasto, en materia de imposición fiscal, podría parecer que al no distinguir la legislación tributaria entre mujeres y hombres, obligadas y obligados tributarios, los impuestos afectan de igual modo a hombres y mujeres. Ahora bien, aunque la legislación hace referencia a personas y no distingue entre hombres y mujeres, también presenta un sesgo de género puesto que cada figura impositiva puede afectar en mayor o menor medida a hombres y mujeres en función de su participación en el mercado laboral, de la realización de tareas no retribuidas, de su condición de donante, heredero, etc.

Para realizar este análisis, en este apartado se muestran los últimos datos disponibles sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el Impuesto de Sucesiones y Donaciones (los llamados impuestos directos por ser el obligado/a tributario/a una persona), y el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (un impuesto indirecto, que grava bienes y servicios).

### 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.

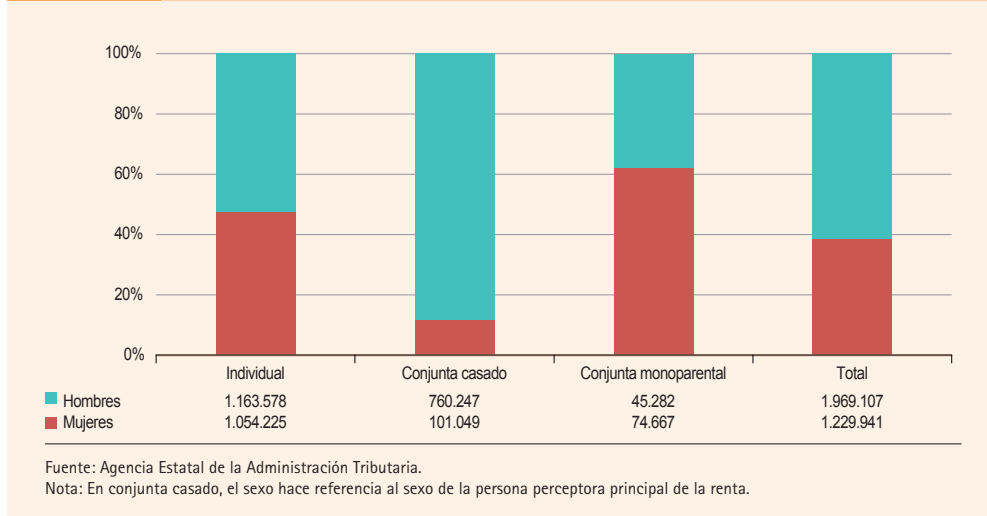
Del total de declaraciones presentadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondientes al ejercicio económico de 2008 que ascienden a 3.199.048, el 61,6% pertenecen a declarantes sujetos pasivos varones (1.969.107) y el 38,5% a declarantes sujetos pasivos mujeres (1.229.941). En el ejercicio 2007 el total de declaraciones del IRPF presentadas en Andalucía fueron 3.096.240, de las que un 62,4% lo fueron por hombres y un 37,6% por mujeres.

Si se analiza las formas de presentación atendiendo a la situación familiar se pueden observar que el 69,3% de las personas declarantes tanto varones como mujeres han presentado declaración individual (2.217.803); de éstas el 52,5% son

declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres (1.163.578) y el 47,5% se corresponden con declaraciones de sujetos pasivos mujeres (1.054.225).

Gráfico 3.40.

Número de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Andalucía (Renta 2008)



Las declaraciones tanto “conjunta casado” como “conjunta monoparental” (981.245) suponen el 30,7% del total. Haciendo referencia al sexo del perceptor principal de la renta, cabe destacar que en las declaraciones conjuntas casados el número de sujetos pasivos varones es muy superior al de mujeres. En el caso de las declaraciones conjuntas monoparentales (119.949), que suponen un 3,5% del total, los sujetos pasivos son mujeres en un 62,3% (74.667) por un 37,8% de declaraciones presentadas por sujetos pasivos varones (45.282).

### 3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

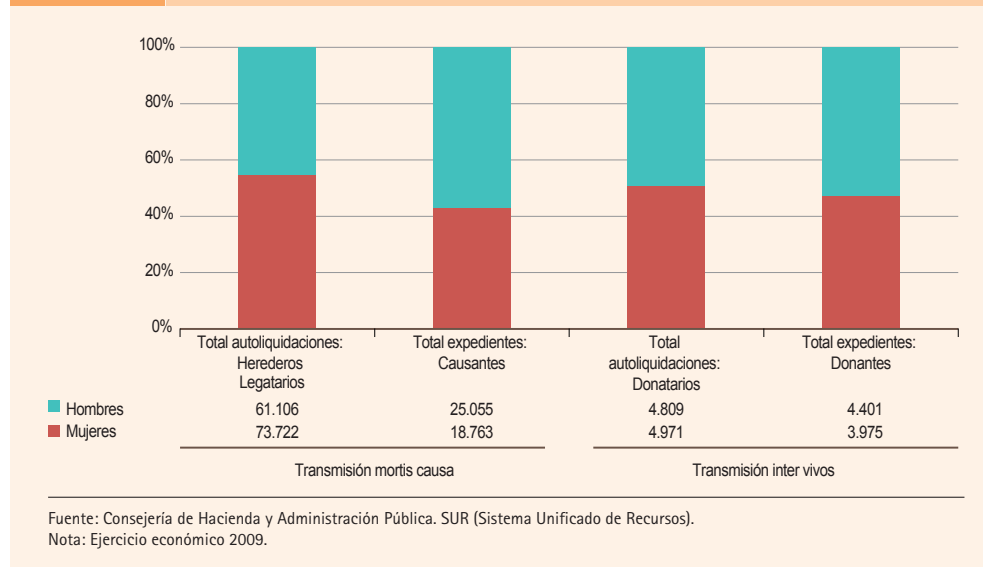
El impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD) grava, por una parte, las adquisiciones de bienes y derechos “mortis causa”, es decir, aquellas que tienen su causa en herencias, legados o cualquier otro título sucesorio. Asimismo grava la percepción de cantidades por las personas beneficiarias de contratos de seguros de vida, cuando el/la contratante sea persona distinta de la beneficiaria. El ISD grava también las adquisiciones de bienes y derechos “inter vivos”, es decir, aquellas que tienen su causa en donaciones o cualquier otro negocio jurídico gratuito entre personas vivas.

Durante el ejercicio económico de 2009, el total de autoliquidaciones presentadas del modelo 650 por transmisiones “mortis causa”, es decir, por herederos y legatarios, ascendió a 134.828. De estos el 54,7% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (73.722) y el 45,3% por sujetos pasivos varones (61.106).

Si se analiza la transmisión “mortis causa” desde el punto de vista del causante se puede observar que se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total de expedientes, (25.055) han correspondido a varones (57,2%) y 18.763 a mujeres (47,8%).

Gráfico 3.41.

Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía



En cuanto al impuesto por las transmisiones “inter vivos”, ya sea por donaciones o por cualquier otro negocio jurídico a título gratuito (modelo de autoliquidación 651 presentado por donatarios), asciende a un total de 9.780. De las autoliquidaciones, el 49,2% (4.809) corresponden a sujetos pasivos varones y el 50,8% (4.971) a sujetos pasivos mujeres.

Desde el punto de vista de la persona donante se han registrado un total de 8.376 expedientes, de los cuales el 52,5% corresponden a sujetos pasivos varones (4.401) y el 47,5% a sujetos pasivos mujeres (3.975).

### 3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

*Consejería de Hacienda y Administración Pública*

Este impuesto grava las Transmisiones Patrimoniales Onerosas en tres modalidades. Estas transmisiones afectan a bienes y derechos que integran el patrimonio de las personas físicas o jurídicas y que se originan por actos "inter vivos". La figura también grava la constitución de derechos reales, préstamos, fianzas, arrendamientos, pensiones y concesiones administrativas. También constituyen hechos imponibles las operaciones societarias y actos jurídicos documentados ante notario (escrituras, actas y testimonios notariales), los documentos mercantiles y los documentos administrativos.

Durante el ejercicio 2009, el número total de sujetos pasivos que autoliquidaron por este impuesto en cualquiera de sus tres modalidades fueron 690.655. De ellos son personas jurídicas el 30,8%, mientras que el 69,2% restante corresponde a personas físicas. De las 477.920 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 70,4% han sido presentadas por sujetos pasivos varones (336.615), mientras que el 29,6% restante lo han sido por sujetos pasivos mujeres (141.305).

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.  
Número de declaraciones.

	Personas Jurídicas			Personas Físicas			
	TOTAL	Jurídicas	%	Hombre	%	Mujer	%
<b>Total mod. 600</b>	690.655	212.735	30,8%	336.615	48,7%	141.305	20,4%

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

Nota: Ejercicio económico de 2009.

## 3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

### 3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

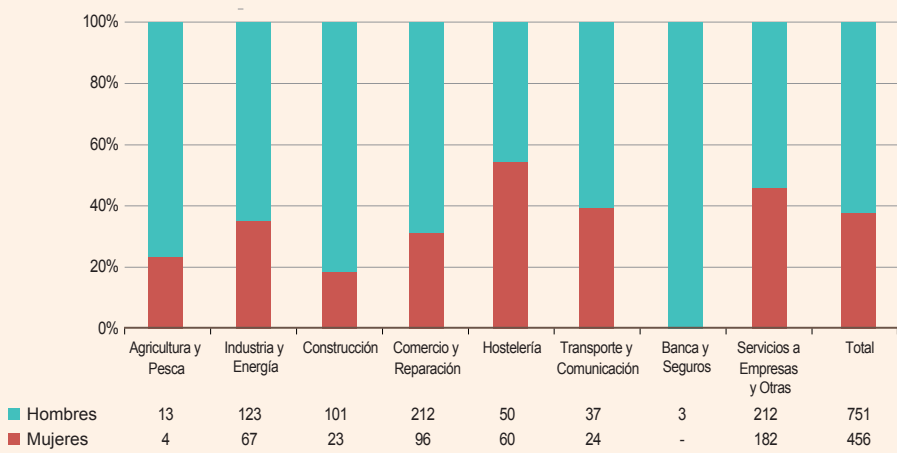
*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

En 2009 se han constituido en Andalucía un total de 1.207 sociedades laborales, de las cuales un 62,2% han sido formadas por hombres y un 37,8%, por mujeres. Con carácter general se observa un descenso en la creación de sociedades laborales. En el caso de las mujeres que optaron por crear esta modalidad societaria, el número disminuyó un 18,6% con respecto al año anterior; mientras que en el caso de los hombres, esta disminución fue de un 21,2%.

Por actividad económica se observa una clara segmentación, destacando en el caso de los hombres, las sociedades dedicadas a la industria y energía, al comercio y la reparación así como los negocios que se ocupan de facilitar servicios a empresas. Por su parte, las mujeres constituyeron en 2009 un mayor número de sociedades laborales dedicadas a la hostelería, representando un 54,6% de las personas socias. En lo que se refiere a la actividad de comercio y reparación, la participación de las mujeres ha descendido cinco puntos porcentuales con respecto al año 2008. En industria y energía y construcción, el desequilibrio entre ambos sexos sigue siendo notable, pero menos acentuado que en 2008.

Gráfico 3.42.

Personas físicas que constituyen las Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2009 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

### 3.5.2. Participación en las Cooperativas creadas en Andalucía

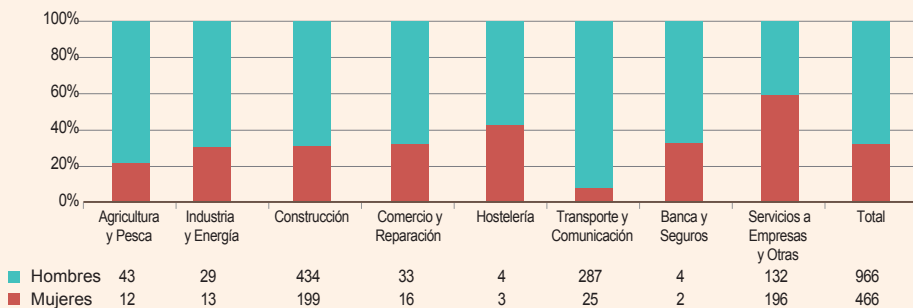
*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

En 2009, la presencia de las mujeres en la creación de nuevas cooperativas ha sido menor que en el periodo anterior, hecho que también se produce en el caso de los hombres. Tanto en el cómputo global como en la mayoría de los sectores de actividad económica, el número de mujeres que constituyen nuevas cooperativas ha descendido durante este periodo, destacando Agricultura y Pesca, Industria y Energía y Construcción como sectores donde la pérdida de representación femenina ha sido más intensa. Por otra parte, la actividad de Comercio y Reparación muestra un comportamiento positivo ya que la participación femenina superó en 2009 el 30%, en concreto fue de un 32,7%, frente al 25% que suponía en 2008.

Tal como se ha mencionado en el párrafo anterior, al igual que en el caso de las mujeres también se ha reducido el número de hombres que constituyeron cooperativas en 2009 en Andalucía con respecto al año anterior. Sin embargo, esta disminución es menos acusada (-13,4%) que en el caso femenino (-42,1%). Se puede observar la caída en la creación de cooperativas en la actividad económica de la construcción, en concreto el descenso ha sido del 45,1%. También es destacable el aumento del número de hombres que constituyen las cooperativas de transporte y comunicación, pasando su presencia a ser cinco veces mayor que en 2008. Otra actividad por la que se han decantado más los hombres en 2009 a la hora de constituir cooperativas ha sido la que aglutina los servicios a empresas y otras actividades económicas. La participación masculina en esta actividad ha pasado del 36,1% en 2008 al 40,2% en 2009.

**Gráfico 3.43.**

Personas físicas que constituyen Cooperativas creadas en Andalucía en 2009 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

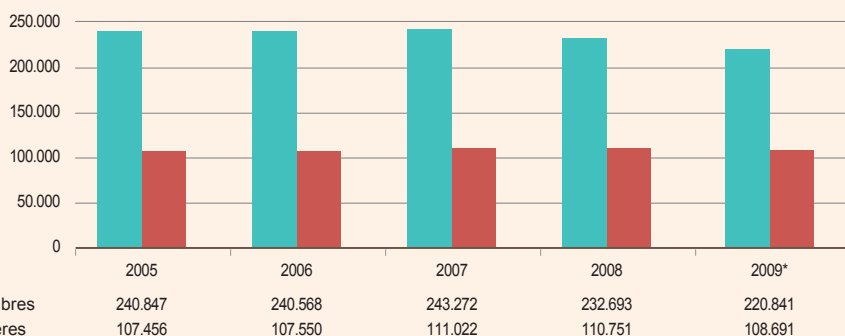
### 3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadores autónomos en Andalucía

*Consejería de Empleo*

El número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía ha seguido una senda descendente entre 2008 y 2009, con una caída del -4,1%. Por sexo, el decremento ha sido más intenso entre los hombres (-5,1%), que entre las mujeres (-1,9%). Se sigue así el camino iniciado en 2008 en el cual el descenso fue del 4,4% y del 0,3% respectivamente. Es interesante también comparar los datos de 2005 y 2008 para ambos sexos ya que muestran una disminución en el número de autónomos (-3,4%) y por el contrario un aumento en el total de autónomas (3,1%). Esto pone de manifiesto que pese al descenso interanual que se ha producido en los años 2008 y 2009 en el número de autónomos y autónomas, hay una tendencia por parte de las mujeres autónomas a resistir mejor la recesión que los hombres.

Gráfico 3.44.

Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía.  
Años 2005-2009



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

(\*) Nota: Datos a 1 de diciembre de 2009.

### 3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

Las cifras que hacen referencia al alumnado matriculado en enseñanzas universitarias muestran un ligero descenso con respecto al curso anterior (2007-2008) para ambos sexos. En concreto durante el curso académico 2008-2009 se matricularon 226.111 personas para cursar estudios universitarios en centros andaluces. La proporción de mujeres y hombres matriculados, 55% y 45% respectivamente, no ha experimentado cambios con respecto a cursos precedentes. Tampoco se observan variaciones significativas en las preferencias de elección del tipo de estudios a cursar,

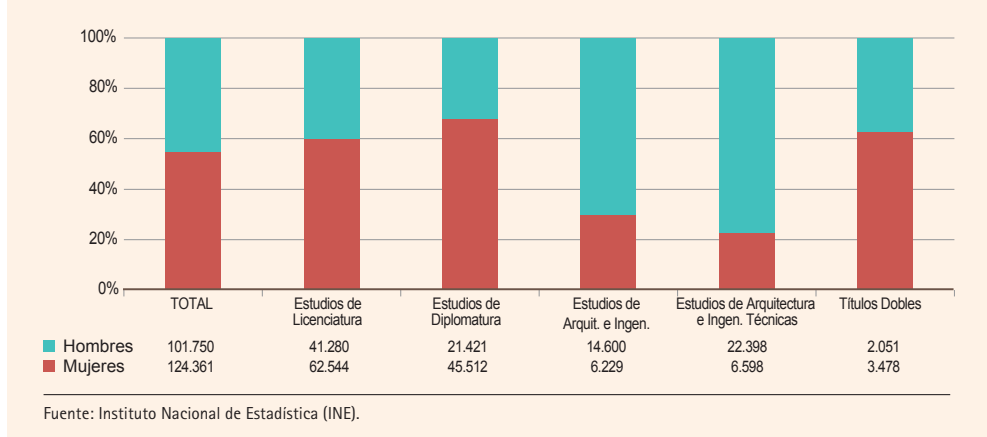


así las enseñanzas conducentes a la obtención de Licenciaturas siguen siendo las más demandadas con un 46% de matriculaciones, seguidas por las de los estudios de Diplomaturas (30%), Arquitectura e Ingenierías Técnicas (13%), Arquitectura e Ingeniería Superior (9%) y Titulaciones Dobles (2%).

En cuanto a la distribución por sexo también se mantienen las tendencias observadas en cursos anteriores. Sigue siendo mayor el número de mujeres respecto al de hombres que optan por estudios de Licenciatura (60%), Diplomatura (68%) y Titulaciones Dobles (63%), mientras que se invierte esta proporción en estudios de Arquitectura e Ingeniería, tanto Técnica como Superior, donde el número de hombres matriculados (77% y 70%, respectivamente) es sensiblemente superior al de mujeres.

Gráfico 3.45.

Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza y sexo en Andalucía. Curso 2008-2009

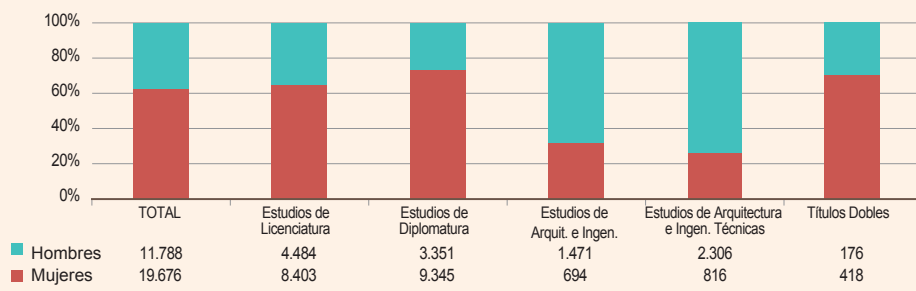


### 3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2009 en Andalucía según tipo de estudio

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

En el curso académico 2008-2009 concluyeron sus estudios en centros universitarios andaluces 31.464 personas. Como viene ocurriendo en cursos anteriores, el número de titulaciones obtenidas por mujeres (19.676) es superior en 25 puntos porcentuales a las obtenidas por hombres (11.788), destacando en Diplomaturas (74%), Titulaciones Dobles (70%) y Licenciaturas (65%). Esta tendencia se ha incrementado en un 10,6% con respecto al curso 2007-2008. Sin embargo, en estudios de Arquitectura e Ingeniería, tanto en el nivel Superior como el Técnico, sigue siendo más elevado el número de titulados varones (68% y 74%, respectivamente).

**Gráfico 3.46.** Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2009 en Andalucía por tipo de estudio



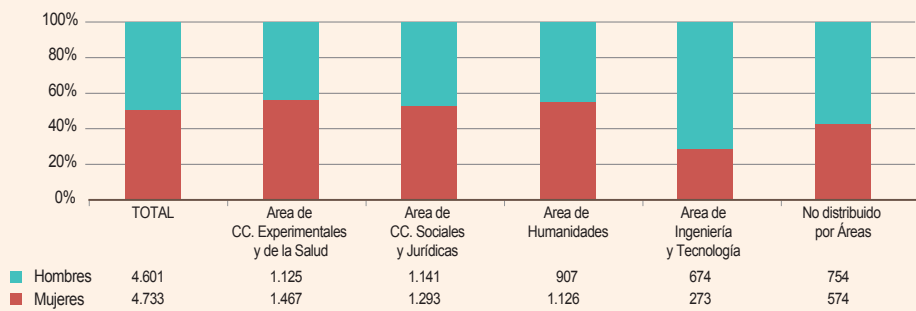
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.5.6. Alumnado matriculado en los cursos de Doctorado según área de conocimiento y sexo en el curso 2008-2009

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

Durante 2009 se matricularon en cursos de doctorado prácticamente la misma proporción de mujeres (51%) que de hombres (49%). No obstante, si se analiza la distribución por sexo en las distintas áreas de conocimiento se pueden apreciar diferencias significativas entre ambos, así la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres en las Áreas de Ciencias Experimentales y de la Salud (57%), de Humanidades (55%), así como en la de Ciencias Sociales y Jurídicas (53%), mientras que los hombres son mayoría en el Área de Ingeniería y Tecnología (71%). Respecto al curso anterior se observa, para ambos sexos, que disminuye el número de personas matriculadas en las áreas de Ciencias Experimentales y de la Salud y Humanidades, aumentando en las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Tecnología.

**Gráfico 3.47.** Alumnado matriculado en cursos de Doctorado según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2008-2009



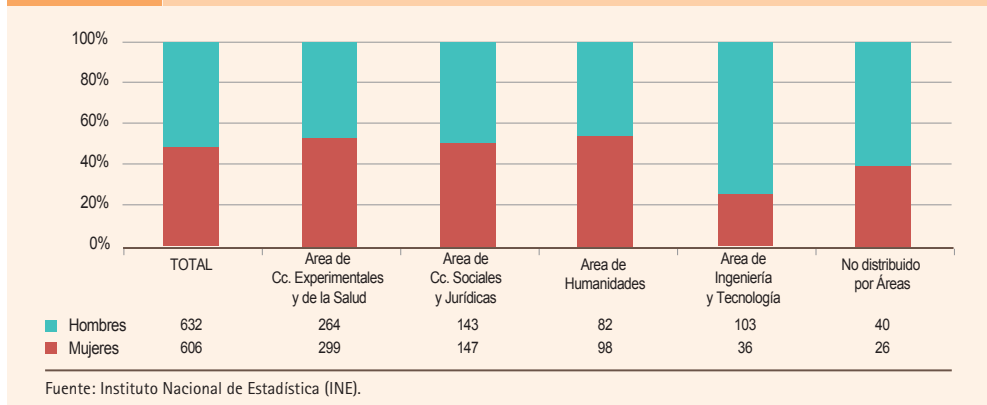
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.5.7. Tesis doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento y sexo en el curso 2008-2009

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

De las 1.238 tesis aprobadas en Andalucía durante el curso 2008-2009, 606 fueron defendidas por mujeres (49%) y 632 por hombres (51%). Si se analiza la distribución por sexo según el área de conocimiento, se observa que en Ciencias Experimentales y de la Salud (53%) así como en el Área de Humanidades (54%), más de la mitad de las tesis doctorales aprobadas fueron presentadas por mujeres, mientras que en el Área de Ingeniería y Tecnología el número de tesis doctorales defendidas por hombres prácticamente triplica a las defendidas por mujeres.

**Gráfico 3.48.** Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2008-2009



### 3.5.8. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela Universitaria en Andalucía y España en 2008-2009

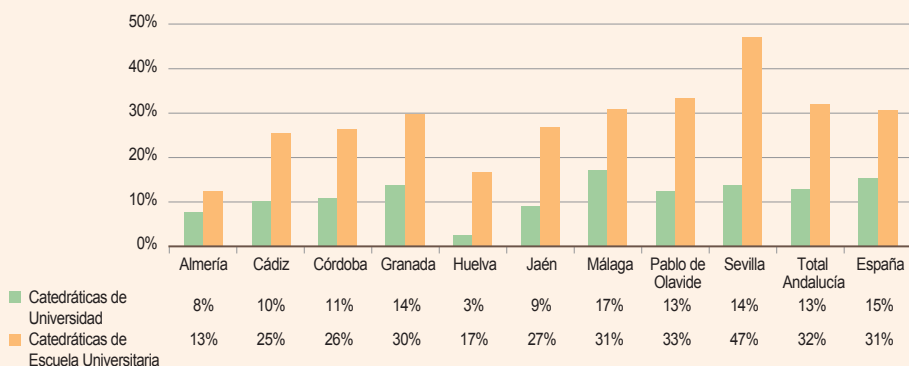
*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

En Andalucía, la presencia de las mujeres en este ámbito docente ha experimentado pocas variaciones con respecto al curso anterior. Tal y como muestra el gráfico, la mayor proporción de mujeres en puestos de Cátedra se sigue dando en las Escuelas Universitarias (32%), mientras que en las Cátedras de Universidad, aún cuando la proporción de mujeres ha aumentado ligeramente durante el curso 2008-2009, sigue siendo bastante reducida (13%) en comparación con la proporción de hombres catedráticos. Si se comparan estos datos con los del conjunto de España, se observa que la proporción de Catedráticas de Escuelas Universitarias en Andalucía es superior en un punto porcentual, mientras que en el caso de las Cátedras de Universidad la Comunidad Autónoma se encuentra dos puntos porcentuales por debajo del resto del país.

Si en lugar de tomar como base para la comparación el curso 2007-2008, se toma como referencia el curso 2006-2007 el análisis es prácticamente el mismo tanto para Andalucía como para España.

Gráfico 3.49.

Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2008-2009



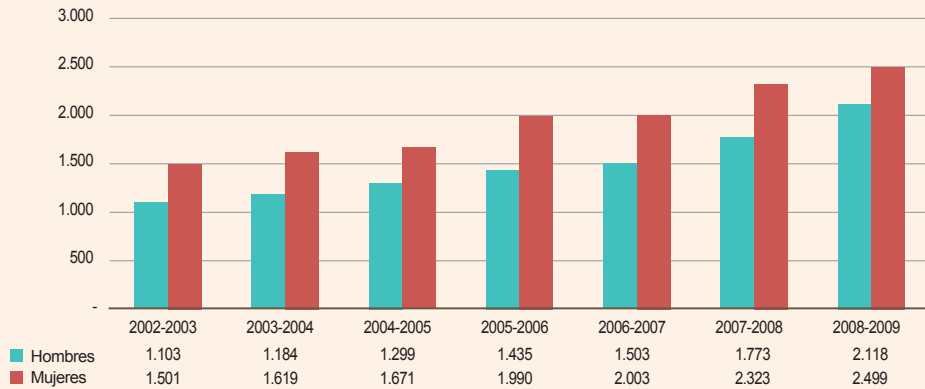
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

### 3.5.9. Estudiantes con becas Erasmus

*Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*

Las becas Erasmus son ayudas económicas para cursar un periodo de estudios en las universidades asociadas a este programa de un total de 30 países europeos. Con ellas se pretende fomentar la movilidad de estudiantes para que se beneficien educativa, lingüística y culturalmente de la experiencia que supone el aprendizaje en otro país. Andalucía sigue manteniendo la tendencia de crecimiento observada en años anteriores en la concesión de este tipo de becas. Durante el curso 2008-2009, el incremento experimentado es de 13 puntos porcentuales con respecto a las concedidas en el curso precedente. Las mujeres andaluzas siguen siendo mayoría (54%) a la hora de elegir esta opción para cursar estudios universitarios en Europa, en consonancia con el mayor peso que representan en el alumnado universitario. Asimismo, en ese periodo de referencia, los hombres han experimentado un aumento notable con respecto al curso anterior.

El incremento que se observa en el número total de estudiantes con becas Erasmus entre los cursos 2008-2009 y 2002-2003 es de un 77,3%, habiendo experimentado el sexo masculino un aumento del 92% frente al aumento femenino del 66,5%.

**Gráfico 3.50.** Estudiantes con becas ERASMUS en Instituciones de Andalucía por sexo

Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

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

#### 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*

El uso del ordenador es una práctica cada vez más extendida en todos los ámbitos sociales de nuestro país pero, como se ha puesto de manifiesto en informes anteriores, la situación no es homogénea en absoluto si se tienen en cuenta variables como el territorio o el sexo de la persona.

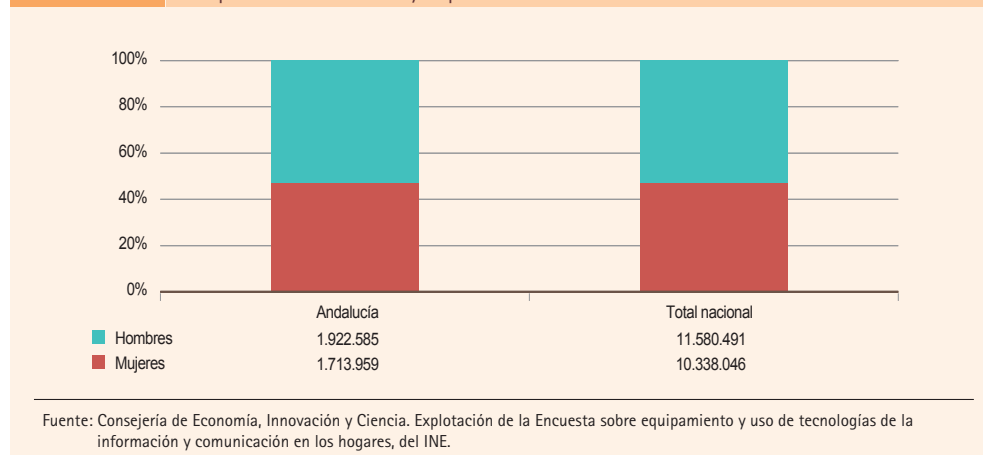
Si se analiza la evolución del uso del ordenador durante 2009 teniendo en cuenta estas variables, se observa que se ha acortado la brecha en el uso del ordenador entre hombres nacionales y andaluces, situándose ésta en 4,2 puntos porcentuales frente a los 4,4 de 2008. En el caso de las mujeres, esta diferencia entre el ámbito nacional y el autonómico en el uso del ordenador ha experimentado una reducción mayor, pasando de 6,8 puntos porcentuales en 2008 a 3,9 puntos en 2009. No obstante, en Andalucía persiste la brecha entre hombres y mujeres, situándose ésta en 6,6 puntos porcentuales a finales de 2009.

Si además se introduce la variable edad en el análisis de la brecha digital entre hombres y mujeres, se observa que existe una correlación entre ambas. Cuanto mayor es la edad de la persona, mayor es la brecha. Así, en 2009, las mujeres

comprendidas en el rango de edad entre 25 y 34 años residentes en Andalucía presentan un porcentaje de uso del 81,5% frente al 76,2% de los hombres, mientras que en las mujeres entre 35 y 44 años el porcentaje de uso es del 59,5% frente al 71,3% de los hombres. Por tanto, la edad es un factor en el uso del ordenador, con mayor impacto en el caso de las mujeres.

Otro hecho destacable, además de haber aumentado en 2009 el número de mujeres andaluzas usuarias del ordenador, nos lo proporciona la "Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares" realizada por el INE, donde se observa que en Andalucía el porcentaje de mujeres que ha utilizado el ordenador en los últimos tres meses ha aumentado en 7,2 puntos porcentuales en 2009 con respecto al año 2007, siendo este incremento de 5,6 puntos porcentuales en el caso de los hombres. A nivel nacional el incremento es de 6,4 y 5,7 puntos porcentuales respectivamente.

**Gráfico 3.51.** Personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Comparativa Andalucía y España. Año 2009



### 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*

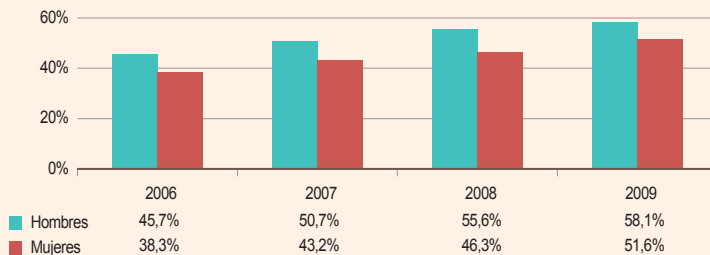
En cuanto al uso de internet en 2009, el 51,6% de las mujeres andaluzas ha accedido a internet al menos una vez. Esta cifra supone un incremento de 5,3 puntos porcentuales con respecto al año anterior. La brecha digital de género en el acceso a internet ha disminuido respecto al año 2008 pasando de -6,8 a -5,9 puntos porcentuales en 2009.

La proporción de mujeres que ha accedido a internet en los últimos tres meses, ha pasado del 38,4% en 2006 al 51,6% en 2009, produciéndose también un aumento en la frecuencia de uso. Así mientras que en 2006 sólo el 49,6% de las mujeres que usaban internet lo hacían diariamente, en el año 2009 esa proporción ha alcanzado el 61,5%. Aún así, los hombres se conectan a internet con mayor frecuencia que las mujeres, salvo en el grupo de edad entre 16 y 24 años, donde la brecha digital es de 3,3 puntos con mayoría de mujeres.

La auténtica diferencia aparece en los distintos usos que hombres y mujeres le dan a internet. Las mujeres andaluzas utilizan más internet que los hombres para temas de salud, para formación y para turismo, mientras que los varones andaluces superan a las mujeres en el uso de la banca electrónica, la lectura de prensa, la venta y búsqueda de información de bienes y servicios, e incluso para obtener información de las Administraciones Públicas.

Gráfico 3.52.

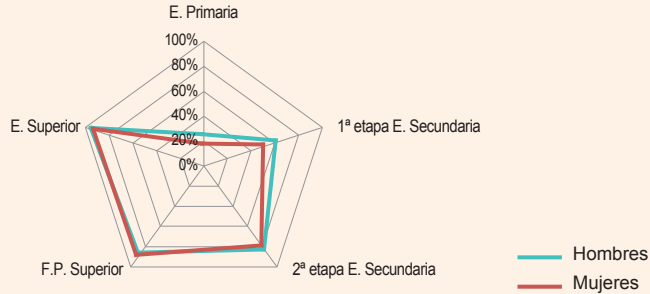
Evolución del porcentaje de personas que han usado internet en Andalucía según sexo. Periodo 2006-2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Si se analiza la diferencia entre hombres y mujeres que han usado el ordenador y accedido a internet en los tres últimos meses, teniendo en cuenta el nivel de estudios que unos y otras tienen, se observa que existe una correlación entre el nivel de formación y la brecha digital. La brecha digital aumenta en los niveles más bajos del nivel académico. Así, observando los datos de 2009, se puede ver que mientras la diferencia de uso de esta tecnología entre mujeres y hombres con estudios superiores se sitúa en -1,7 puntos, esta diferencia es de -7,5 puntos entre mujeres y hombres que únicamente han superado los estudios primarios. Sólo las mujeres con estudios de formación profesional de grado superior superan a los hombres del mismo nivel académico en cuanto a uso del ordenador se refiere.

**Gráfico 3.53.** Uso del ordenador en los últimos tres meses según sexo y nivel de estudios. Proporción y brecha digital en Andalucía. Año 2009

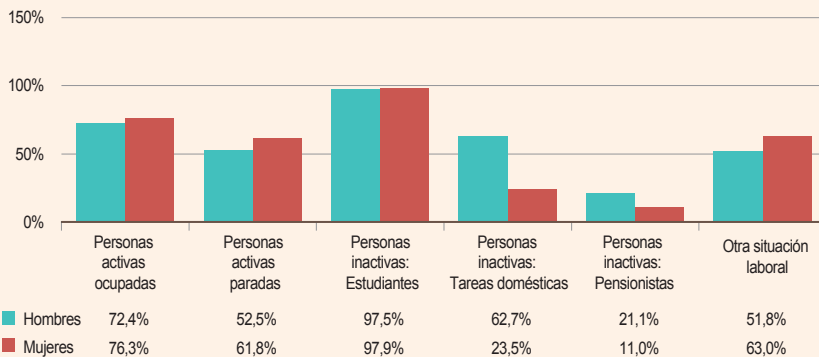


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la situación laboral, cabe destacar que tanto en el uso habitual del ordenador, como en el acceso habitual a internet, la mayor brecha, negativa para las mujeres, se da en el caso de las mujeres inactivas que se dedican a las labores del hogar. Así, mientras el 23,5% de las mujeres en esta situación laboral declaran haber usado el ordenador en los tres últimos meses, en el caso de los hombres la proporción aumenta hasta el 62,7%. Éste es un dato importante a tener en cuenta en la planificación de las políticas de impulso de la Sociedad de la Información.

Sin embargo, entre la población estudiantil el uso de Internet es prácticamente el mismo para hombres que para mujeres, con una diferencia de cuatro décimas.

**Gráfico 3.54.** Uso del ordenador según la situación laboral por sexo en Andalucía. Año 2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



## 3.6. EDUCACIÓN

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (LEA) marca como uno de los principios básicos del Sistema Educativo Andaluz la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo. Más específicamente, entre las estrategias y medidas de apoyo y refuerzo previstas por la Ley, establece la autonomía de los centros docentes para adoptar medidas de fomento de la igualdad entre sexos.

Esta misión la recoge también el I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) al señalar que el sistema educativo debe contribuir a eliminar los estereotipos de género, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad.

Para cumplir con los objetivos antes mencionados, resulta fundamental contar con información actualizada sobre las diferentes tendencias que, desde la perspectiva de género, pueden identificarse tanto en los niveles educativos, como en la evolución de los servicios que presta el sistema educativo.

Este apartado de la Realidad del Informe de Impacto de Género se va actualizando y ampliando un año tras otro, con el objetivo de facilitar información útil al personal responsable de las políticas y a la ciudadanía sobre los aspectos fundamentales del Sistema Educativo andaluz desde el enfoque de género. En esta edición, se ha considerado conveniente incluir como novedad el análisis de la participación por sexo en los ciclos formativos por familias profesionales; en los que las diferencias en la elección de las especialidades por parte de alumnos y alumnas son considerables.

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

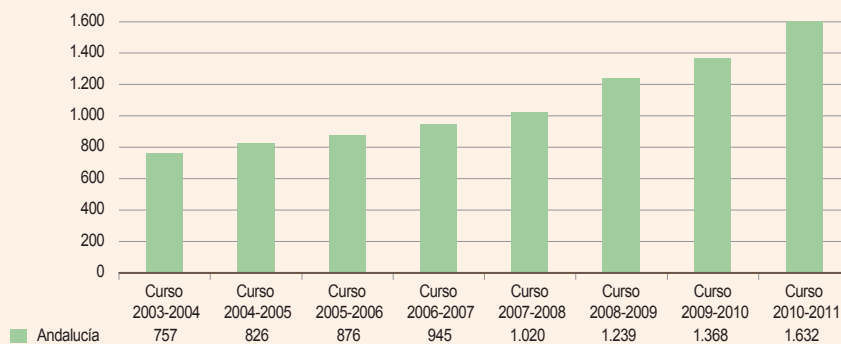
*Consejería de Educación*

La atención a niños y niñas de 0 a 3 años como etapa educativa se corresponde con el primer ciclo de la Educación Infantil.

En los gráficos siguientes puede apreciarse el progresivo aumento tanto del número de centros como de las plazas ofertadas desde el curso 2003-2004. De 757 centros en funcionamiento en el curso 2003-2004, el sistema ha pasado a tener 1.632 centros para el curso 2010-2011; lo que supone un incremento del 115,6%.

Lo mismo ocurre con el número de plazas ofertadas. De las 36.494 del curso 2003-2004, se ha pasado a 87.905 plazas para el curso 2010-2011, lo que supone un incremento del 140,1% .

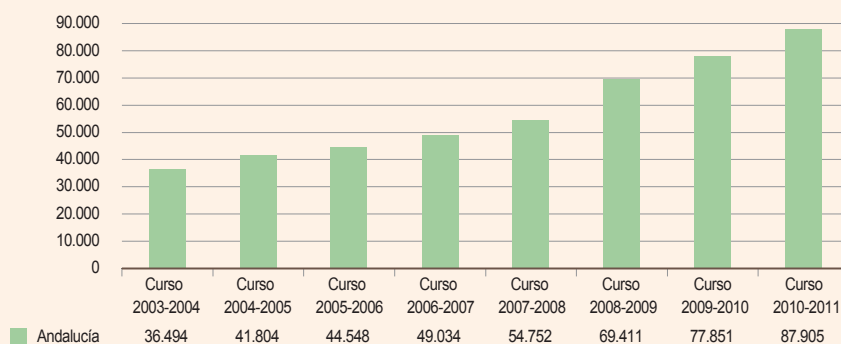
**Gráfico 3.55.** Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía 2003-2011



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

El incremento progresivo de centros y plazas obedece al compromiso adquirido por el gobierno de la Junta de Andalucía, consciente, entre otras cuestiones, de la importancia que tiene la escolarización a estas edades para favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de padres y madres. Asimismo, es una medida que tiene efectos positivos en cuanto al éxito escolar porque está demostrado que cuanto antes se inicia la estimulación en la infancia, mejores resultados escolares se obtienen.

**Gráfico 3.56.** Evolución del número de plazas ofertadas en Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía 2003-2011



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

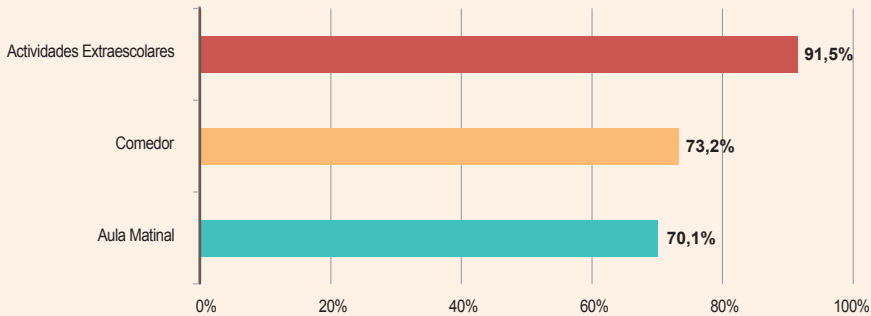
### 3.6.2. Centros educativos que ofertan servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

Consejería de Educación

El Plan de Apertura de Centros engloba los servicios auxiliares de aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Estos servicios también favorecen en gran medida la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de padres y madres puesto que son un instrumento útil para conciliar la vida familiar y laboral.

La cobertura de estos servicios entre los centros educativos acogidos al Plan continúa incrementándose en relación a cursos anteriores. El gráfico siguiente muestra en qué medida los centros educativos acogidos al Plan ofrecen unos servicios determinados, ya sea aula matinal, comedor o actividades extraescolares. En el caso de las actividades extraescolares ronda el 90% en casi todas las provincias, mientras que los servicios de aula matinal y comedor rondan el 70%.

**Gráfico 3.57.** Centros educativos que ofertan servicios de Aula Matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2010-2011



Fuente: Consejería de Educación.

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

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

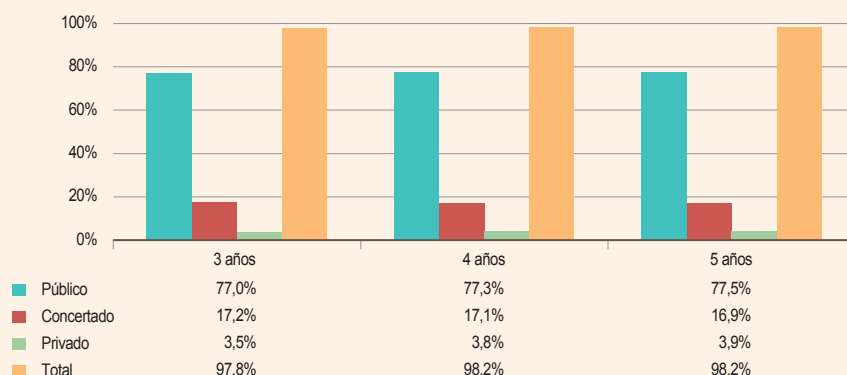
Consejería de Educación

A pesar de que el segundo ciclo de infantil no es un nivel de enseñanza obligatoria, la tasa de escolarización en esta etapa se aproxima al 100% en los últimos años, y se imparte casi en su totalidad en centros sostenidos con fondos públicos (centros públicos y centros privados concertados).

Como consecuencia de la política iniciada para incrementar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles puede apreciarse un progresivo aumento del porcentaje de alumnos y alumnas escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos. En centros privados, la escolarización en este ciclo no alcanza el 4%.

Gráfico 3.58.

Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos. Andalucía curso 2008-2009



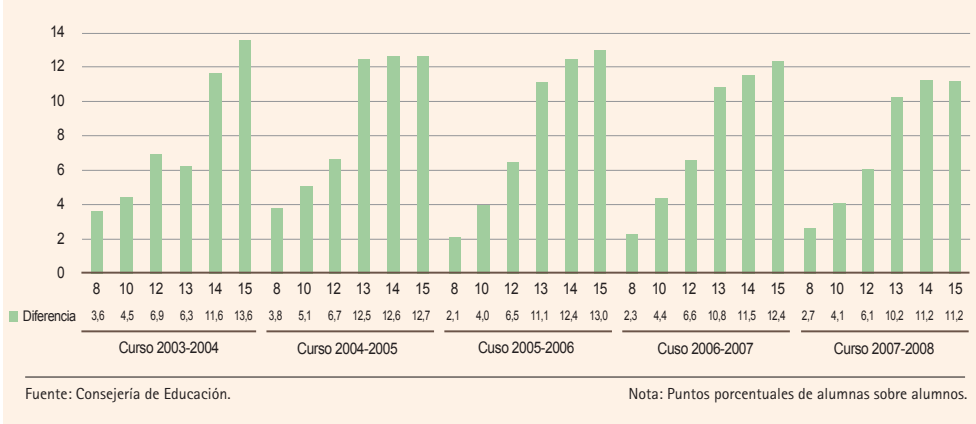
Fuente: Consejería de Educación.

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

*Consejería de Educación*

La tasa de idoneidad en diferentes edades del alumnado, es decir, los porcentajes de alumnos y alumnas matriculados en el curso que por su edad les corresponde, son una importante medida de los resultados del sistema educativo.

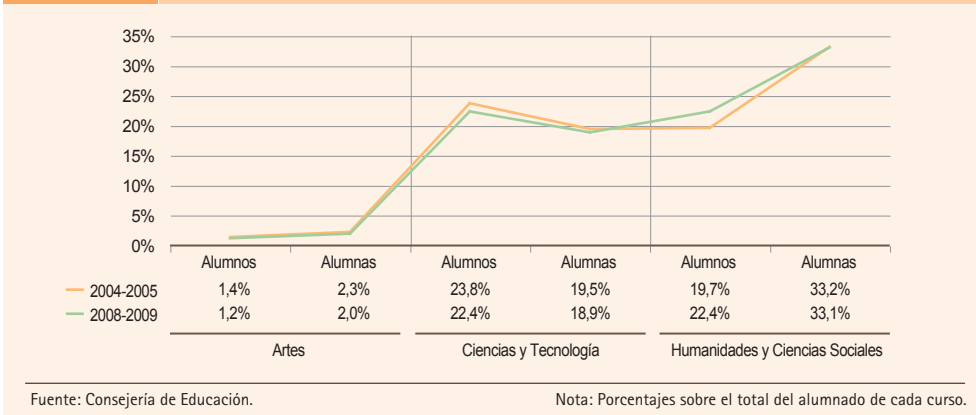
La tasa de idoneidad registra tradicionalmente niveles superiores para las alumnas que para los alumnos. Esta diferencia de uno y otro sexo se acentúa a medida que la edad aumenta y destaca en la Educación Secundaria. En los dos últimos cursos parece observarse una ligera disminución de la diferencia por sexo en la tasa a partir de los 12 años. En el curso 2007-2008, la diferencia en la tasa es la misma para el alumnado de 14 y 15 años.

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

### 3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato según rama de conocimientos en Andalucía

Consejería de Educación

El número de alumnas que cursan enseñanzas postobligatorias en Bachillerato supera al de alumnos. También existen diferencias por sexo en la modalidad de Bachillerato que eligen. Así, la modalidad de Ciencias y Tecnología es más demandada por los alumnos, aunque ha disminuido la diferencia porcentual entre alumnos y alumnas, mientras que las modalidades de Humanidades y Ciencias Sociales, seguidas por Artes son solicitadas por un mayor número de alumnas que de alumnos.

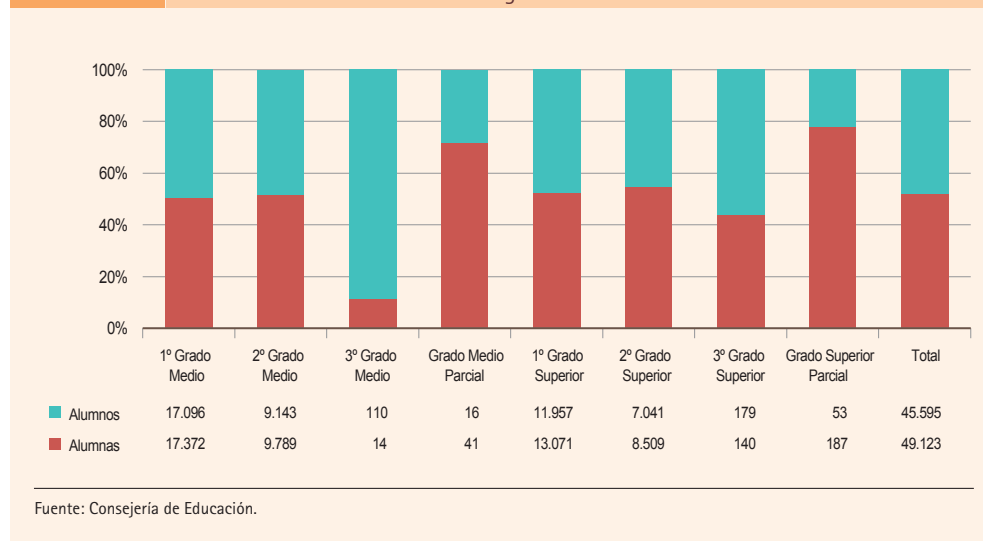
**Gráfico 3.60.** Evolución porcentual del alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía

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

Consejería de Educación

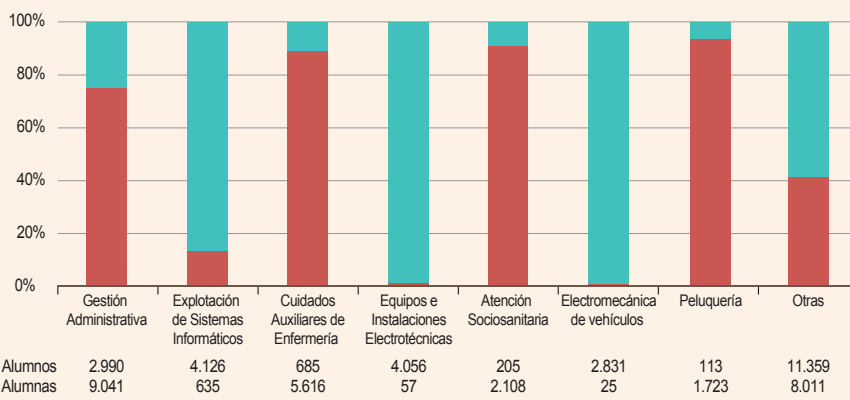
Al igual que en el Bachillerato, en los ciclos formativos la presencia de alumnas es ligeramente superior a la de alumnos. Los niveles en los que la presencia de alumnos y alumnas roza el equilibrio coincide con los dos grados medios. Sin embargo, en los grados superiores la diferencia es más acentuada, ocupando las alumnas un mayor número de plazas.

Gráfico 3.61. Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2008-2009



En el grado medio, hay familias profesionales donde la distribución de alumnos y alumnas muestra una gran diferencia por sexo. Así, en “equipos e instalaciones electrotécnicas” y “electromecánica de vehículos” se da una elevada concentración de alumnos (casi el 100%), mientras que en ramas como la “atención socio-sanitaria” y “peluquería” ocurre el fenómeno contrario. En “gestión administrativa” rama en la que se concentra la mayor proporción de discentes, las mujeres triplican a los varones.

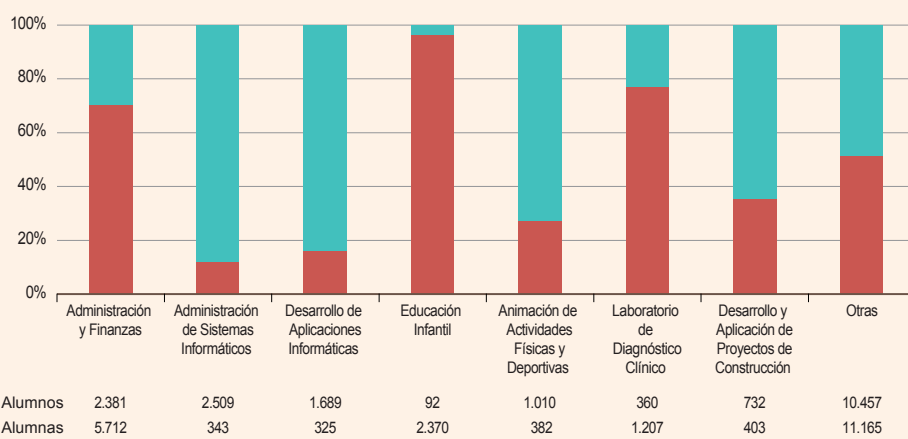
**Gráfico 3.62** Alumnado de ciclos formativos de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2008-2009



Fuente: Consejería de Educación.

En el grado superior, aunque las diferencias por sexo son algo menores, también se observa que hay estudios con predominio de estudiantes varones como “administración de sistemas informáticos” y “desarrollo de aplicaciones informáticas” mientras que “educación infantil” cuenta con un alumnado femenino en su práctica totalidad.

**Gráfico 3.63** Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2008-2009



Fuente: Consejería de Educación

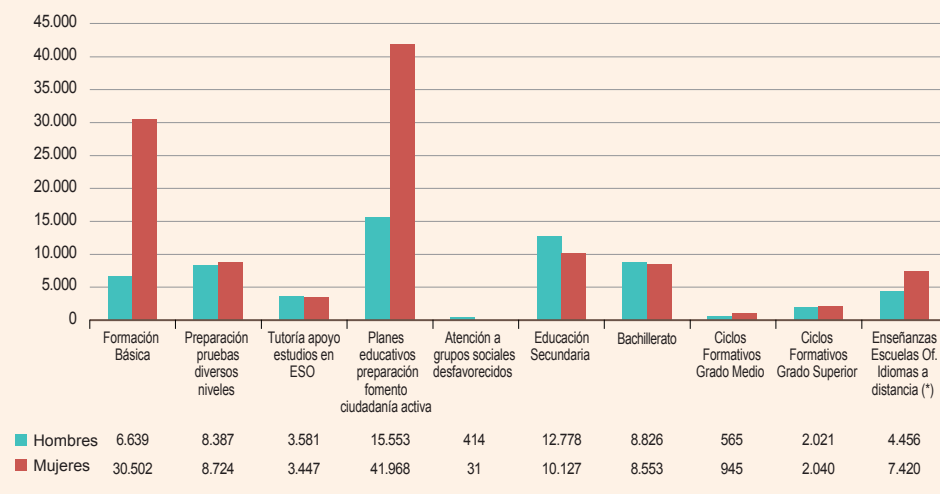
### 3.6.7. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2008-2009

Consejería de Educación

En el curso 2008-2009, ha aumentado la presencia de hombres en las enseñanzas de personas adultas en términos globales respecto al curso 2007-2008 y suponen un total de 63.220. Sin embargo, sigue siendo mayoritario el alumnado femenino, unas 113.757 mujeres, un 64,3% del conjunto. En el curso 2007-2008 las alumnas representaban el 67,8% y los alumnos, el 32,2%.

El alumnado de estas enseñanzas se distribuye en tres grupos. El primero es formación básica, que incluye la preparación a pruebas de diversos niveles, tutoría de apoyo a estudios en ESO, planes educativos en preparación al fomento de la ciudadanía y atención a grupos sociales desfavorecidos. El subgrupo de atención a grupos sociales desfavorecidos tiende a desaparecer ya que se va integrando en planes educativos de fomento a la ciudadanía activa. El segundo gran grupo comprende la enseñanza secundaria y el tercer grupo la enseñanza de idiomas.

Gráfico 3.64. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2008-2009



Fuente: Consejería de Educación.



Con respecto al curso 2007-2008 se aprecia un aumento en el número de personas que realizan los exámenes libres de graduado en secundaria (un 34% más), lo que genera a su vez un incremento tanto del número de hombres como de mujeres en la preparación de pruebas de diversos niveles (56% más) y, consecuentemente, en las tutoría de apoyo a estudios en ESO (162% más).

Por otro lado, la población adulta inscrita en formación básica, preparación a pruebas de diversos niveles, tutoría de apoyo a estudios en ESO, o planes educativos de fomento a la ciudadanía activa<sup>1</sup>, sigue siendo predominantemente femenina (71%) aunque la presencia de hombres en estas categorías ha aumentado un 4% respecto al curso 2007-2008.

---

<sup>1</sup> Los planes educativos de fomento a la ciudadanía activa contiene acciones de formación relacionadas con el uso básico de las TIC, el fomento a la cultura y espíritu empresarial, el conocimiento del patrimonio cultural andaluz o la adquisición de hábitos saludables.

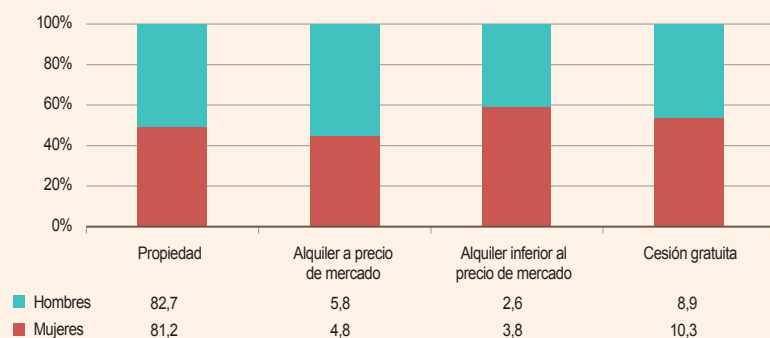
## 3.7. VIVIENDA

*Consejería de Obras Públicas y Vivienda*

La política de vivienda de la Junta de Andalucía tiene como objetivo primordial garantizar el acceso a una vivienda digna a todos los andaluces y andaluzas en condiciones de igualdad. En la aplicación de dicha política es fundamental contar con aquellos indicadores que permiten medir resultados, prestando especial atención a los que muestran el impacto diferenciado de las acciones públicas en materia de vivienda en la vida de mujeres y hombres.

Para ello, la principal fuente de información proviene de los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, a partir de la explotación que realiza el Instituto de Estadística de Andalucía.

**Gráfico 3.65.** Personas según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2008



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

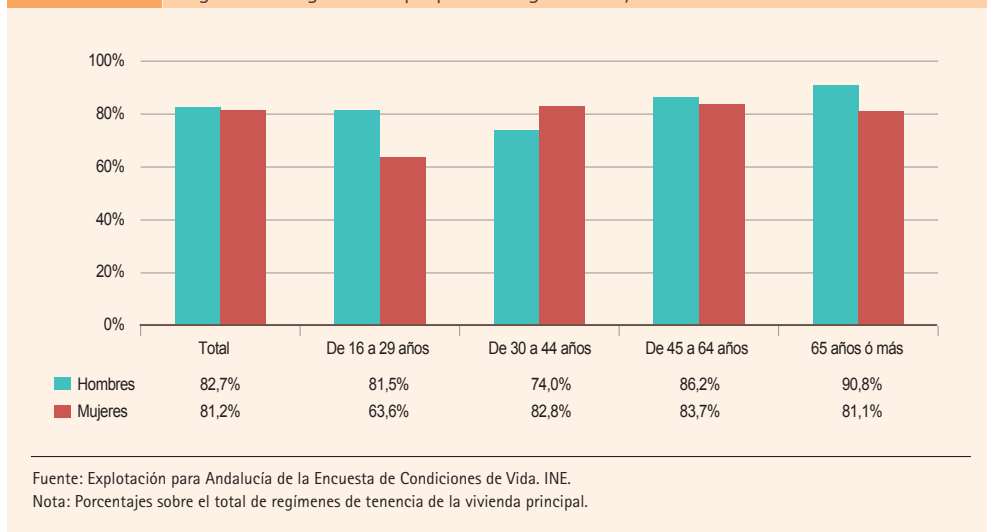
Nota: Datos porcentuales.

### 3.7.1. Hogares en régimen de propiedad

A efectos de dicha Encuesta, una vivienda se considera en propiedad, cuando la persona propietaria de la vivienda es un miembro del hogar. En 2008, y respecto a los datos de 2007 se observa una disminución en el porcentaje de hombres con vivienda en propiedad y un incremento en el porcentaje de mujeres, con lo que continúa reduciéndose el diferencial entre sexos.

Únicamente se observa un sesgo importante en el porcentaje entre sexos en los intervalos de edad de 16 a 29 años y en el de 30 a 44. En el primero de ellos el porcentaje de mujeres es muy inferior al de hombres y en el segundo se produce el dato contrario, lo que corrige la tendencia global. Estas diferencias podrían deberse a un retraso de las mujeres respecto de los hombres en la edad a la que adquieren su vivienda, aunque parece mostrar una línea de incremento de las mujeres propietarias aunque a una edad algo más avanzada.

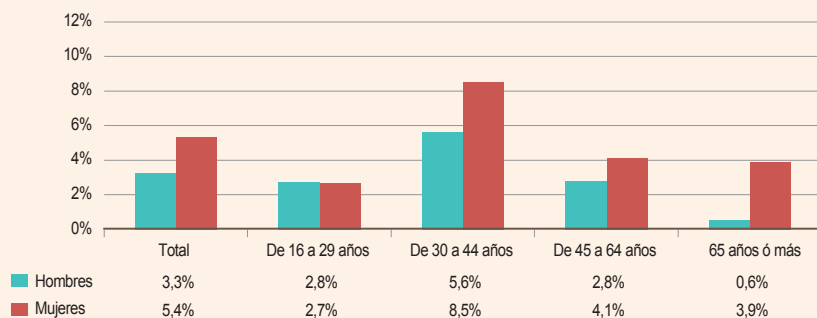
**Gráfico 3.66.** Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad en Andalucía. Año 2008



### 3.7.2. Hogares en régimen de alquiler a precio de mercado en Andalucía en 2008

Una vivienda se considera en alquiler a precio de mercado cuando alguno de los miembros del hogar satisface por su uso una cantidad en metálico o en especie a precio de mercado, independientemente de que exista o no un contrato. En este régimen se puede observar un leve decrecimiento en el número de mujeres que tienen viviendas en este régimen respecto a 2007 y un incremento en los hombres, lo que de consolidarse en posteriores estadísticas confirmaría la tendencia comentada en el apartado anterior.

**Gráfico 3.67.** Hogares en régimen de alquiler a precio de mercado según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



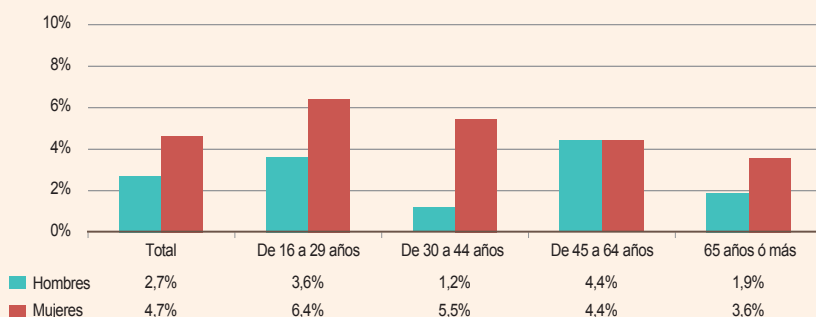
Fuente: Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

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

### 3.7.3. Hogares en régimen de alquiler a precio inferior al de mercado en Andalucía en 2007

Una vivienda se considera en alquiler a precio inferior al de mercado cuando alguno de los miembros del hogar satisface por su uso una cantidad en metálico o en especie y el precio es inferior al de mercado. Se incluyen los casos en los que por ley no se puede subir el importe del alquiler (casas de renta antigua), o la vivienda es facilitada a un precio más bajo por la empresa u organización en la que trabaja algún miembro del hogar, por instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, por familiares, etc.

**Gráfico 3.68.** Hogares en régimen de alquiler a precio inferior al de mercado según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



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

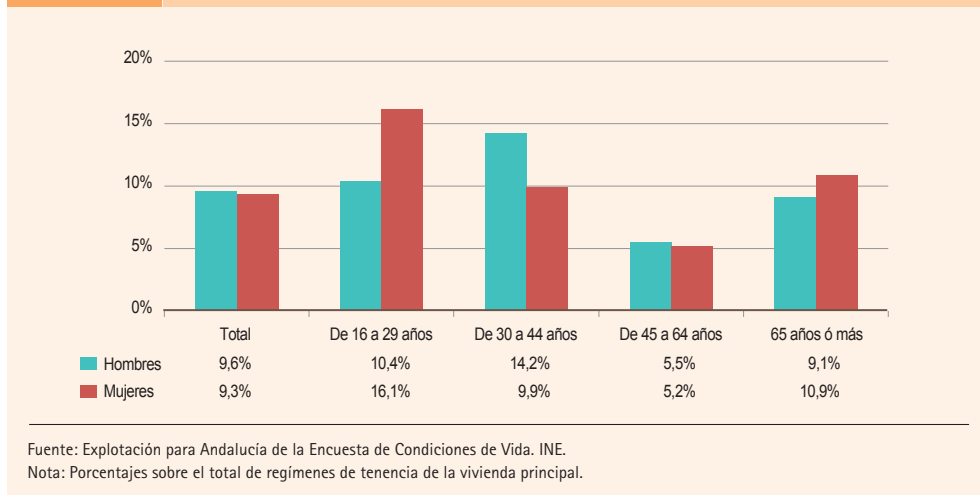
Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal.

Esta figura de tenencia de la vivienda muestra una mayor presencia femenina, con una diferencia de 2 puntos porcentuales entre mujeres (4,7%) y hombres (2,7%). La mayor diferencia entre uno y otro sexo por rango de edad se aprecia en la franja de 30 a 44 años (3,3 puntos porcentuales), mientras que en el rango de 45 a 64 años no se aprecian diferencias ente hombres y mujeres.

### 3.7.4. Hogares en régimen de cesión gratuita en Andalucía en 2007

Una vivienda se considera en cesión gratuita cuando las personas que la habitan no satisfacen remuneración por su alquiler, por ser facilitada por la empresa u organización en la que trabaja algún miembro del hogar, o por otros hogares o instituciones.

**Gráfico 3.69.** Hogares en régimen de cesión gratuita según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



En este último régimen, no hay apenas diferencias entre hombres y mujeres a nivel general, si bien las mujeres han aumentado su presencia respecto a 2006 hasta reducir el desequilibrio con respecto a los hombres de 2,2 puntos porcentuales a 0,3 puntos. No obstante, la franja de edad donde se encuentran más varones continúa siendo la de 30 a 44 años, con 4,3 puntos porcentuales por encima de las mujeres, mientras que las mujeres superan en el rango de edad de 16 a 29 años en 5,7 puntos porcentuales a los hombres. A partir de los 45 años, las diferencias entre ambos sexos son mínimas.

## 3.8. TRANSPORTES

*Consejería de Obras Públicas y Vivienda*

La integración de la dimensión de género en el análisis de la demanda en el área de transportes, al igual que en el ámbito de vivienda y urbanismo, favorece la planificación de servicios e infraestructuras más adecuadas a las necesidades de la vida diaria de hombres y mujeres, tanto en el desarrollo de la vida personal y familiar, como laboral.

En Andalucía, se han comenzado a tener en cuenta las diferencias de uso y patrones de movilidad de ambos sexos como un aspecto a analizar en las encuestas que se realizan desde la Administración sobre los desplazamientos, y como consecuencia de ello, se ofrecen por primera vez en este Informe datos provenientes de los consorcios de transportes de la Comunidad Autónoma.

Además, se incluye la actualización de indicadores contenidos en informes anteriores como los referidos a accidentes de tráfico, cuyos resultados, aunque siguen mostrando una mayor incidencia de lesiones y fallecimientos en el caso de los hombres; revelan una evolución favorable con una reducción generalizada en ambos indicadores. Por último, se ofrecen los datos relativos al tiempo medio dedicado a desplazamientos por sexo en Andalucía.

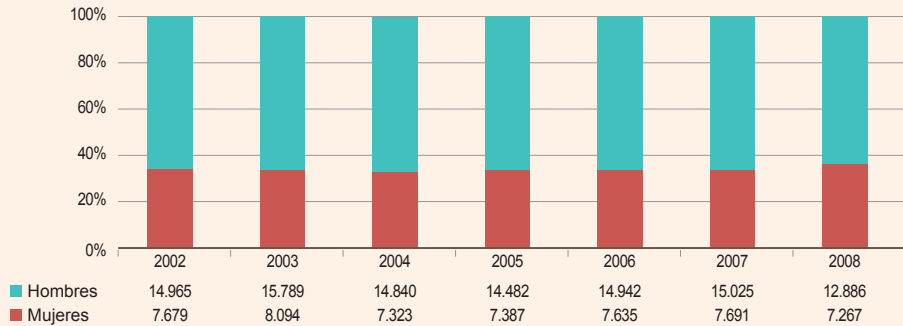
### 3.8.1. Evolución 2002-2008 del número de personas heridas en accidente de tráfico en Andalucía

*Consejería de Obras Públicas y Vivienda*

Para analizar los datos de evolución de las personas heridas y muertas en accidentes de tráfico en Andalucía desde 2002 hasta 2008 se ofrecen a continuación los datos, desagregados por sexo, de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior.

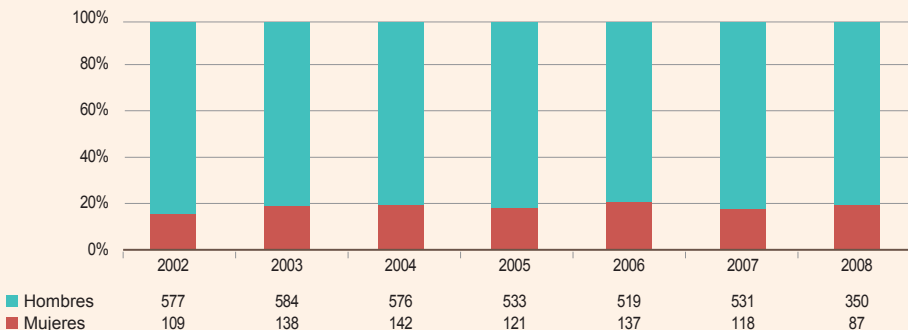
En primer lugar, hay que señalar como referencia global que el número total de personas conductoras en Andalucía en 2008 ascendía a 4.565.489, de las cuales el 61,9% son hombres (2.826.578) y el 38,1%, mujeres (1.738.911).

Según la Dirección General de Tráfico, el total de las personas heridas en 2008 fue de 20.153, de las cuales un 63,9% son hombres y un 36,1%, mujeres, porcentajes coherentes con el número total de personas que conducen en Andalucía. Lo más destacable en 2008 es el descenso en el número de personas heridas. Por sexo, la reducción es mucho más acusada en el caso de los varones (14,3%) que en el de las mujeres (4,5%).

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

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

En el caso de los fallecimientos, el número total de personas que han perdido la vida en accidentes de tráfico asciende a 437, de las cuales un 80,1% son hombres y un 19,9% mujeres. Resulta muy llamativa la sustancial reducción del número de personas fallecidas en 2008 respecto a la tendencia de los años 2002-2007. En términos absolutos, la disminución de las personas fallecidas fue del 48,5%. Por sexo, el número de hombres fallecidos disminuyó en un 34,1% y el de las mujeres en un 26,8%. Estos datos son muy relevantes desde el punto de vista de género porque las políticas dirigidas a la mejora de la seguridad vial están teniendo un impacto importante en ambos sexos, pero sin duda están teniendo más efectos en la conducta de los hombres con respecto a la conducción.

**Gráfico 3.71.** Evolución del número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía

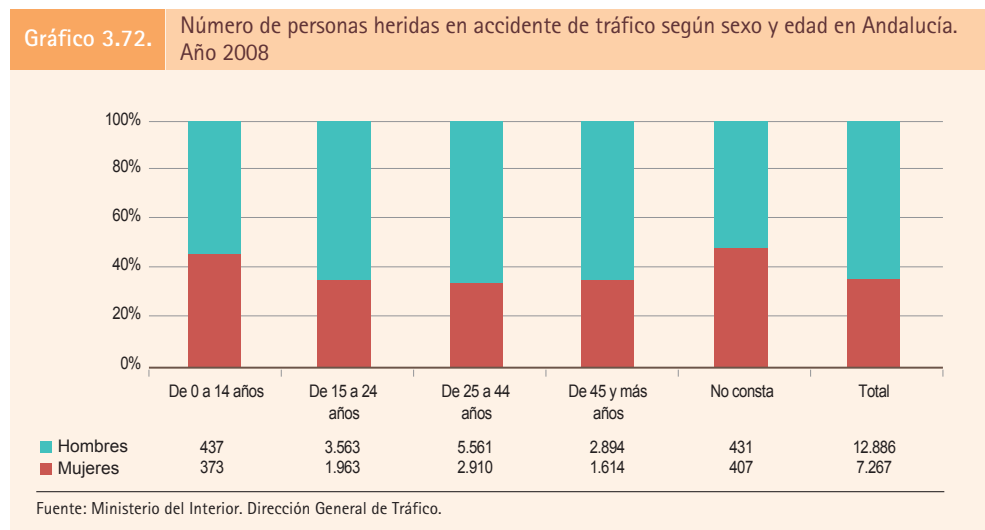
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

### 3.8.2. Personas heridas o muertas en accidente de tráfico según edad en Andalucía

*Consejería de Obras Públicas y Vivienda*

El tramo de edad en el que se han producido más accidentes de tráfico en Andalucía es el de 25 a 44 años con un total de 8.471 personas, de las cuales un 65,6% son hombres y un 34,4% son mujeres.

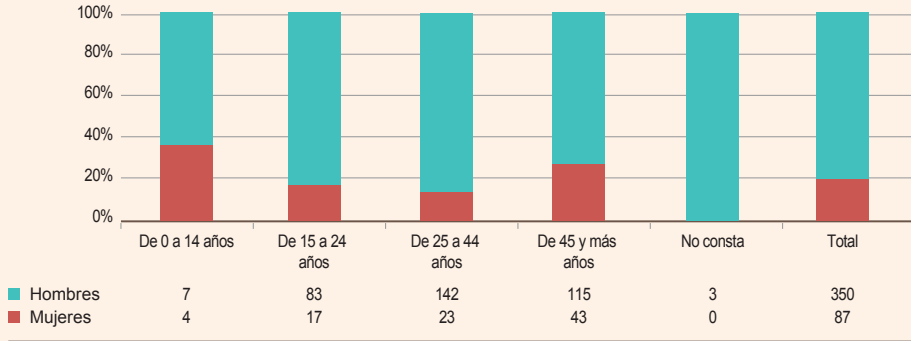
Por otra parte, de las diferentes franjas de edad, la mayor reducción tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres se da en el tramo de 15 a 24 años. Una reducción del 17% en el caso de los varones y del 7% en el de las mujeres.



En cuanto a las personas fallecidas, analizadas por tramos de edad, hay que señalar que de las 437 personas que perdieron la vida en Andalucía en 2008, las franjas en las que se produjeron más muertes son las correspondientes a 25-44 años, con 165 personas fallecidas (un 80,1% hombres); y las de más de 45 años, con 158 personas muertas, de las cuales un 72,8% eran hombres y un 27,2%, mujeres.

En la misma línea de lo mencionado anteriormente, es necesario destacar la reducción en el número de personas fallecidas en el estrato de edad de los 25 a 44 años, siendo elevado el porcentaje de disminución en uno y otro sexo, pero especialmente importante en el caso de las mujeres, casi un 50%. En el caso de los hombres, el descenso también fue importante, un 38%.



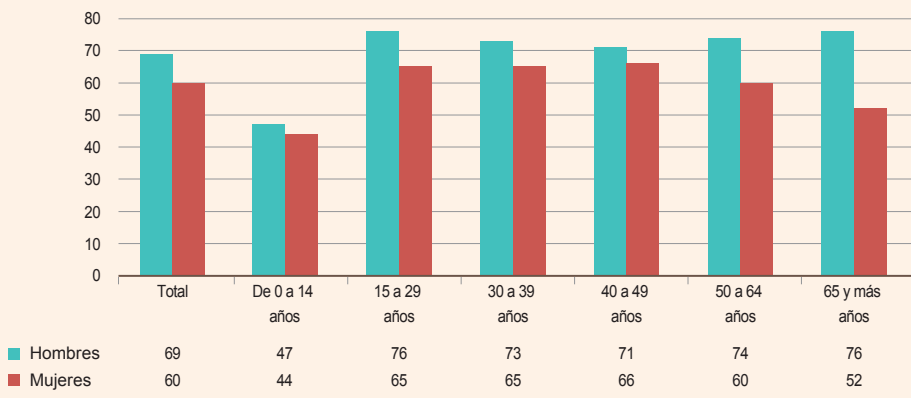
**Gráfico 3.73.** Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2008

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico.

### 3.8.3. Tiempo medio dedicado a desplazamientos según sexo en Andalucía

*Consejería de Obras Públicas y Vivienda*

La encuesta publicada por el Ministerio de Fomento sobre la Movilidad de las Personas Residentes (Movilia), cuya última edición fue realizada en 2006, aporta información relevante para conocer la tipología de demandas existentes en cuanto a desplazamientos y al uso de transportes en el territorio nacional. Los datos que aparecen especificados por sexo referidos a la Comunidad Autónoma de Andalucía arrojan información relevante desde el punto de vista de género.

**Gráfico 3.74.** Tiempo medio dedicado a desplazamientos de las personas que se desplazan según sexo y edad en Andalucía. Año 2008

Fuente: Ministerio de Fomento.

Nota: En minutos de media en un día laborable

Según se desprende de estos datos, los varones de entre 15 y 29 años junto con los de más de 65 son los que más tiempo invierten en desplazamientos en un día laborable en Andalucía, unos 76 minutos. Mientras, las mujeres en las franjas 15-29, 30-39 y 40-49 años utilizan un tiempo parecido en desplazamiento, alrededor de 65 minutos, un periodo menor que los hombres.

No obstante, si se comparan estos datos con el resto del país, se observa que en general la población de la Comunidad andaluza emplea más tiempo para desplazarse que en el resto de España, donde los hombres dedican de media 66 minutos a desplazarse y las mujeres, 57.

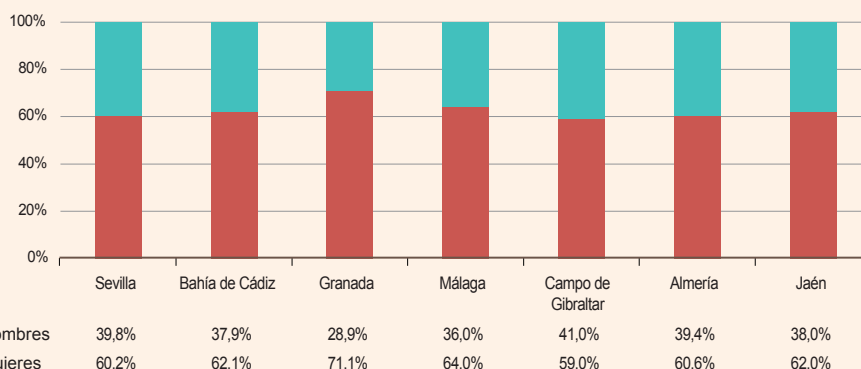
La misma encuesta muestra que las obligaciones laborales son el principal motivo para desplazarse en un día laborable. De ahí puede deducirse que la menor tasa de tiempo empleado por las mujeres en desplazamientos está en consonancia con su menor tasa de empleo.

### 3.8.4. Utilización del transporte público en la red de Consorcios metropolitanos del transporte en Andalucía en 2009

La Encuesta de Satisfacción realizada por los Consorcios del Transporte de Andalucía en 2009 muestra también información relevante sobre usuarios y usuarias del transporte público en nuestra Comunidad.

Gráfico 3.75.

Utilización del transporte público en la red de Consorcios Metropolitanos del Transporte en Andalucía por sexo. Año 2009



Fuente: Consorcios Metropolitanos del Transporte en Andalucía. Encuesta de satisfacción realizada en el año 2009.

En todas las zonas cubiertas por los Consorcios la mayoría de personas usuarias del transporte público son mujeres. El porcentaje de mujeres usuarias no baja del 59% en ninguno de los siete consorcios y alcanza su nivel máximo (71%) en el caso de Granada. El consorcio que cuenta con un mayor número de usuarios varones es el Campo de Gibraltar, con un 41,3%.

Por tanto, se puede afirmar que las mujeres utilizan mayoritariamente el transporte público en Andalucía. Las políticas existentes en este sentido mejoran por tanto, su autonomía y movilidad, así como sus oportunidades laborales y personales.

## 3.9. SALUD

El género se configura como un determinante de la salud, que es imprescindible incorporar tanto en la atención, en la organización de servicios sanitarios o en el ámbito de la investigación para visibilizar la existencia de diferencias en el estado de salud de hombres y mujeres, que van más allá de lo biológico y que son debidas a razones socioculturales.

El vigente Plan Andaluz de Salud establecía ya como uno de sus ejes transversales la incorporación de la perspectiva de género, subrayando que la salud de mujeres y hombres es diferente y desigual. Diferente porque hay factores biológicos que implican riesgos de enfermedad y desigual porque existen otros factores (socioeconómicos, psicosociales, etc.) que afectan de manera distinta a la salud de las personas.

Estas diferencias contribuyen a generar desequilibrios entre hombres y mujeres en el grado de exposición y susceptibilidad a los riesgos de salud, así como en las diferentes formas de percibirla. También puede haber un desigual acceso a los recursos, con consecuencias en los procesos de salud y enfermedad. Por tanto, si las formas de enfermar de mujeres y hombres son distintas, y su acceso a los servicios es desigual, las respuestas de intervención sanitaria y social deben ser adecuadas a estas diferencias.

El conjunto de indicadores epidemiológicos de salud, algunos de los cuales se ofrecen a continuación, constituye una fuente de información imprescindible para abrir nuevas líneas de estudio e investigación. Además, estos datos permiten realizar una aproximación a la realidad asistencial del sistema sanitario y de la población que lo frecuenta, todo ello desde la perspectiva de género.

### 3.9.1. Esperanza de vida del nacimiento y a los 65 años en Andalucía

*Consejería de Salud*

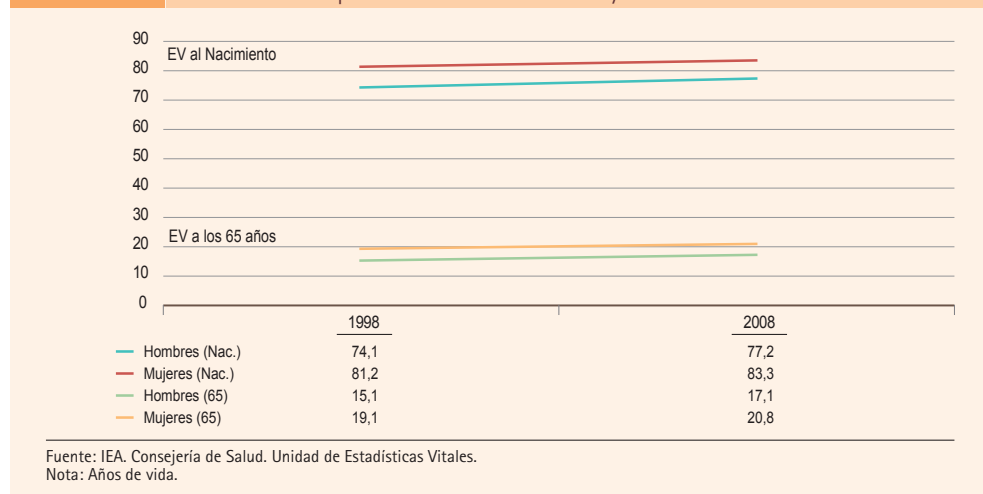
La esperanza de vida continúa siendo uno de los indicadores que mejor sirve para valorar el desarrollo no sólo sanitario sino socioeconómico de las poblaciones.

La esperanza de vida (EV) al nacimiento resulta de estimar el promedio de años que viviría un grupo de personas nacidas el mismo año, si los movimientos en la tasa de mortalidad de la región evaluada se mantuvieran constantes.

Al analizar la evolución de la esperanza de vida al nacimiento entre 1998 y 2008, se observa que sigue una evolución ascendente para hombres y mujeres. Con respecto a la desagregación por sexo, el aumento relativo para cada uno es muy similar, pero en el caso de los varones (3 años) es especialmente llamativo porque la tendencia es más rápida que en el caso de las mujeres (2 años), resultando una esperanza de vida para las mujeres de 83,3 años y de 77,2 para los hombres.

Sobre la esperanza de vida a los 65 años, también se aprecia su progresivo crecimiento para ambos sexos (con una diferencia de 3 años entre mujeres y hombres a favor de las primeras) mostrándose como un valor positivo y de calidad en el ámbito sociosanitario.

**Gráfico 3.76.** Evolución de la Esperanza de Vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. 1998-2008



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

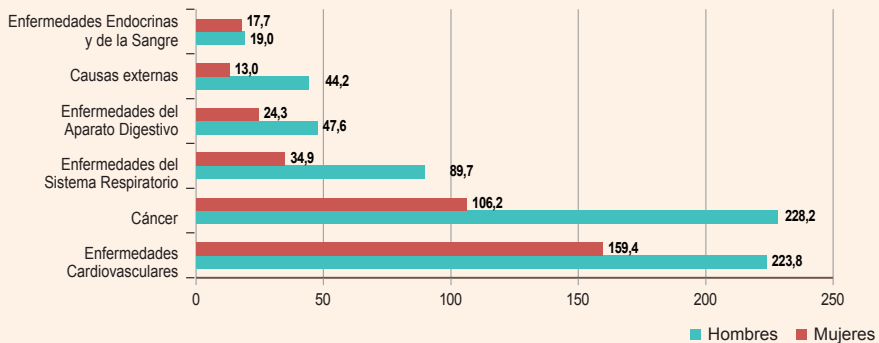
*Consejería de Salud*

Este indicador muestra cómo morbilidad y mortalidad en mujeres y hombres siguen patrones diferentes. De ahí, la importancia de su conocimiento por parte del sistema sanitario a la hora de planificar una atención sanitaria que identifique, valore, y responda según una diferente forma de enfermar y de morir en función del sexo.

Como en ejercicios precedentes, la principal causa de muerte en los varones son los tumores relacionados con el aparato respiratorio seguido de las enfermedades del sistema circulatorio. Mientras que en las mujeres las enfermedades del sistema

circulatorio, y entre éstas, las enfermedades cerebrovasculares, siguen siendo la primera causa de muerte.

**Gráfico 3.77.** Mortalidad por las principales causas en Andalucía según sexo. Año 2008



Fuente: Consejería de Salud, Unidad de Estadísticas Vitales. Explotación de datos del IEA.  
Nota: Tasas estándar por 100.000 habitantes (población estándar europea).

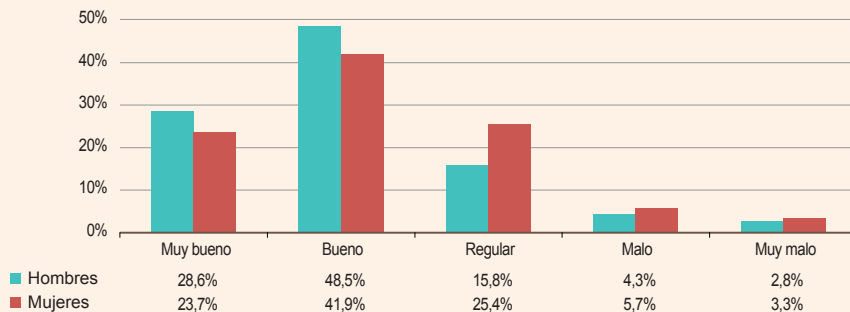
### 3.9.3. Estado de salud percibido según sexo en Andalucía

*Consejería de Salud*

En este indicador se ponen de manifiesto aspectos diferenciales sobre la percepción subjetiva de la propia salud que tienen mujeres y hombres. Además se trata de uno de los indicadores más utilizados en el análisis de las desigualdades sociales.

Así, resulta interesante observar que las mujeres, a pesar de tener una mayor esperanza de vida, perciben su salud de una forma más precaria que los hombres.

**Gráfico 3.78.** Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2007



Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo e INE.

Las mujeres que perciben su estado de salud como “muy malo”, “malo” o “regular” exceden al porcentaje de hombres que declaran la misma circunstancia. En el primer caso, la diferencia es de 1,5 puntos porcentuales, de 1,4 p.p. para el segundo y de casi 10 p.p. para la percepción de “regular”. En cuanto a las percepciones de “salud buena” o “muy buena”, los hombres que manifiestan que su salud es buena son el 48,5% (3,6 p.p. más que las mujeres) y los que la perciben muy buena el 28,6% (4,9 p.p. más que las mujeres).

Según la Encuesta Nacional de Salud (2006) del INE, los dolores de espalda (cervical y lumbar), la artrosis, artritis o reumatismo, la hipertensión, las varices, la depresión, ansiedad y otros trastornos mentales son las enfermedades crónicas más frecuentes diagnosticadas por un médico a la población mayor de 15 años en Andalucía. Todos estos problemas inciden más en las mujeres, a excepción de la hipertensión donde las tasas por sexo son similares.

Algunos de los factores apuntados por los expertos para explicar esta diferente percepción están relacionados con la mayor dedicación de las mujeres a las tareas de mantenimiento y cuidado del hogar. Tal y como recoge la encuesta mencionada, el 85,9% de las mujeres españolas y el 50,8% de los hombres que conviven con menores de 15 años asumen la responsabilidad de su cuidado. Esto supone una dedicación de 65 y 40 horas de media a la semana respectivamente. Cuando la atención se refiere a una persona mayor o a una con discapacidad esta doble desigualdad se repite. Con las tareas del hogar ocurre lo mismo; las mujeres dedican 28 horas de media semanales y sólo 15 los varones. Un 64,1% de los hombres admiten una nula dedicación a la casa.

La diferente percepción sobre el propio estado de salud de mujeres y hombres se refleja en la asistencia sanitaria en una mayor utilización por parte de las mujeres de los servicios de atención primaria y en una mayor medicalización.

### **3.9.4. Consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancia, periodo y sexo**

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

Como en años anteriores, se incluye en este apartado información actualizada sobre el consumo de drogas por parte de mujeres y hombres en Andalucía, proveniente del estudio “La población andaluza ante las drogas”, cuya última edición ha sido elaborada en 2009.

Como puede observarse en la tabla que aparece a continuación, el alcohol es la sustancia con un consumo más extendido tanto en hombres como en mujeres en Andalucía, si bien la más consumida a diario, con diferencia, es el tabaco. Por sexo, los hombres tienen prevalencias de consumo más altas que las mujeres para todas las sustancias estudiadas y en todos los periodos temporales considerados, con algunas excepciones (tranquilizantes, hipnóticos y somníferos).

Si se analizan los aspectos más relevantes del consumo de drogas en Andalucía, hay que destacar en relación al tabaco que el porcentaje de quienes fuman a diario es mayor entre los hombres (38,8%) que entre las mujeres (31,4%) y esto es así en todos los grupos de edad, salvo en la adolescencia (14-15 años), en que se encuentra prácticamente igualado. Los valores recogidos por el estudio realizado en 2007 mostraban una proporción de 34,9% de hombres y 29,9% de mujeres.

#### Consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancia y sexo. Año 2009.

	Consumo alguna vez		Consumo último año		Consumo último mes		Consumo diario último mes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alcohol	86	76,5	76,8	58,3	70,1	47,8	10,8	1,8
Tabaco	59,9	46,9	-	-	-	-	38,8	31,4
Cannabis	25,4	15	12,4	5,2	9,1	3,1	4,8	0,8
Cocaína en polvo	10,2	2,6	5	1,2	3,1	0,5	1,5	0,2
Cocaína base y crack	1,1	0,5	0,2	0	0	0	0	0
Éxtasis, MDMA y otras drogas de síntesis	4,1	1,9	1,3	0,2	0,6	0,1	0	0
Alucinógenos	2,7	1	0,5	0,1	0	0	0	0
Anfetaminas	1,2	0,6	0,2	0	0,1	0	0	0
SPEED	2,1	1	0,5	0,1	0,2	0,1	0	0
Tranquilizantes con prescripción médica	6,7	11,7	4,1	7	2,4	5,7	1,6	3,1
Tranquilizantes sin prescripción médica	0,8	0,4	0,4	0,4	0,1	0,4	0	0,2
Inhalables	0,4	0,2	0,1	0	0,1	0	0	0
Heroína	1,1	0,3	0	0	0	0	0	0
Hipnóticos y somníferos con prescripción médica	2,3	4,3	1,3	3,1	0,9	2,5	0,3	1,4
Hipnóticos y somníferos sin prescripción médica	0,2	0,1	0,2	0	0	0	0	0
Extasis líquido o GHB	0,5	0,6	0	0	0	0	0	0

Fuente: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. La Población Andaluza ante las Drogas XI (2009).

Nota: Porcentaje de población de 12 a 64 años en Andalucía.



La diferencia en el consumo de alcohol entre hombres y mujeres (siempre mayor en los hombres) se acrecienta a medida que se trata de un consumo más reciente y habitual. Estos datos apuntan una pauta de consumo más esporádica entre las mujeres que entre los hombres. Así, el consumo diario es del 10,8% entre los hombres y del 1,8% entre las mujeres (11,8% y 6,2% en 2007). El consumo de alcohol durante los fines de semana se encuentra más igualado entre los hombres y las mujeres, si bien el porcentaje de hombres que toman alcohol todos los fines de semana es mayor que el de las mujeres.

El cannabis es después de las anteriores, la droga más consumida en Andalucía. Con respecto a los datos de 2007, se observa una tendencia descendente en el consumo de esta sustancia, frenándose el incremento que venía observándose. También en el consumo de cocaína se observa un descenso del consumo en 2009 con respecto a 2007.

Dentro del conjunto de drogas donde las mujeres presentan mayor consumo que los hombres hay que destacar los tranquilizantes con prescripción médica. La prevalencia aquí es más elevada entre las mujeres (5,7% de ellas los utilizaron en el mes previo a la entrevista frente al 2,4% de los hombres) y muestra, además, un incremento en su consumo con respecto a los niveles de 2007 (0,3% en los hombres y 2,5% en mujeres).

Por otra parte, los tranquilizantes sin prescripción médica están poco extendidos y descienden con respecto a 2007. Es escasa la diferencia en el uso entre hombres y mujeres, aunque el consumo reciente es algo mayor entre las mujeres.

El consumo esporádico de hipnóticos y somníferos con prescripción médica se ha incrementado en los últimos dos años, pasando el consumo alguna vez en la vida del 1,8% al 3,3% en la población de 12 a 64 años de edad. El 4,3% de las mujeres ha tomado alguna vez estos medicamentos, frente al 2,3% de los hombres, y en el último mes, el 2,9% de las mujeres y el 0,9% de los hombres los ha tomado.

El consumo de heroína continúa su tendencia descendente. El 0,7% de la población de 12 a 64 años refiere haber consumido esta sustancia alguna vez en la vida y no se han detectado consumos más recientes. La experimentación con heroína (alguna vez en la vida) es mayor entre los hombres (1,1%) que entre las mujeres (0,3%).

## 3.10. AGRICULTURA Y PESCA

La Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece que uno de los principios generales que deben regir la actuación de los poderes públicos en nuestra Comunidad es la promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad. Asimismo y para tener un mejor conocimiento de su realidad, señala que éste debe ser uno de los ámbitos a analizar en materia de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Además, dispone que los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Por último, los poderes públicos garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

Con este mismo enfoque el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) también fija entre sus líneas estratégicas y objetivos la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural y el apoyo a las empresas de mujeres como promotoras en el medio rural.

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

*Consejería de Agricultura y Pesca*

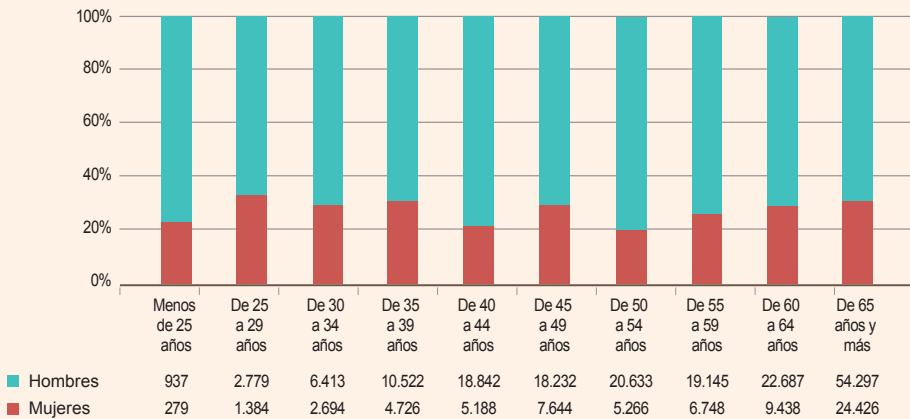
El medio rural sigue siendo un importante factor de desarrollo y un elemento básico para el crecimiento territorialmente equilibrado en Andalucía, como pone de manifiesto el elevado porcentaje de personas residentes en zonas rurales (33%) y de población activa agraria (8,2% de la población activa total). Además, con respecto al peso de la actividad agraria sobre la economía regional, hay que destacar que en los últimos veinte años, la producción de la rama agraria ha crecido más del 190%, siendo la agricultura un pilar estratégico de la economía andaluza. Con respecto a la producción agraria nacional, Andalucía aporta aproximadamente el 25%.

Por número total de explotaciones, Andalucía contabiliza el 21% de las explotaciones agrarias nacionales. En el 96% de las explotaciones agrarias los titulares son personas físicas.

La titularidad de las explotaciones agrícolas en Andalucía es mayoritariamente masculina; sólo el 28% de las mismas tienen como titular a una mujer. Por otra parte,

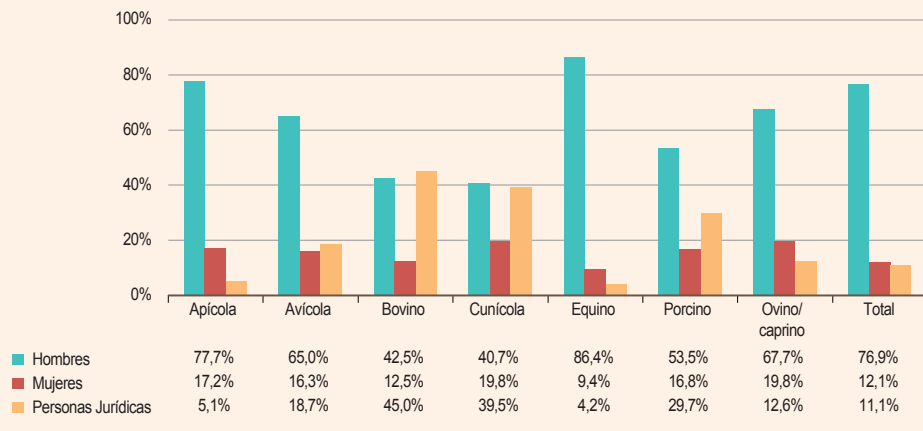
mientras que en las explotaciones cuyos titulares son hombres ellos son también jefes de explotación en el 97% de los casos, en las explotaciones de titularidad femenina éstas son jefas de explotación en el 21% de los casos. El mismo fenómeno puede apreciarse en la titularidad de las explotaciones ganaderas.

**Gráfico 3.79.** Número de titulares de las explotaciones agrícolas según sexo y edad en Andalucía. Año 2007



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

**Gráfico 3.80.** Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía



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

Nota: Datos a enero de 2010 con la base consolidada de 2009.

Además, si se analiza el “trabajo familiar” se puede llegar a conclusiones relevantes desde el punto de vista de género. 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. Previsiblemente, el reconocimiento y la regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias en la que vienen trabajando conjuntamente las administraciones central y autonómica tendrá efectos positivos en la corrección de este desequilibrio.

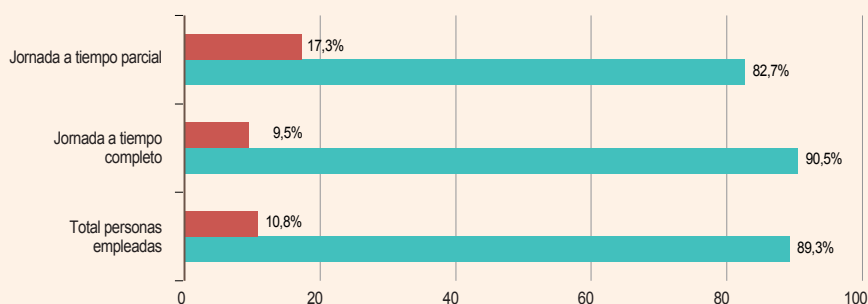
### 3.10.2. Distribución del empleo generado en acuicultura según sexo y tipo de jornada

*Consejería de Agricultura y Pesca*

También la actividad pesquera tiene gran trascendencia económica en muchas localidades costeras andaluzas, y como el agrario, es un sector en el que los hombres tienen una mayor participación. En el subsector extractivo la presencia de mujeres es prácticamente inexistente, sólo en los subsectores acuícola y de transformación de productos pesqueros el empleo femenino es representativo. En acuicultura, las mujeres representan el 10,8% y tienen mayor peso en el empleo a tiempo parcial.

**Gráfico 3.81.**

Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2009



Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

### 3.11. MEDIO AMBIENTE

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), en su línea de actuación 7 “Participación”, establece como objetivo la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.

En el ámbito específico de la educación ambiental, la Consejería de Medio Ambiente y el Instituto Andaluz de la Mujer suscribieron un acuerdo en 2003 por el que se puso en marcha el programa “Geoda: Mujeres y medio ambiente”. Uno de los objetivos de este programa es analizar la presencia y potencialidades de las mujeres en el sector laboral ambiental.

#### 3.11.1. Personal ocupado a tiempo completo en los diferentes ámbitos de actuación ambiental en Andalucía

*Consejería de Medio Ambiente*

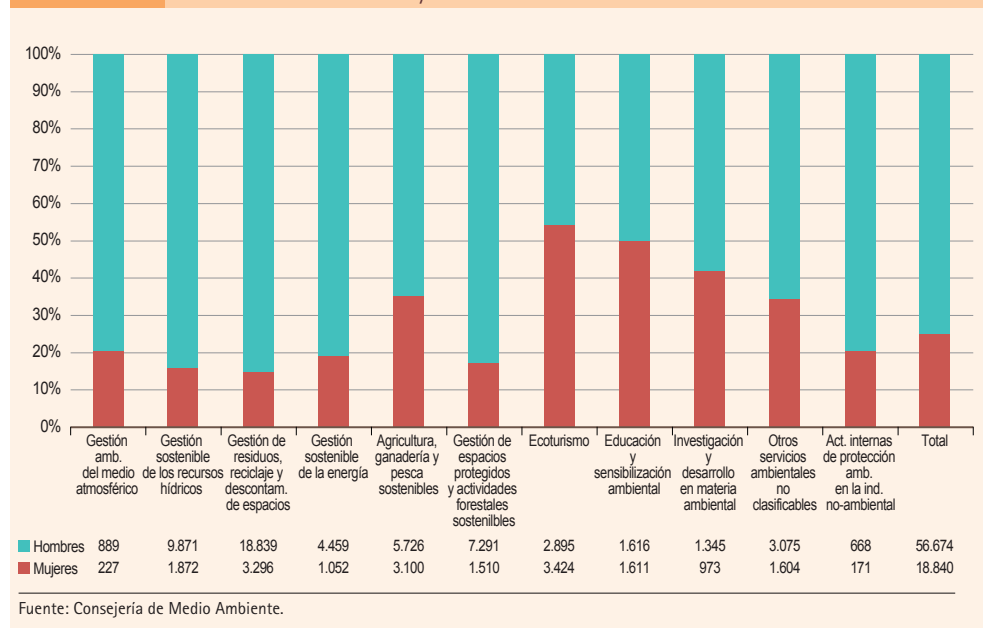
La Consejería de Medio Ambiente lleva a cabo desde el año 2004 el proyecto estadístico “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía” que desarrolla una metodología ad hoc para el seguimiento sistemático periódico de los procesos de creación de actividad económica, volumen de negocio, gasto y empleo, relacionados con la protección y conservación del medio ambiente y la gestión sostenible de los recursos naturales en Andalucía.

La estadística se desarrolla con frecuencia bienal y tiene como ámbito territorial el conjunto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, incluyendo la desagregación provincial de los resultados. Esta estadística parte de una definición amplia de actividades ambientales, observadas éstas a través de su oferta, la producción de bienes y servicios ambientales, pero también de su demanda o actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental.

La industria de protección del medio ambiente, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y Eurostat, es el conjunto de actividades de producción de bienes y servicios para medir, prevenir, limitar o corregir los daños ambientales al agua, el aire y el suelo, así como los problemas relacionados con los desechos, el ruido y los ecosistemas. Las tecnologías, los procesos, los productos y los servicios limpios que reducen el riesgo ambiental y minimizan la contaminación y la utilización de materiales se consideran también parte de la industria de protección del medio ambiente.

Las últimas estadísticas referidas a Andalucía datan de 2008 y consideran empleo ambiental la actividad laboral de todas aquellas personas ocupadas que, durante el periodo de referencia de la colecta de datos, trabajan exclusivamente vinculadas a algunos de los ámbitos de actuación ambiental delimitados a efectos de estudio, y aquellas otras que, a tiempo parcial, realizan este tipo de actividades.

**Gráfico 3.82.** Empleo en tiempo equivalente a dedicación plena por ámbitos de actuación ambiental y sexo en Andalucía. Año 2008



El personal ocupado en actividades ambientales asciende a un total de 101.182 personas, cifra que representa el 3,5% del total de la ocupación (puestos de trabajo) en nuestra Comunidad, y que equivale a unos 75.514 empleos a dedicación plena. Existe un acusado desequilibrio en el reparto del empleo ambiental por sexo, con una participación del empleo femenino correspondiente a una cuarta parte del total (25%) y del masculino a las tres cuartas partes restantes (75%).

Por subsectores, la gestión de residuos, reciclaje y descontaminación de espacios aporta el mayor volumen de empleo ambiental (29% del total de empleo medido en equivalente a dedicación plena), seguido de la gestión sostenible de los recursos hídricos (15%), la agricultura, ganadería y pesca sostenibles y la gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles (aproximadamente el 12% cada uno).

Por subsector y sexo, las diferencias más importantes se observan en aquéllos que mayor volumen de empleo ambiental generan. Así, en gestión de residuos, reciclaje y descontaminación de espacios, el 85% de las personas empleadas son hombres; en gestión sostenible de los recursos hídricos un 84% y en gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles, un 83%. Hay que señalar la excepción que supone el ámbito de agricultura, ganadería y pesca sostenibles; donde el porcentaje de puestos ocupados por mujeres a dedicación plena –un 35%–, es ligeramente más elevado.

Los ámbitos en los que las mujeres representan un porcentaje considerable de las personas ocupadas son los de investigación y desarrollo en materia ambiental (42%), educación y sensibilización ambiental, que alcanza una distribución igual al 50% para hombres y mujeres; y especialmente el ámbito del ecoturismo, donde las mujeres ocupadas a dedicación plena (54%) superan los niveles de ocupación masculina.

Los desequilibrios en los niveles de ocupación se mantienen también por el lado de la demanda, alcanzándose niveles del 20% en aquellas industrias no ambientales que desarrollan actividades internas de protección ambiental.

En comparación a los datos que fueron expuestos en el Informe de Evaluación de Impacto de Género 2010, hay que señalar que éstos (fechados en 2006) mostraban una presencia de mujeres del 27% en el empleo ambiental en términos de dedicación plena. El número de hombres y mujeres empleados ha descendido con respecto a 2006, sin embargo en el caso de las mujeres la caída ha sido más acusada (19,4%) que en el caso de los varones (10%).

## 3.12. DEPORTE

La Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte, establece como competencias de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras, las relativas a la planificación y organización del sistema deportivo; la definición de las directrices y programas de la política de fomento y desarrollo del deporte en sus distintos niveles; la ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar; el impulso del deporte y deportistas andaluces de alto nivel y de alto rendimiento; así como el control y tutela del deporte de alto rendimiento que pueda generarse en Andalucía.

Por su parte, la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, dispone en su artículo 56 que las Administraciones Públicas deben favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

La estrategia seguida en la planificación de los programas y actuaciones en materia de deporte, requiere un profundo y exhaustivo análisis de la situación en la que se encuentra el deporte en Andalucía para conseguir la finalidad perseguida de universalización de la práctica deportiva.

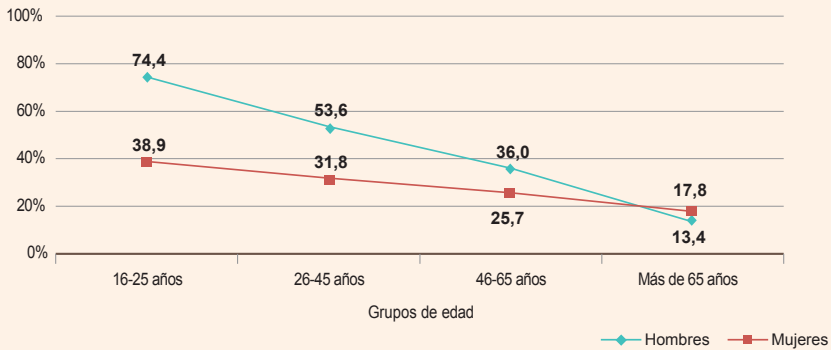
Aunque tradicionalmente se observa una mayor presencia de hombres en la práctica deportiva en Andalucía; hay que señalar que en los últimos años se han conseguido importantes logros en cuanto al aumento de la participación de las mujeres, lo que permite identificar una tendencia positiva en este ámbito.

### 3.12.1. Tasa de práctica deportiva en Andalucía según sexo y grupo de edad

*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

Al poner en relación las variables sexo y edad con la tasa de práctica deportiva, el nivel más alto de práctica se alcanza en las edades comprendidas entre los 16 a 25 años, existiendo gran diferencia en el grupo de edad más joven. El 38,9% de las mujeres de entre 16 a 25 años practican deporte, por un 74,4% de los hombres. En ambos sexos se observa una clara tendencia decreciente de la práctica deportiva a medida que aumenta la edad, no obstante las diferencias entre uno y otro sexo se van reduciendo en las franjas de edad más elevadas, llegándose a invertir la tendencia en el grupo de personas de más de 65 años, en el que el 17,8% de las mujeres practican deporte por un 13,4% de los hombres.



**Gráfico 3.83.** Práctica de deporte o actividad física en los últimos 12 meses, según sexo y grupos de edad. Año 2007

### 3.12.2. Deportistas de Rendimiento en Andalucía

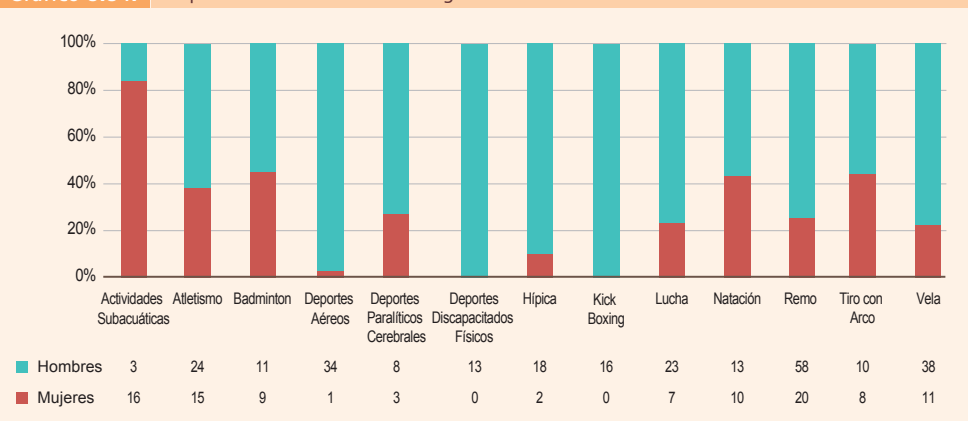
*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

El Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, que regula el Deporte de Rendimiento en Andalucía, define el deporte de rendimiento como la práctica deportiva dirigida a la consecución de los máximos resultados en las diferentes competiciones, que resulta de interés para la Comunidad Autónoma de Andalucía, tanto por su función representativa, como por servir de estímulo a la práctica deportiva.

Como novedad, se establece una clasificación del deporte de rendimiento de Andalucía en tres niveles: alto nivel de Andalucía, alto rendimiento de Andalucía y rendimiento de base de Andalucía. La última relación oficial de deportistas de rendimiento en Andalucía (BOJA núm 124, de 25 de junio de 2010) muestra que el número total asciende a 94 deportistas y entrenadores o personal técnico de alto nivel de Andalucía, de los cuales 72 son hombres y 22 mujeres (un 23%), y un total de 794 deportistas, entrenadores o técnicos y jueces o árbitros de alto rendimiento de Andalucía, de los cuales 580 son hombres y 214 mujeres (un 27%).

En el gráfico se han contemplado algunas modalidades deportivas significativas, entre las que cabría destacar algunas como la de Kick Boxing o deportes realizados por personas con alguna discapacidad física, en las que el 100% de los deportistas de rendimiento son hombres, mientras que en actividades subacuáticas prácticamente el 85% son mujeres. En otras disciplinas como tiro con arco, natación o bádminton ambos sexos rondan el 50%.

Gráfico 3.84. Deportistas de Rendimiento según sexo en Andalucía. Año 2010



Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

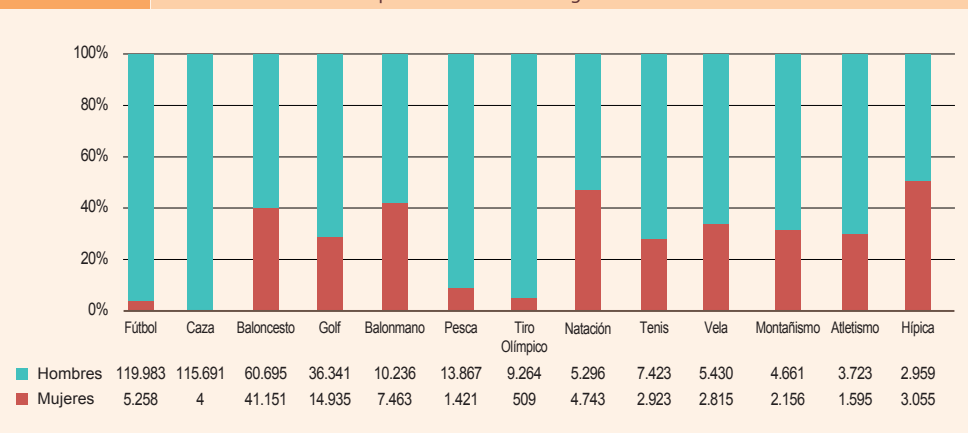
Nota: selección de 13 actividades deportivas de un total de 45.

### 3.12.3. Licencias deportivas federadas en Andalucía

*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

En el año 2009 había un total de 61 federaciones deportivas andaluzas con un total de 566.740 licencias federativas; de las cuales, 106.351 licencias corresponden a mujeres y 460.089 a hombres. Esto supone una participación femenina de casi un 20% por un 80% de participación masculina.

Gráfico 3.85. Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2009



Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

Nota: Trece deportes con mayor número de licencias federativas en Andalucía.

En el gráfico se representan las federaciones andaluzas con mayor número de licencias. Como dato significativo, hay que destacar la Federación Andaluza de Hípica, en la que el número de licencias femeninas supera ligeramente a las masculina, casi un 51% de participación femenina por un 49%. Por el contrario, en la Federación Andaluza de Caza, la participación masculina representa prácticamente el 100%. Por su parte, en la Federación Andaluza de Fútbol predomina ampliamente el número de licencias masculinas, casi un 96%, por el 4% de licencias femeninas. En federaciones como la de Natación, la participación de mujeres se aproxima al 48%, siendo la de hombres del 52%. Y en federaciones como la de Atletismo, Montañismo o Vela la participación femenina ronda el 30% por un 70% de licencias masculinas.

Por otra parte, de las 61 federaciones, tan solo en la Federación Andaluza de Esgrima fue elegida como presidenta una mujer, tras las elecciones celebradas en el año 2008.

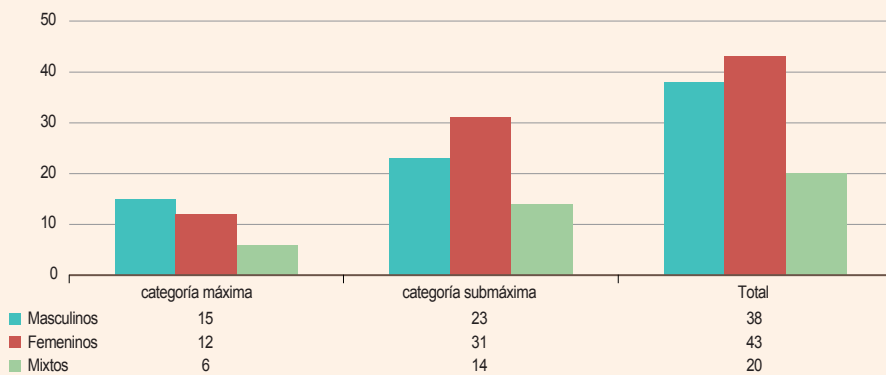
### 3.12.4. Programa Estrella Élite de Andalucía

*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte*

El programa Estrella Élite de Andalucía es un programa de patrocinio para los equipos andaluces que participan en categoría máxima (entendida como los niveles superiores de competición) y submáxima (nivel inmediatamente inferior) de las ligas nacionales más relevantes, con la intención de consolidar a los clubes-equipos andaluces en sus respectivas competiciones nacionales, contribuyendo así a la mejora del sistema deportivo de la Comunidad.

Gráfico 3.86.

Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2009-2010



Fuente: Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

En la temporada 2009-2010 el programa Estrella Élite beneficia a 101 clubes de los cuales, 33 corresponden a categoría máxima y 68 a categoría submáxima. De los 33 clubes de categoría máxima, 15 son equipos masculinos, 12 femeninos y 6 mixtos. En esta categoría los clubes masculinos representan casi un 46% por un 36% de equipos femeninos, y el 18% de equipos mixtos.

Los clubes de categoría submáxima están distribuidos de la siguiente manera: 31 de ellos son equipos femeninos, 23 masculinos y 14 mixtos, lo que supone que en esta categoría el número de equipos femeninos (46%) es superior al número de equipos masculinos (34%).

### 3.13. CULTURA

La participación de los hombres y mujeres de Andalucía en la cultura fue objeto de atención de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, cuyo artículo 56 establecía que la Administración andaluza promoverá la participación de las mujeres y hombres en la actividad cultural y que es la competente para promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito cultural.

En esta senda, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), bajo su línea de actuación 7 denominada “Participación”, establece como objetivo la promoción de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.

Enriquecer con una perspectiva de género el ámbito de la administración cultural supone, entre otras cosas, fomentar aquellas actividades culturales que contribuyan a erradicar las desigualdades de género que son producto de los estereotipos y roles sociales, bien sea actuando sobre la oferta cultural, o bien sobre el público objetivo, los gestores y gestoras culturales, favoreciendo la visibilidad de mujeres y hombres, etc.

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

*Consejería de Cultura*

Andalucía cuenta con dieciocho museos gestionados por la Consejería de Cultura. La afluencia de visitas registrada a estos museos en 2009 presenta un comportamiento muy similar a las del año anterior, tanto por el nivel global de visitas como por su distribución por sexo. En particular, las estadísticas de visitas de 2009 reflejan una afluencia total de un millón y medio de personas, con un reparto muy equilibrado en cuanto a la presencia de mujeres (51,8%) y hombres (48,2%).

#### 3.13.2. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

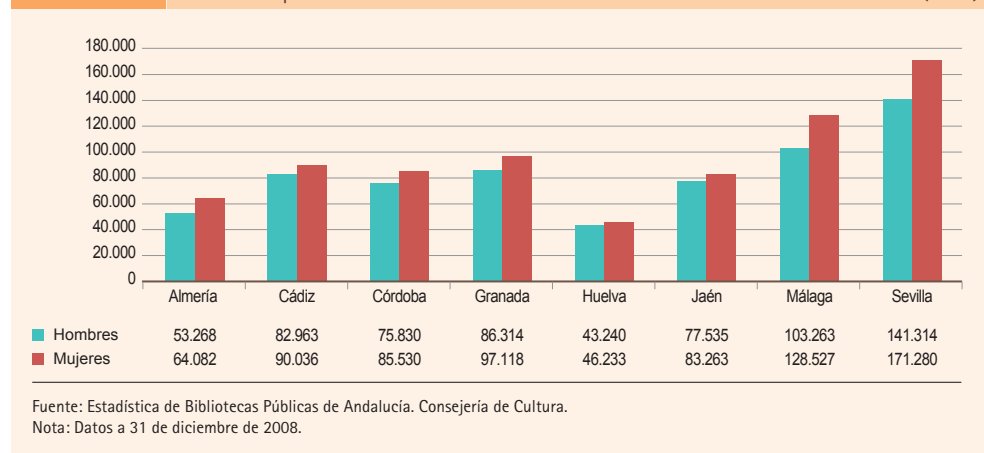
*Consejería de Cultura*

La Consejería de Cultura computa como personas usuarias inscritas en la Red a aquellas personas que poseen tarjeta de la biblioteca o de alguno de sus servicios o secciones, o que están dadas de alta en la base de datos de personas usuarias de la biblioteca.

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía cuenta con 883 centros, entre fijos y móviles. Los datos de personas inscritas en la Red a 31 de diciembre de 2008 muestran un crecimiento del 2,5% respecto del año anterior, con una tasa de crecimiento ligeramente superior en el caso de los hombres (2,9%, por un 2,2% de las mujeres). A escala provincial, las personas usuarias aumentan en todas las provincias salvo en Granada y Málaga. Cádiz experimenta la mayor tasa de crecimiento, registrando un incremento del 6,6% en hombres y del 5,9% en las mujeres.

La evolución comentada en el párrafo anterior sitúa la presencia de mujeres y hombres en niveles relativamente equilibrados, aunque con una mayor presencia de usuarias (53,6%) que de usuarios (46,4%). Esta circunstancia es similar en todas las provincias, siendo Málaga la que presenta una diferencia mayor (55,4% mujeres, 44,6% hombres), y Huelva la provincia que muestra una presencia más equilibrada (51,7% mujeres, 48,3% hombres).

**Gráfico 3.87.** Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía (2008)



Los datos del periodo anterior (2007) mostraban una mayor diferencia entre mujeres (53,9%) y hombres (46,1%) en comparación con el periodo de análisis cerrado a diciembre de 2008. Por tanto las variaciones de un ejercicio a otro acercan la participación de los hombres a la de las mujeres en el uso de los servicios bibliotecarios.

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

Los indicadores incluidos en este apartado ofrecen información actualizada en dos aspectos fundamentales para el avance de la igualdad real entre mujeres y hombres en Andalucía, a saber, las medidas de atención y apoyo a las personas dependientes y los datos relativos a la violencia de género.

En primer lugar, hay que señalar que los servicios relacionados con la dependencia, favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a hombres y mujeres al tiempo que mejoran la calidad de los cuidados que reciben las personas. Las mujeres, que tradicionalmente se han ocupado de forma mayoritaria de esta tarea, tienen más oportunidades de integrarse en el mercado laboral, mejorando su autonomía personal e independencia económica.

Al mismo tiempo, hay que destacar que el análisis de género resulta fundamental para conocer el perfil de las personas usuarias de los servicios y beneficiarias de las prestaciones, para así poder responder mejor a las necesidades por razón de género.

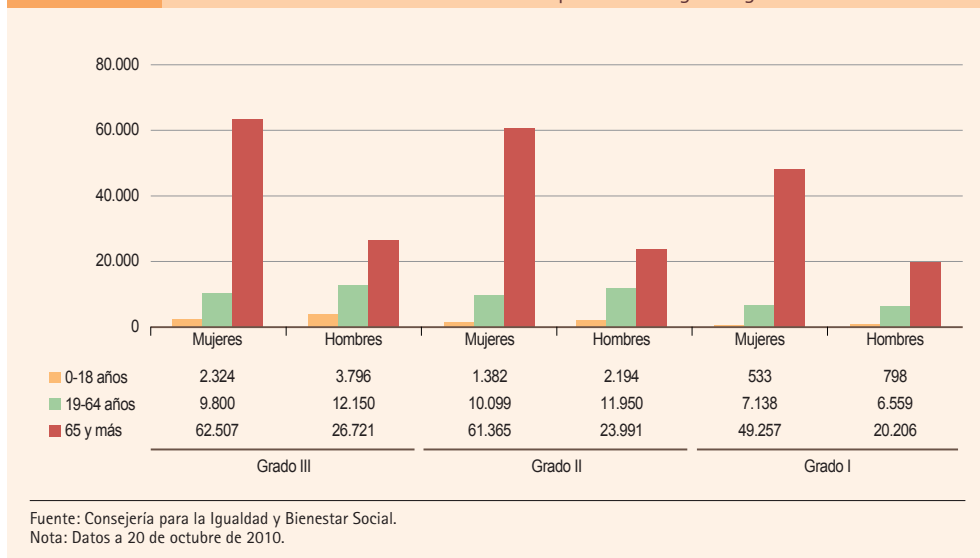
En segundo lugar, se ofrece la evolución de los datos sobre violencia de género en Andalucía en el último año. De manera general, se puede afirmar que las políticas y el esfuerzo normativo que se han puesto en marcha para luchar contra la máxima expresión de las desigualdades de género están favoreciendo el cambio de tendencia en los datos hacia una disminución de fallecimientos de mujeres por esta causa.

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

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

El análisis desde de la perspectiva de género de la situación de dependencia de mujeres y hombres pone de manifiesto cómo dicha situación se da de modo diferente según sexo y grupo de edad. Así, la siguiente tabla de datos nos muestra las situaciones de dependencia según la resolución de grado por tramos de edad y sexo.

Gráfico 3.88. Resoluciones dictadas de situación de dependencia según el grado. Andalucía 2010



Los datos<sup>2</sup> indican que las mujeres andaluzas, con una esperanza de vida superior a la de los hombres, también presentan ratios de dependencia superiores. Así, del total de personas valoradas que se encuentran en situación de dependencia, el 65% son mujeres y el 35% son hombres.

No obstante, si analizamos por tramos de edad, observamos que de 0 a 18 años, el número de personas dependientes varones es superior al de las mujeres. Es decir, el 38% de dependientes de 0 a 18 años son mujeres frente al 62% restante que corresponde a los hombres.

Dicha diferencia se mantiene, aunque en menor medida, en el siguiente tramo de edad, el correspondiente a 19-64 años. En este caso, el 53% son hombres, mientras que el 47% son mujeres. Estos datos podrían deberse a una mayor siniestralidad vial y laboral de la población masculina en estos tramos de edad.

A partir de los 65 años en adelante este patrón cambia considerablemente, mostrando diferencias importantes en la vejez, ya que el 71% de las personas dependientes de más de 65 años son mujeres; siendo un 29%, hombres. Del mismo modo, si

<sup>2</sup> Todos los datos de este informe han sido obtenidos a 20 de octubre de 2010 y computando sólo a las personas que están en el Sistema Andaluz de la Atención a la Dependencia (SAAD).



cuando se realiza el análisis por resoluciones dictadas, se observa que en todos los grados (datos totales), el porcentaje de dependencia femenino es superior al masculino.

Como ya se ha mencionado, esta desigualdad de género en las personas mayores de 65 años se debe a la mayor esperanza de vida de las mujeres respecto a los hombres. Se ha comprobado que la prevalencia de síndromes y trastornos que producen situaciones de dependencia aumenta de forma considerable a partir de los 75 años.

En líneas generales, hasta dicha edad las personas mayores disfrutan de una buena situación de autonomía y competencia personal. En cambio, las personas mayores de 80 años, que en su mayoría son mujeres viudas, se encuentran en situación de gran necesidad de cuidado y atención.

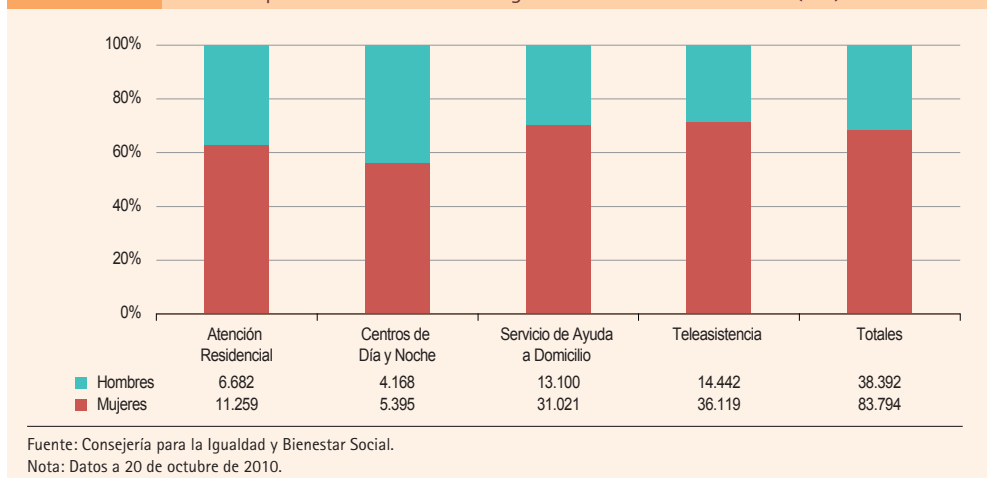
### 3.14.2. Personas perceptoras de prestación económica por cuidados en el entorno familiar de personas en situación de dependencia

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

Las personas que perciben prestaciones o servicios del Sistema Andaluz de la Atención a la Dependencia (SAAD) por sexo se elevan en Andalucía a 175.355 de las cuales un 65,4% son mujeres y un 34,6% hombres.

Como prestaciones de atención a la dependencia, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, contempla tanto prestaciones económicas como servicios, que se facilitarán a través de la oferta de la Red de Servicios Sociales mediante Centros y Servicios públicos o privados concertados, debidamente acreditados.

**Gráfico 3.89.** Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía



La tabla de datos anterior refleja el número de los citados servicios prescritos en el Programa Individual de Atención<sup>3</sup>.

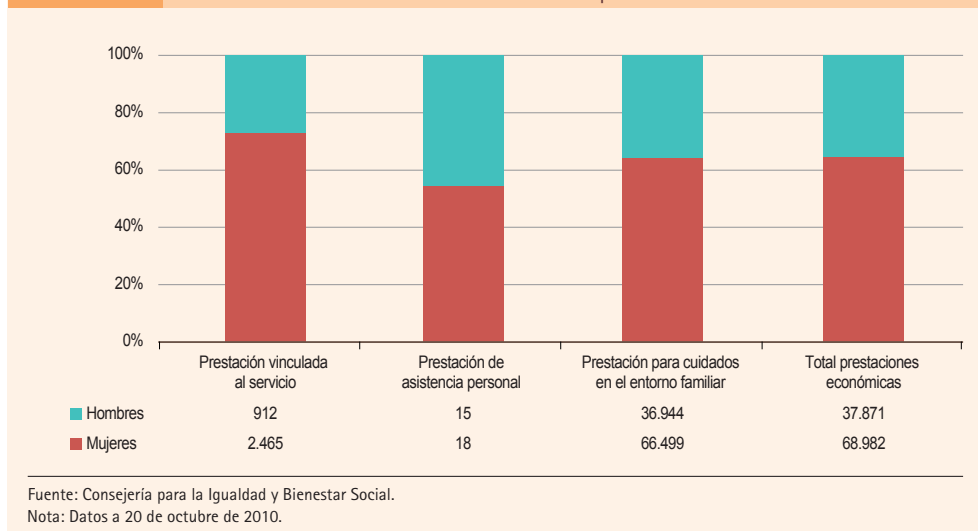
Analizando los datos, se observa que del total de personas con servicios prescritos, el 31% son hombres y el 69% mujeres. No obstante, analizando aquéllos de modo individual vemos algunas diferencias.

Así, en los Centros de Día el porcentaje de hombres es del 44%, mientras que el de mujeres es del 56%, siendo este el recurso más utilizado, en términos proporcionales, por los hombres.

En el caso de las Residencias los porcentajes son del 63% en las mujeres y del 37% en los hombres, mientras que el porcentaje de mujeres a las que se les ha resuelto el Servicio de Ayuda a Domicilio es del 70%, frente al 30% de los hombres. En cuanto a la Teleasistencia los porcentajes son 71% y 29% respectivamente.

El análisis de estos datos refleja que las mujeres en situación de dependencia permanecen en su domicilio en mayor medida que los hombres en las mismas circunstancias, recibiendo apoyo de los Servicios de Ayuda a Domicilio y Teleasistencia.

**Gráfico 3.90.** Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía



<sup>3</sup> Los datos hacen referencia al total de prestaciones económicas prescritas a través del PIA y no al número de personas beneficiarias.

Con los mismos parámetros utilizados para el análisis por género de las personas que reciben un Servicio del Catálogo, el porcentaje de hombres que reciben alguna prestación económica<sup>4</sup> es del 35%, siendo el de mujeres del 65%.

Como antes se ha comentado, las prestaciones de atención a la dependencia, podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas. De no ser posible la atención mediante alguno de los servicios del Catálogo se puede conceder una prestación económica vinculada a la adquisición del servicio y destinada a la cobertura de los gastos del mismo, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia. La persona beneficiaria podrá, recibir una prestación económica para ser atendida por personas cuidadoras no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención. Las personas en situación de gran dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personal.

De otro lado, si se observan los datos de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar, se advierte que dicha prestación representa, la mayor parte de las prestaciones económicas. Esto supone que, en gran medida, las personas en situación de dependencia permanecen en su domicilio atendidas por una persona cuidadora no profesional que generalmente suele ser una mujer. Así, según datos del INE, las cuidadoras principales son mayoritariamente mujeres (el 73,7%) y cuentan con un promedio de edad que permite hablar de mujeres “maduras” (INE, 2002), es decir entre 50 y 60 años, edad en que las mujeres tienen una alta probabilidad de contar con progenitores en edad avanzada.

De este modo, en el marco del desarrollo en Andalucía del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se inició en el año 2009 un plan de formación para las personas cuidadoras (Cuidabús), que, aunque en ocasiones lleven años de cuidados a algún familiar, no han recibido formación formal en este sentido. Dicha formación pretende proporcionar un conocimiento global de funciones a desempeñar y habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño de la labor de persona cuidadora; informar sobre los hábitos saludables que pueden poner en marcha las personas en situación de dependencia para potenciar al máximo su bienestar físico e intelectual, concienciar de la importancia de la relación interpersonal entre la persona dependiente y la persona cuidadora y proporcionar herramientas, estrategias y alternativas para que la relación sea positiva, enriquecedora y saludable para ambos; contribuir a la disminución del estrés de la persona cuidadora y facilitar herramientas para la conciliación de la labor de cuidador/a informal con la vida personal, familiar y social.

---

<sup>4</sup> Los datos hacen referencia al total de prestaciones económicas prescritas a través del PIA y no al número de personas beneficiarias.

Dicho esto, es importante resaltar la contribución de la Ley de Dependencia a la igualdad de oportunidades para las mujeres. Por un lado, se profesionaliza o bien se minimiza el "coste" personal que la labor de cuidados en el entorno familiar suponía para aquellas mujeres que venían realizando esta labor de cuidados de manera informal.

Por otro lado, el desarrollo de la Ley de Dependencia además de la prestación de servicios y la concesión de prestaciones económicas, supone la creación de empleo estable y no deslocalizable. En Andalucía se han creado gracias a la aplicación de la Ley de Dependencia aproximadamente unos 45.000 empleos. Según datos de la Seguridad Social, durante 2009, la afiliación media en el Sector de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales creció en Andalucía un 14%, el doble del crecimiento que en España (7%), empleo que en la mayoría de los casos, es femenino.

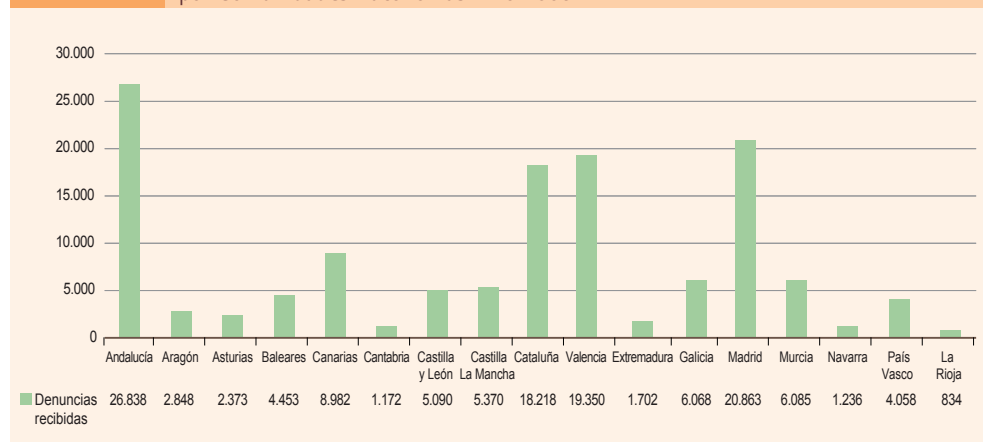
### 3.14.3. Denuncias por malos tratos producidos por pareja o ex-pareja según sexo y Comunidad Autónoma.

*Consejería para la Igualdad y Bienestar Social*

Las denuncias presentadas en Andalucía por violencia de género en 2009 fueron 26.838, lo que supone un 19,8% del total de la cifra nacional. En comparación con el ejercicio 2008, se ha producido un descenso del 8,44% en Andalucía y del 4,86% en todo el territorio nacional.

Gráfico 3.91.

Denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidades Autónomas. Año 2009



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.

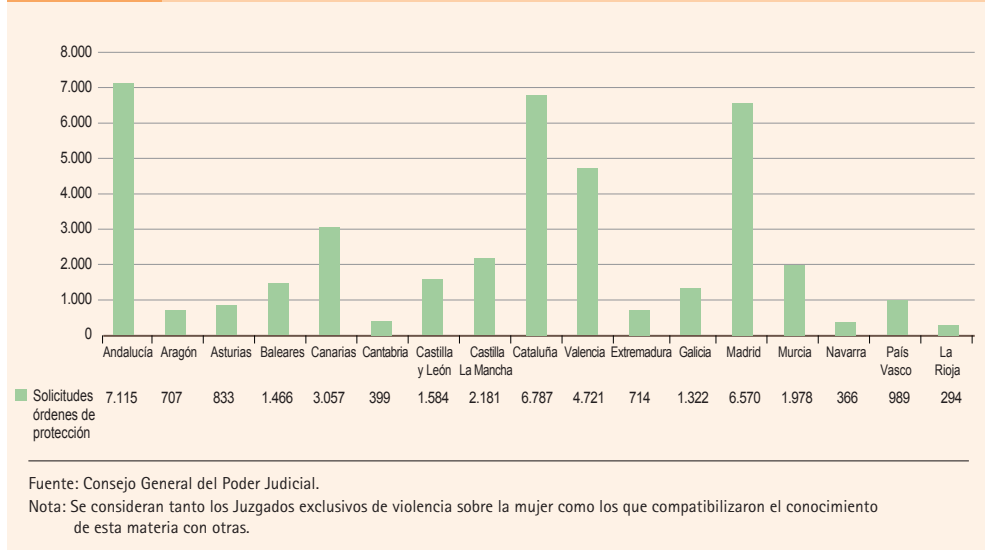
### 3.14.4. Evolución del número de órdenes de protección incoadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

De las 41.083 órdenes de protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de todo el territorio nacional, 7.115 lo fueron en Andalucía. Esto supone la cifra más alta por Comunidades Autónomas (un 17,3%), produciéndose además un aumento del 3,5% con respecto a las solicitadas en 2008.

Gráfico 3.92.

Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) por Comunidades Autónomas. Año 2009



### 3.14.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o ex-pareja

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

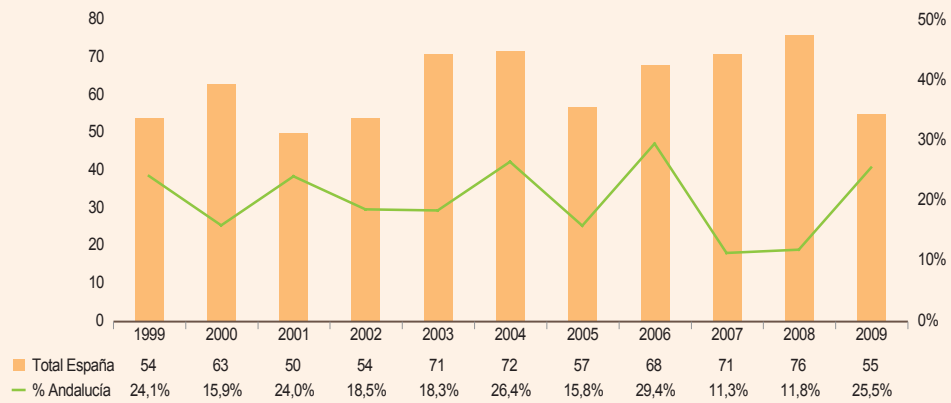
Frente a las 76 mujeres fallecidas en 2008 como consecuencia de la violencia de género ejercida por sus parejas o ex parejas, en el año 2009 la cifra se ha reducido a 55, un 27,6% menos. De este modo, la tasa media de homicidios se reduce un 8,3% respecto al periodo anterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Resulta altamente positivo destacar que 2009 ha sido el primer año desde la entrada en vigor la Ley Orgánica 1/2004, que ha presentado dos meses, enero y noviembre, en los que no se produjeron víctimas mortales.

En la mayoría de las defunciones (74,5%) no se había interpuesto denuncia previa por delitos relacionados con la violencia de género.

Gráfico 3.93.

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



Fuente: Instituto de la Mujer.

Nota: Total nacional y porcentaje de las muertes ocurridas en Andalucía.



# 4

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





# 4

En este capítulo se realiza un año más una valoración de la distribución por sexo del personal funcionario y laboral al servicio de la Junta de Andalucía. El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la Administración andaluza, y sobre todo, su presencia según niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades en el sector público así como sobre los resultados de las medidas para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Este año se incluye de nuevo el análisis del personal de Administración general, del Sistema Educativo financiado con fondos públicos, el personal del Sistema Andaluz de Salud (SAS) y el del personal directivo de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y otras entidades asimiladas.

Además, como novedad, se realiza la explotación de los datos del personal que presta sus servicios en la Administración de Justicia. Es necesario destacar que este análisis implica únicamente al personal no judicial, aquél sobre el que tiene competencias la Junta de Andalucía, tal y como se establece en el artículo 80 del Estatuto de Autonomía. Como conclusión general, hay que señalar que el personal de Justicia sigue la misma tónica que el resto de colectivos, y por tanto, se produce una distribución de hombres y mujeres cercana al equilibrio, pero con mayor representación femenina en el conjunto.

A efectos metodológicos, hay que señalar que se entiende por representación equilibrada, según define la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, aquella situación en la que ninguno de los dos sexos esté representado en más del sesenta por ciento del total, ni menos del cuarenta por ciento. Inspirada en esta definición, la metodología utilizada se basa en un indicador denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), que mide el grado de representación en cada una de las categorías. El IPRHM se define por la fórmula  $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$ , en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación paritaria, el valor del índice es igual a 1.

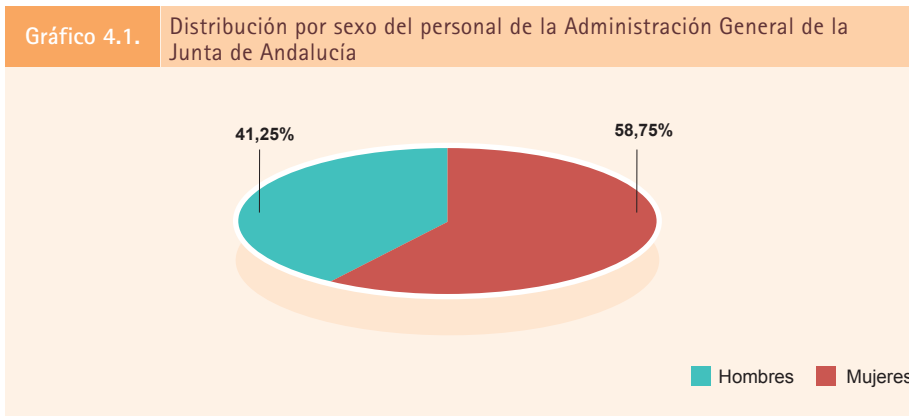
Por tanto, nos encontramos ante una situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos, cuando los valores obtenidos de aplicar el índice se encuentren entre 0,80 y 1,20. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del índice estarán por encima de 1,20; y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

Como valoración sobre el conjunto de personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía contenido en este capítulo, a excepción del personal directivo de las agencias públicas; se puede afirmar que el promedio del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) es de 1,22; lo que indica una distribución cercana a la banda de equilibrio por sexo, aunque con una presencia ligeramente mayor de mujeres.

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

El personal de Administración General de la Junta de Andalucía está constituido por todos aquellos trabajadores y trabajadoras de la Administración andaluza no incluidos en regímenes especiales, tales como los que rigen al personal del SAS, de Justicia o al Personal Docente.

A 1 de junio de 2010, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sumaba un total de 48.420 personas, 28.447 de las cuales eran mujeres, y el resto, esto es, 19.973, hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen que el 58,75% del total del colectivo eran mujeres y el 41,25% hombres.

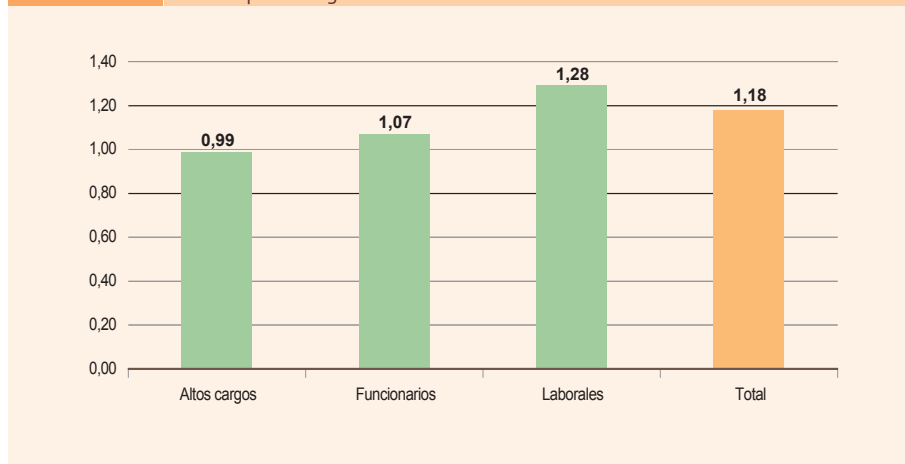


Si se expresan estas cifras en términos del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres definido en la introducción de este apartado, se obtiene un valor de 1,18, sólo una centésima por debajo del índice del año anterior (1,19). Siendo los valores que delimitan la franja de equilibrio de 0,80 y 1,20, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía se encuentra equilibrado en cuanto a la proporción global de hombres y mujeres.

Por tipos de personal, teniendo en cuenta la división del mismo en altos cargos, personal funcionario y laboral, se observa que sus IPRHM respectivos son de 0,99, 1,07, y 1,28. Estos valores del índice son similares a los registrados en este apartado en el Informe de Impacto de Género del Anteproyecto del Presupuesto 2010,

por lo que no sólo se mantiene la ratio en los valores del conjunto de personal, sino también por adscripción. Sólo en el caso del grupo de laborales, se aprecia un ligero acercamiento al valor de equilibrio, de una décima, aunque sigue destacando la feminización de este grupo que sobrepasa en 8 centésimas el límite superior de la banda de equilibrio. El colectivo de representación más equilibrada es el de altos cargos, cuyo IPRHM es virtualmente igual a la unidad.

Gráfico 4.2. IPRHM por categorías laborales



En el cuadro 4.1. se analiza más detalladamente la representación de hombres y mujeres dentro de cada una de las categorías anteriores, concretamente en lo que se refiere al nivel y grupo. En el colectivo de personal funcionario, se aprecia que a partir del nivel 20, y hasta el 30, el número de hombres supera al de mujeres, no llegándose en algunos casos (niveles 26, 27, 29 y 30) al nivel mínimo de equilibrio del IPRHM, aunque en todo caso dicho índice se sitúa por encima de 0,70. Entre los niveles 12 y 19, se invierte esta circunstancia, con valores del índice por encima de la unidad, salvo en los niveles 12, 13 y 20. Por encima del máximo de equilibrio, se encuentran los niveles 14, 15, 17, 18 y 19, destacando, por el volumen de personal que concentran, los niveles 14, 15 y 18, siendo de los tres el nivel 14 el que registra un valor del IPRHM mayor, concretamente de 1,37.

Cuadro 4.1. Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

## ALTOS CARGOS

H	M	TOTAL	IPRHM
139	136	275	0,99

## PERSONAL FUNCIONARIO

Niveles/ Grupos	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL	
30	102	56									102	56	158	0,71
29	55	30									55	30	85	0,71
28	457	321			1		1				459	321	780	0,82
27	357	218	4					1			361	219	580	0,76
26	464	297	182	106			3				649	403	1.052	0,77
25	1.447	1.035	912	548	5		3				2.367	1.583	3.950	0,80
24	81	74	145	107			1				227	181	408	0,89
23	261	249	291	157	1			1			553	407	960	0,85
22	527	661	112	121	304	381	7	2			950	1.165	2.115	1,10
21			2		47						49	0	49	0,00
20			119	57	584	486	4				707	543	1.250	0,87
19			1								0	1	1	2,00
18			475	732	1.167	1.754	194	620			1.836	3.106	4.942	1,26
17					20	52	21	40			41	92	133	1,38
16					452	582	303	284			755	866	1.621	1,07
15					1.169	1.995	21	34			1.190	2.029	3.219	1,26
14					1	1	829	1.813	5	1	835	1.815	2.650	1,37
13									17	4	17	4	21	0,38
12									73	70	73	70	143	0,98
<b>TOTAL</b>	<b>3.751</b>	<b>2.941</b>	<b>2.242</b>	<b>1.829</b>	<b>3.751</b>	<b>5.251</b>	<b>1.387</b>	<b>2.795</b>	<b>95</b>	<b>75</b>	<b>11.226</b>	<b>12.891</b>	<b>24.117</b>	<b>1,07</b>
<b>IPRHM</b>	<b>0,88</b>		<b>0,90</b>		<b>1,17</b>		<b>1,34</b>		<b>0,88</b>		<b>1,07</b>			

## PERSONAL LABORAL

GRUPOS	H	M	TOTAL GRUPO	IPRHM
I	456	625	1.081	1,16
II	659	1.929	2.588	1,49
III	2.185	3.410	5.595	1,22
IV	1.783	1.852	3.635	1,02
V	3.525	7.604	11.129	1,37
<b>TOTAL</b>	<b>8.608</b>	<b>15.420</b>	<b>24.028</b>	<b>1,28</b>

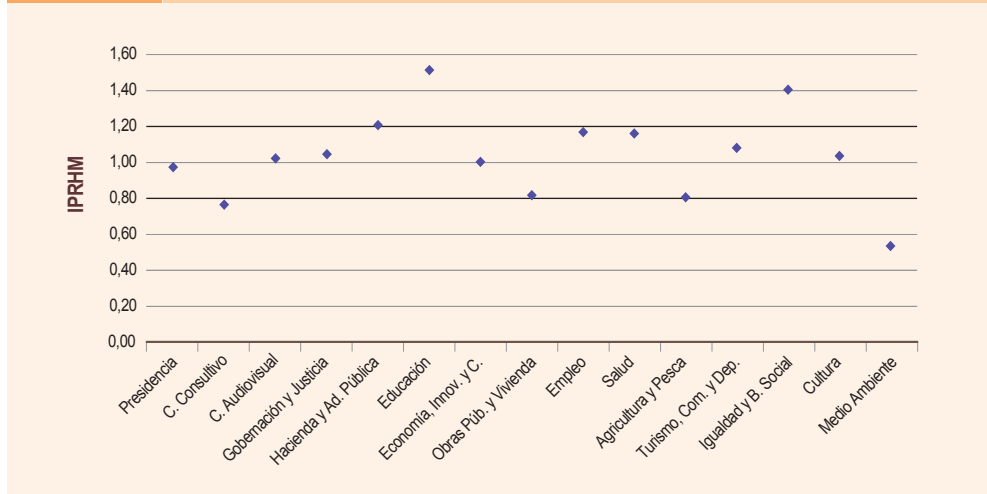
## TOTAL

H	M	TOTAL	IPRHM
19.973	28.447	48.420	1,18

Por grupos, el IPRHM del colectivo de personal funcionario se mantiene estable en su conjunto con respecto al Informe de 2010, observándose ligerísimas variaciones entre los grupos. Sólo el grupo C2 sobrepasa el valor superior de la banda de equilibrio, con un IPRHM de 1,34.

En el conjunto del personal laboral, el número de mujeres es superior en términos globales al de hombres, con un IPRHM de 1,28. Esta presencia mayoritaria femenina alcanza posiciones no equilibradas en términos del índice de presencia relativa en los grupos II, III y V, con índices de 1,49, 1,22 y 1,37 respectivamente.

Gráfico 4.3. Personal al servicio de las distintas Consejerías



Analizando el gráfico 4.3. de personal de Administración General de la Junta de Andalucía por consejerías, se observa que la tónica general es la representación equilibrada. A estos efectos, es necesario tener en cuenta la reestructuración de la Junta de Andalucía dispuesta por el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en virtud del cual se crean, por escisión y fusión de antiguas consejerías, cuatro departamentos nuevos: Hacienda y Administración Pública, Gobernación y Justicia, Economía, Innovación y Ciencia, y Obras Públicas y Vivienda. Los datos correspondientes a 2010 se han adaptado a esta nueva estructura. Muy cerca del equilibrio total, determinado por un valor del IPRHM igual a la unidad, se sitúan las Consejerías de Gobernación y Justicia (IPRHM 1,04), Economía, Innovación y Ciencia (1,00), Turismo, Comercio y Deporte (1,07), Cultura (1,03), y el Consejo Audiovisual (1,02).

Sólo tres Consejerías, Educación, Igualdad y Bienestar Social y Medio Ambiente, presentan valores del IPRHM alejados de los valores de equilibrio. En las dos primeras consejerías, esta situación se corresponde con su tradicional perfil de departamentos fuertemente feminizados, en lo que respecta al personal de servicios generales. En Educación, con un IPRHM de 1,51, se concentra la sobrerrepresentación femenina más alta del personal de la Administración General. En el extremo contrario, con mayoría en este caso de hombres, se encuentra la Consejería de Medio Ambiente, cuyo valor IPRHM es de 0,53. En la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, por último, la proporción entre sexos se refleja en un IPRHM de 1,42.

En valores muy próximos a los límites de equilibrio, o coincidiendo con dichos límites, se encuentran las Consejerías de Hacienda y Administración Pública (IPRHM de 1,2), Obras Públicas y Vivienda (0,81), Empleo (1,16), Salud (1,15) y Agricultura y Pesca (0,8).

#### 4.1.1. Altos Cargos

La estructura de altos cargos de la Junta de Andalucía conforme al requisito legal de representación equilibrada en el nombramiento de cargos directivos por parte del Consejo de Gobierno, presenta una proporción de hombres y mujeres prácticamente paritaria puesto que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres en los altos cargos en 2010 es igual a 0,99.

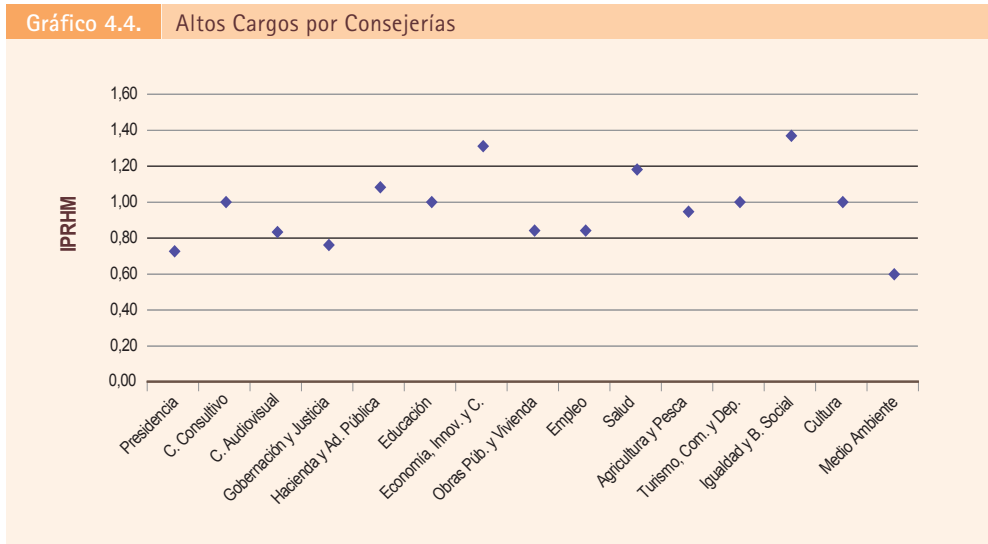
Cuadro 4.2. Distribución de Altos Cargos por sexo

	H	M	TOTAL	IPRHM
Presidencia	1	-	1	-
Consejerías	7	6	13	0,92
Viceconsejerías	10	3	13	0,46
Secretarías Generales	17	11	28	0,79
Secretarías Generales Técnicas	1	12	13	1,85
Direcciones Generales y Deleg. Gobierno	41	46	87	1,06
Delegaciones Provinciales	44	42	86	0,98
Otros Altos Cargos	18	16	34	0,94
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>136</b>	<b>275</b>	<b>0,99</b>



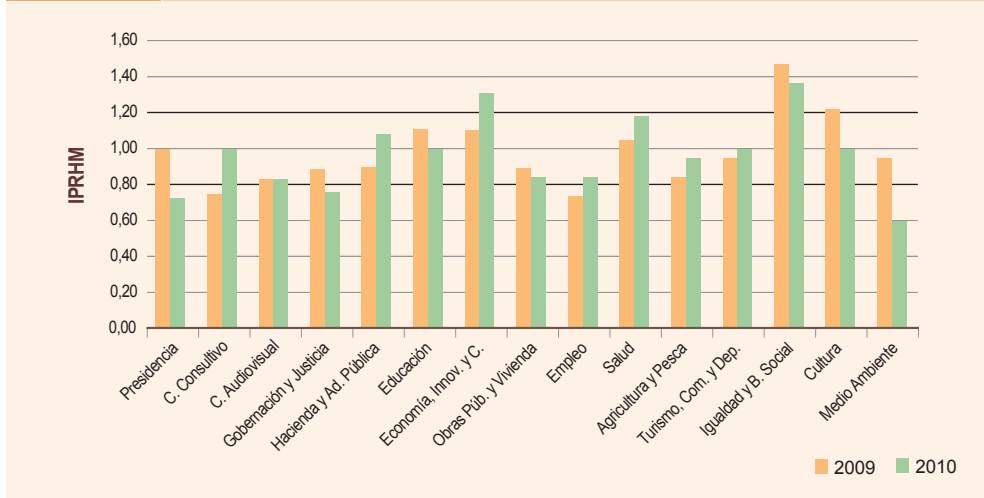
Según los distintos tipos de cargo, se aprecia que en la titularidad de las Consejerías, Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno y Delegaciones Provinciales, la proporción entre hombres y mujeres es equilibrada en términos de IPRHM. De estos tres grupos, sólo en las Direcciones Generales y Delegaciones del Gobierno, el número de mujeres es mayor que el de hombres, con un IPRHM igual a 1,06. En las otras dos categorías citadas, el IPRHM es muy cercano a la unidad, por encima de 0,9, denotando que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres.

Fuera de los valores de equilibrio, se encuentran las Viceconsejerías, con un número de hombres por encima del de mujeres (IPRHM= 0,46). Por contra, es mucho mayor el número de mujeres que de hombres al frente de las Secretarías Generales Técnicas, siendo su IPRHM de 1,86. Por último, casi alcanzando el límite inferior de equilibrio del IPRHM, con un valor del mismo de 0,79, se sitúan las Secretarías Generales.



Por Consejerías, tal y como muestra el gráfico 4.4., se observa que la composición por sexo de los altos cargos es, en la mayor parte de ellas, equilibrada. Por encima del límite superior de equilibrio del IPRHM se encuentran las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social y Economía, Innovación y Ciencia. La primera de ellas presenta un IPRHM de 1,37, y la segunda de 1,31. Con valores del IPRHM inferiores a 0,8, aparecen las Consejerías de la Presidencia, Gobernación y Justicia y Medio Ambiente, siendo esta última la de menor valor del índice, concretamente 0,6. El de Gobernación y Justicia es de 0,76, y el de Presidencia de 0,73.

Gráfico 4.5. Evolución del IPRHM en Altos Cargos por Consejerías



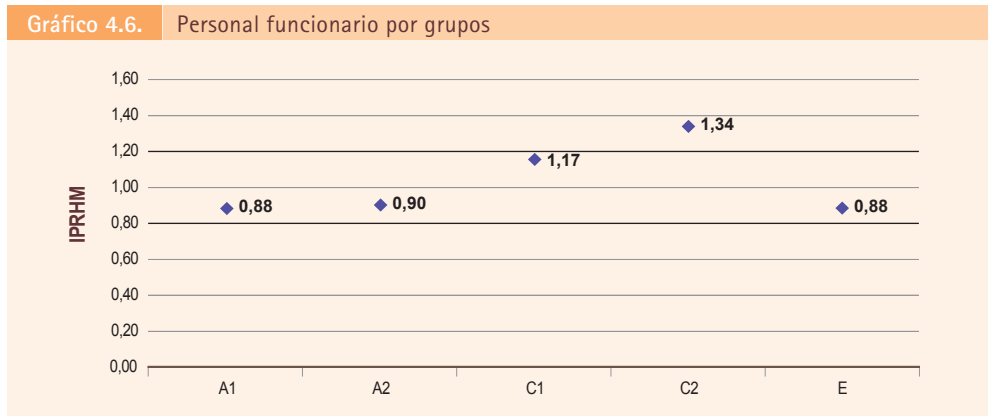
El gráfico 4.5, por su parte, representa la evolución interanual del IPRHM, también por consejerías. Es conveniente en este punto recordar el contenido del Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías. Para realizar la comparación se han homogeneizado los datos de ambos años, atendiendo a la actual estructura de la Administración andaluza. Esta reestructuración ha afectado particularmente a las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia, Hacienda y Administración Pública, Obras Públicas y Vivienda y Gobernación y Justicia.

La evolución de los altos cargos según el sexo es bastante desigual entre consejerías. Como se ha mencionado anteriormente, se puede apreciar que la proporción entre hombres y mujeres es más equilibrada este año con respecto al anterior en varias consejerías, llegando en algunas de ellas incluso a la posición de equilibrio total, con un IPRHM de uno. Es el caso de las Consejerías de Educación, que en 2009 tenía un IPRHM de 1,11; Consejo Consultivo, Turismo, Comercio y Deporte y Cultura (de 0,75 a 1 el primero; de 0,95 a 1 la segunda, y de 1,22 a 1 la tercera). Dentro del grupo de consejerías más equilibradas en 2010 está también Hacienda y Administración Pública, que en 2009 tenía un IPRHM de 0,9 y ha pasado a 1,08, lo que supone además una inversión de las proporciones entre sexos, puesto que pasa de tener un personal mayoritariamente masculino a contar este año con más mujeres que hombres. Por su parte, Agricultura y Pesca presentaba un IPRHM de 0,84 en 2009, que se ha elevado hasta 0,95 en 2010. Por último, Igualdad y Bienestar Social, pese a seguir fuera de la banda de equilibrio, mejora su situación tal y como refleja el valor del IPRHM (de 1,47 a 1,37).

Las consejerías en las que el valor del IPRHM apunta a una posición menos equilibrada este año que el anterior son Presidencia, que en 2009 tenía un IPRHM de 1 y este año se sitúa en 0,73, Gobernación y Justicia (pasa de 0,89 a 0,76), Economía, Innovación y Ciencia (de 1,1 a 1,31), y Medio Ambiente (de 0,95 a 0,60). En la Consejería de Salud también ha variado la proporción entre hombres y mujeres, pero se mantiene en valores equilibrados según muestra su IPRHM, que pasa de 1,05 en 2009 a 1,18 en 2010.

#### 4.1.2. Personal funcionario

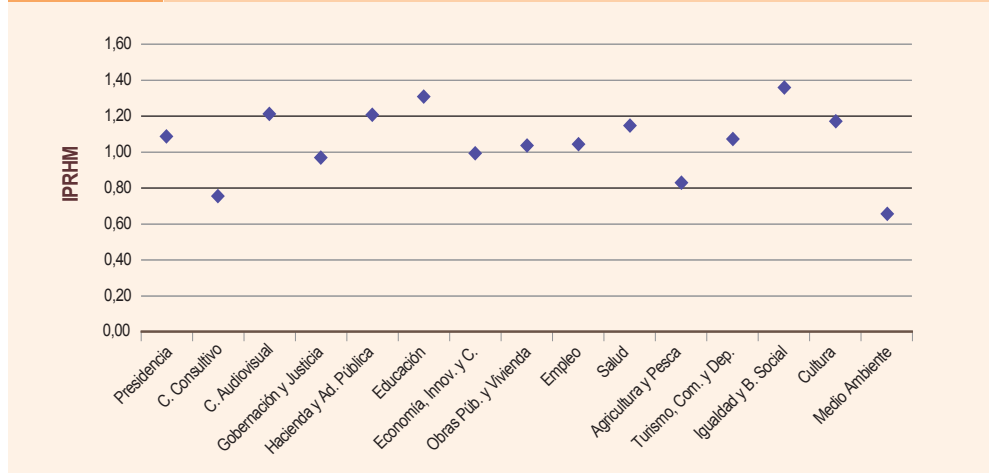
En el conjunto de personal funcionario, la representación de hombres y mujeres es equilibrada, como demuestra el valor del IPRHM para este colectivo, 1,07, muy próximo a la paridad. Por grupos, tal y como muestra el gráfico 4.6. todos se encuentran entre los valores de equilibrio, salvo el grupo C2, con un IPRHM de 1,34. Se aprecia que en los grupos A1 y A2, el personal es mayoritariamente masculino, mientras que en los dos grupos siguientes, descendiendo en la escala de cualificación, el número de mujeres es más elevado. En los puestos del grupo E, por último, vuelve a haber una sobrerrepresentación de hombres.



El estudio del personal funcionario por consejerías revela valores del IPRHM próximos a la unidad o, incluso iguales a uno, en las Consejerías de Gobernación y Justicia (0,99), Economía, Innovación y Ciencia (1,00), Obras Públicas y Vivienda (1,05), Empleo (1,05) y Turismo Comercio y Deporte (1,08). Fuera de los valores de equilibrio, y en línea con los obtenidos para el conjunto de todo el personal –el colectivo de personal funcionario es el más numeroso, lo que explica dichas similitudes– se encuentran las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (IPRHM 1,38), Educación (1,32), Hacienda y Administración Pública (1,22), y Medio Ambiente (0,66). En las dos primeras, el colectivo de personal

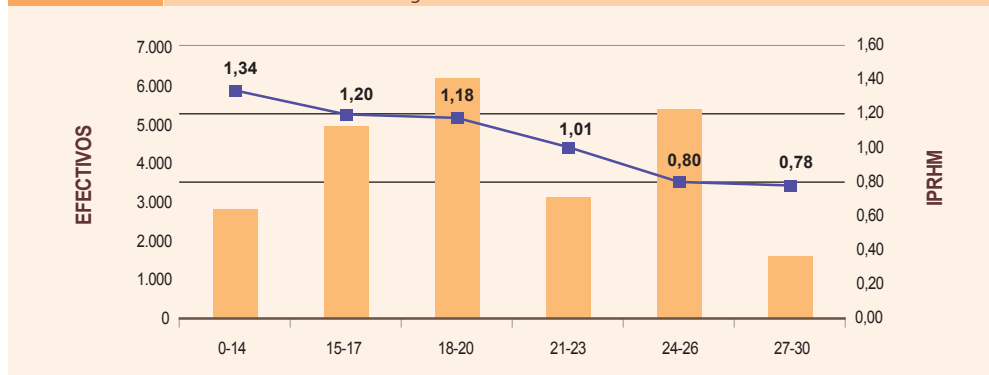
funcionario trasluce la segregación por sexo existente en el mercado formativo y laboral, donde tradicionalmente las mujeres han ocupado puestos de trabajo relacionados con el cuidado y los servicios sociales. En el Consejo Audiovisual, mientras que la representación para el conjunto de todo su personal es paritaria, con un IPRHM igual a 1, en el colectivo de personal funcionario presenta mayoría de mujeres, con un IPRHM de 1,23.

Gráfico 4.7. Personal funcionario por Consejerías



Examinando por último al personal funcionario de la Administración General según niveles administrativos, se advierte que en los que concentran mayor número de efectivos, es decir los niveles 15 a 17, 18 a 20 y 24 a 26, el IPRHM está dentro de los límites de equilibrio. El grupo de niveles 21 a 23, compuesto en su mayor parte por personal del grupo A1, no siendo de los más numerosos en cuanto a volumen de personas, destaca sin embargo por tener un índice prácticamente igual a la unidad.

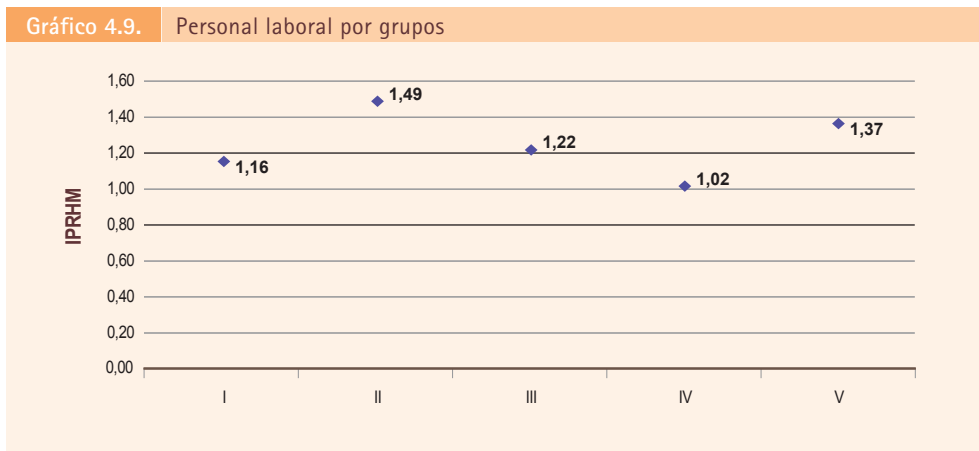
Gráfico 4.8. Personal funcionario según niveles administrativos



### 4.1.3. Personal laboral

El análisis de la representación del personal laboral de los servicios generales de la Junta de Andalucía se realiza, al igual que el del personal funcionario, según dos criterios: grupo y sección a la que pertenecen. En conjunto, el IPRHM del personal laboral es de 1,28, es decir que sobrepasa ligeramente el límite máximo que denota representación equilibrada.

Por grupos, se observa una clara feminización, puesto que en todos ellos el personal está compuesto por más mujeres que hombres. Si se compara la situación con la del Informe del año anterior, se aprecia una ligera evolución en todos los grupos hacia la posición central determinada por un IPRHM igual a la unidad. El grupo más feminizado sigue siendo el II, con un IPRHM de 1,49, seguido por el grupo V, con 1,37. Dentro del intervalo de equilibrio, se encuentran los grupos I y IV, mientras que el grupo III se encuentra prácticamente sobre el extremo superior del mismo.

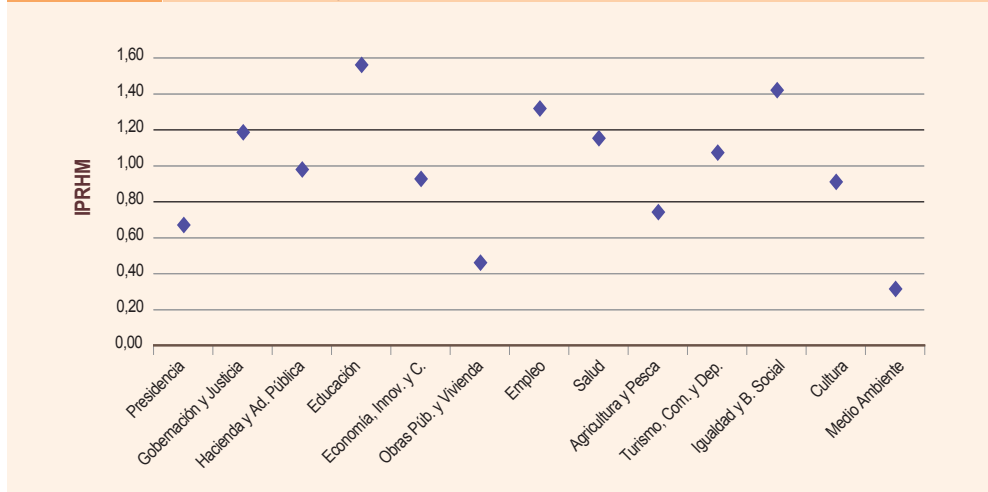


El estudio por consejerías del personal laboral permite observar que éste es el colectivo de servicios generales que se presenta fuera de la franja de equilibrio en un mayor número de consejerías. En general, se mantiene el perfil de las distintas consejerías con respecto al año anterior. Se hallan en situación de desequilibrio y por debajo del límite inferior del IPRHM, es decir, con mayoría de hombres, las Consejerías de Medio Ambiente (IPRHM 0,31); Agricultura y Pesca (0,74); Obras Públicas y Vivienda (0,45); y Presidencia (0,67). Con representación desequilibrada en términos de IPRHM, pero en este caso con mayoría de mujeres, aparecen las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social (IPRHM de 1,42) y Educación (1,56).

En casi todos estos índices se muestra una vez más la traslación de la segregación por sexo que se da en el periodo de formación y en el mercado laboral, con especializaciones tradicionalmente femeninas o masculinas.

Las consejerías que aparecen dentro de la banda de equilibrio, con valores superiores a la unidad, es decir, con más mujeres que hombres, son Gobernación y Justicia (IPRHM 1,18), Empleo (1,32), Salud (1,15) y Turismo, Comercio y Deporte (1,07). Con representación equilibrada, pero con más hombres que mujeres, se encuentran las Consejerías de Hacienda y Administración Pública (0,98), Economía, Innovación y Ciencia (0,92) y Cultura (0,91).

Gráfico 4.10. Personal laboral por Consejerías



## 4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

Por tercer año consecutivo, se recoge en este capítulo el análisis de la distribución por sexo del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía. Se sigue realizando, por tanto, un esfuerzo para compilar información con el objeto de mantener actualizadas las series temporales homogéneas que puedan facilitar la identificación de tendencias en cuanto a la distribución por sexo en los distintos colectivos que conforman la Administración andaluza. El análisis se realiza partiendo de los datos aportados por la Consejería de Educación a 1 de junio de 2010.

El Sistema Educativo Público andaluz está compuesto por el personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como por el personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas. Hay que señalar que estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

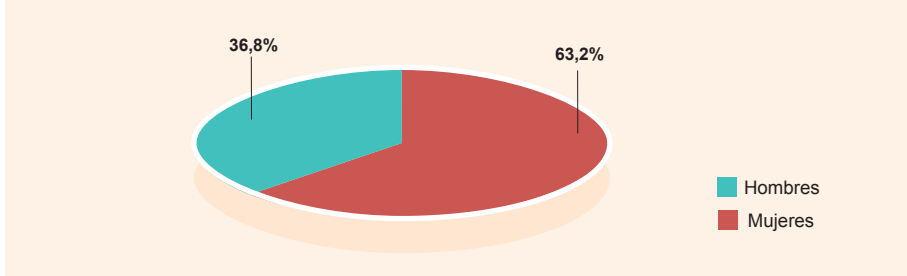
El personal docente se divide, según se establece en la Ley Orgánica 2/2006 y en la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía (en adelante, L.E.A.), en personal de Educación Infantil y Educación Primaria, Educación Secundaria, Educación Permanente de Personas Adultas, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Compensatoria, Educación Especial y Formación del Profesorado.

En el año 2010, el personal del Sistema Educativo Público de Andalucía en su conjunto está compuesto por un total de 116.509 personas, de las cuales el 63,2% son mujeres; lo que sitúa el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>1</sup> en 1,26. Como se puede observar en el gráfico, se mantiene la feminización del sector educativo, que el año pasado estaba formado por un 62,7% de mujeres.

Esta distribución del personal se aproxima más a los niveles de equilibrio si se toman en cuenta únicamente los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía, que cuentan con un total de 96.616 profesionales, y una presencia femenina del 61,6%. Sin embargo, en los centros concertados, existe una elevada presencia femenina ya que de un total de 19.893 docentes, tan sólo 5.840 son hombres, con lo que las mujeres representan el 70,6% del total.

<sup>1</sup> Para la definición del IPRHM, véase la introducción a este capítulo.

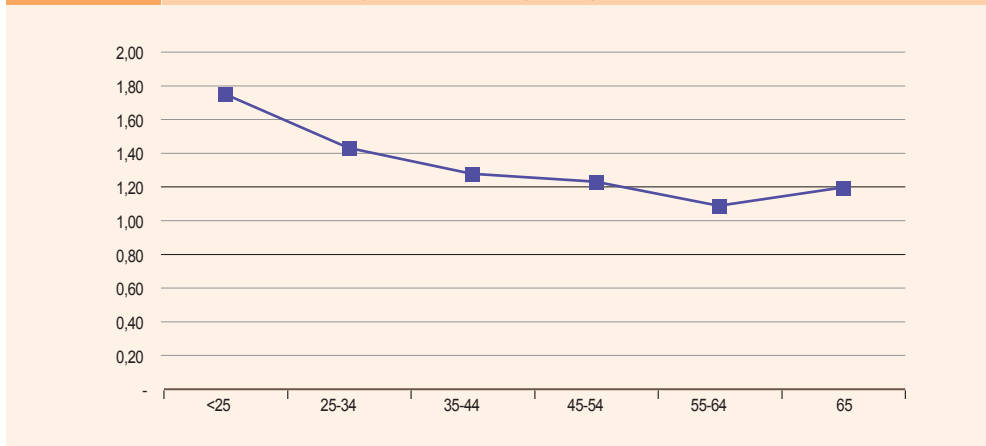
Gráfico 4.11. Distribución por sexo del personal docente



Por grupos de edad, el personal del Sistema Educativo Público andaluz muestra variaciones de un grupo a otro. En este sentido, el grupo de edad entre 55 y 64 años es el que alcanza mayor equilibrio en su composición por sexo, con un IPRHM de 1,08.

Continúa además produciéndose un progresivo incremento de mujeres en las nuevas incorporaciones de personal, en el grupo de edad de menores de 25 años. Tal y como muestra el gráfico, este grupo cuenta sólo con 115 hombres y 801 mujeres, y su IPRHM supera ampliamente la banda de representación equilibrada, situándose en 1,75.

Gráfico 4.12. IPRHM del total del personal docente por grupo de edad



En los centros concertados, esta elevada representación femenina se encuentra aún más acentuada en la franja de edad entre 25 y 34 años, con 4.864 efectivos, de los cuales el 81,8% son profesoras. El personal de los centros públicos en esta misma franja de edad suma 20.441 efectivos, y si bien continúa existiendo una fuerte presencia femenina, ésta desciende al 68,9%, situándose su IPRHM en 1,37.



#### 4.2.1. Análisis del personal docente por colectivo

En este apartado se analiza la distribución por sexo del personal docente en función del tipo de enseñanzas que imparte. En una primera aproximación al IPRHM de cada uno de los colectivos de personal docente se observa que existen variaciones importantes de uno a otro, pasando de una situación de paridad a otra de acusado desequilibrio.

##### Personal docente por colectivos y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Educación Infantil y Primaria	36.191	12.461	48.652	1,49
Educación Secundaria	28.517	25.570	54.087	1,05
Enseñanzas de Régimen Especial	1.664	1.918	3.582	0,93
Educación Permanente de Personas Adultas	1.255	888	2.143	1,17
Otros servicios educativos:				
Educación Especial	4.520	985	5.505	1,64
Educación Compensatoria	1.218	601	1.819	1,34
Formación del Profesorado	200	246	446	0,90
Inspección Educativa	55	220	275	0,40

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

Como se aprecia en el cuadro, entran dentro de la banda de representación equilibrada los colectivos de Educación Secundaria, Enseñanzas de Régimen Especial, Educación Permanente de Personas Adultas y Formación del Profesorado; si bien en cada uno de ellos la distribución por sexo del personal es diferente.

En el caso del personal docente de Educación Secundaria, su distribución se aproxima a una representación casi paritaria, con un IPRHM de 1,05. Se trata del colectivo de enseñanza más numeroso, con unos 54.087 profesionales, de los que el 47,3% son hombres.

Mención especial merece el personal con condición de catedrático o catedrática en Educación Secundaria, compuesto por un total de 2.158 personas. La representación por sexo de los mismos, mayoritariamente masculina, varía sustancialmente con respecto al escenario de composición equilibrada mostrado en el gráfico anterior, situando su IPRHM en 0,76. La presencia de catedráticas no alcanzan el intervalo de representación equilibrada ya que suponen un 37,9% del total.

Entre el personal que imparte la Educación Permanente de Personas Adultas la representación masculina se sitúa en el 41,4%. Por su parte, las Enseñanzas de Régimen Especial, que comprenden las Enseñanzas de idiomas, Enseñanzas deportivas y Enseñanzas artísticas, cuentan con un mayor número de hombres entre su profesorado, representando éstos el 53,5%.

Por otra parte, entre el personal docente que imparte Educación Infantil y Primaria, Educación Compensatoria y Educación Especial existe una elevada presencia femenina, superando con creces la banda de representación equilibrada.

En Educación Infantil y Primaria la representación femenina alcanza el 74,4%. Se trata del segundo colectivo más numeroso, después de Secundaria, y está formado por 48.652 personas. La Educación Compensatoria, que se dirige al alumnado en situación de riesgo por pertenencia a minorías étnicas, a familias con dificultades económicas o en desplazamiento de sus lugares de origen, cuenta con un 67% de representación femenina y un IPRHM de 1,34.

El personal que imparte Educación Especial, formado por 5.505 profesionales y dirigida al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, es el que cuenta con un mayor desequilibrio. En este grupo, la representación masculina sólo alcanza el 17,8%.

Por último, entre los colectivos que cuentan con una representación masculina mayoritaria se encuentran Formación del Profesorado y Enseñanzas de Régimen Especial, en los cuales el IPRHM es 0,90 y 0,93 respectivamente. El personal que imparte Formación del Profesorado cuenta con una presencia femenina de un 45%. También la Inspección Educativa está ocupada mayoritariamente por hombres, si bien se ha incrementado moderadamente el número de mujeres, situando su IPRHM en 0,40, con respecto al 0,38 del año pasado.

#### 4.2.2. Análisis de los equipos directivos

Para continuar con el análisis del personal del Sistema Educativo Público andaluz, procede analizar la composición por sexo de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas.

El equipo directivo de un centro público es el órgano ejecutivo de gobierno de dichos centros y está integrado por la dirección, la jefatura de estudios, la secretaria y, en su caso, la vicedirección, tal y como se recoge en la L.E.A. El 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.

Como se observa en el cuadro, el personal de los equipos directivos de Educación Infantil y Educación Primaria de los centros públicos de titularidad de la

Junta de Andalucía y de los centros concertados, ha alcanzado una representación equilibrada, con un IPRHM de 1,01, rozando niveles de paridad.

#### Personal docente que compone los equipos directivos

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Centros de Educación Infantil y Primaria	3.144	3.091	6.235	1.01
Centros de Educación Secundaria	1.693	2.992	4.685	0.72
Centros de Educación de Personas Adultas	430	354	784	1.10

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

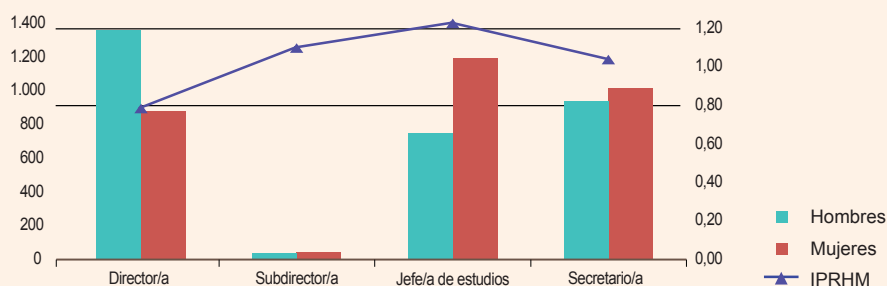
Este equilibrio en los equipos directivos debe contextualizarse con los datos anteriormente ofrecidos sobre la composición por sexo del personal de Educación Infantil y Primaria, en los cuales los hombres representan sólo el 25,6%. Las mujeres, por su parte, no están representadas en la misma proporción que en el colectivo en general, en el que suponen casi un 75%.

Por otra parte, en función del cargo que ocupan, se observan variaciones en la composición por sexo de los mismos. Si se toma como referencia el cargo de dirección, la distribución por sexo revela el mayor peso de la presencia masculina, no llegando al umbral de representación equilibrada. El número total de directoras es considerablemente inferior, representando el 39,2%.

Por el contrario, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en las jefaturas de estudio, ya que de las 1.954 personas que ocupan este cargo, un 61,4% son mujeres. El cargo de los equipos directivos que cuenta con representación más equilibrada es el de Secretario/a (cargo sólo existente en los centros públicos), cuyo IPRHM se sitúa en un 1,04.

Gráfico 4.13

Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Infantil y Primaria



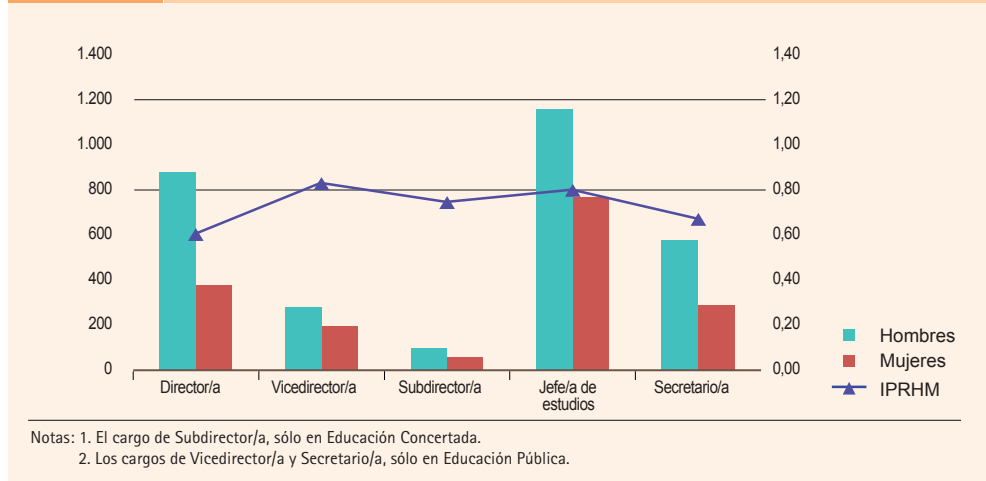
Notas: 1. El cargo de Subdirector/a, sólo en Educación Concertada.  
2. El cargo de Secretario/a, sólo en Educación Pública.

Por el contrario, en los equipos directivos de los centros de Educación Secundaria la composición del personal revela el mayor peso de la presencia masculina, contando con un IPRHM alejado de la banda de representación equilibrada (0,72). La representación femenina sólo alcanza el 36,1%, a pesar del equilibrio existente en la composición de la totalidad del personal docente que imparte Educación Secundaria. Si nos centramos de nuevo en el análisis por cargo, los de director/a y secretario/a muestran una evidente subrepresentación femenina con un IPRHM de 0,60 y 0,67, respectivamente.

Se observa además que la presencia masculina en el cargo de dirección es muy elevada, contando con 879 hombres, que representan el 69,9% del total de las 1.257 personas que ocupan este cargo. Por el contrario, el personal que compone las jefaturas de estudio alcanza el umbral de la representación equilibrada por sexo, con un IPRHM de 0,80, aunque el peso de las mujeres sigue siendo bajo, alrededor de un 40%.

Gráfico 4.14

Composición por sexo de los equipos directivos, en función del cargo, de los centros de Educación Secundaria

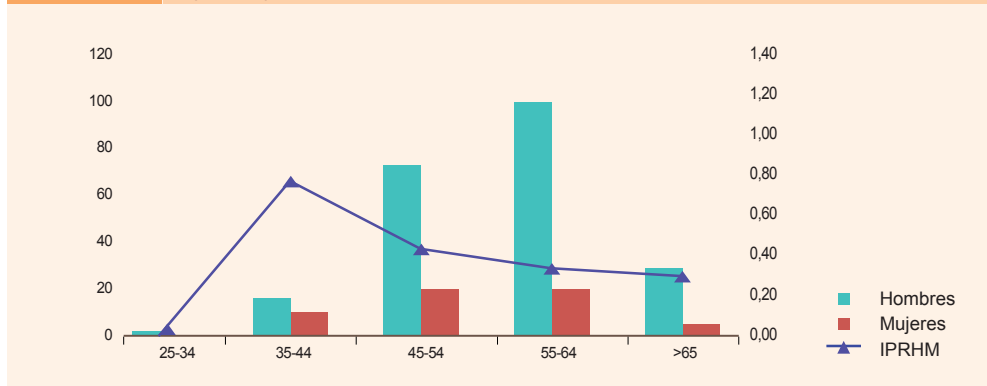


Por último, los equipos directivos de los centros de Educación de Personas Adultas, que cuentan con un total de 784 docentes, se muestran bastante equilibrados. Como aspecto destacable cabe señalar que la composición por sexo de la plantilla de personal y de sus equipos directivos es bastante similar. Así, el personal docente masculino que imparte Educación Permanente de Adultos representa el 41,4% y su participación en los equipos directivos es del 45,2%.

### 4.2.3. Análisis del personal de Inspección Educativa

El colectivo que realiza la función inspectora, un total de 275 personas, se caracteriza por contar con una escasa presencia de mujeres. Éstas representan este año el 20%, un 1,1 punto porcentual más que el año pasado. La distribución por grupos de edad y por sexo, muestra claramente que el grupo de 35 a 44 años es el que más se acerca a los niveles de equilibrio, con un IPRHM de 0,77. Además, el grupo de edad de 55 a 64 es el que cuenta con mayor presencia de hombres. De un total de 120 efectivos, 100 son hombres; no superando su IPRHM el 0,33. Por otra parte, si realizamos el análisis por rango, hay que destacar como novedad este año que el máximo cargo de la Inspección General de Educación está ocupado por una mujer.

**Gráfico 4.15** Distribución del personal que realiza la función inspectora por sexo y por grupo de edad



### 4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

En la anterior edición del Informe de Género se llevó a cabo, por primera vez, el estudio de la distribución por sexo del personal integrado en el Servicio Andaluz de Salud. La profundidad del análisis realizado en esa ocasión permitió distinguir las características principales de dicha distribución, entre las que se destacaba una presencia mayoritaria de mujeres que trabajan, fundamentalmente, en la prestación de cuidados de enfermería en el ámbito hospitalario. Adicionalmente, se resaltaba la escasa participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad del SAS, fenómeno relacionado de modo inverso a la edad y al número de hijos/as.

Como es lógico, la estructura de la distribución por sexo del personal adscrito al SAS para este año no se aparta de las conclusiones anteriores. En las siguientes líneas se procede a desarrollar el análisis descriptivo sobre la distribución relativa de los hombres y mujeres que trabajan en este Organismo Autónomo, a partir de la explotación de la base de datos del personal adscrito a fecha 31 de julio de 2010. Tras una primera valoración de conjunto, se continuará con el estudio de las principales variables que determinan la estructura de género en la plantilla de personal del SAS para, finalmente, atender a las características de la distribución por sexo entre aquellos efectivos que ostentan cargos de mayor responsabilidad en la organización y sus determinantes principales, como son la edad o el número de hijos/as.

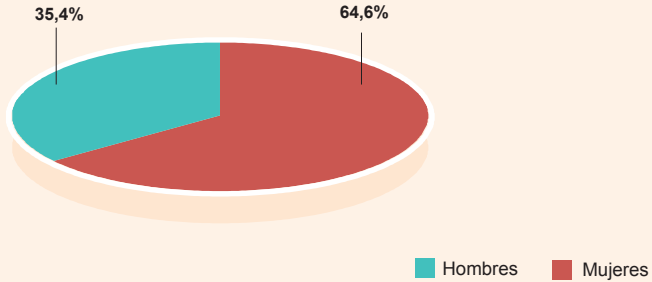
#### 4.3.1. Análisis conjunto del personal del SAS

El personal estatutario dependiente del SAS a 31 de julio de 2010 es de 84.855 efectivos, con una distribución por sexo desequilibrada, con una mayor presencia de mujeres, como refleja el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>2</sup> cuyo valor es de 1,29, en el borde superior del intervalo de representatividad equilibrada aceptable.

El protagonismo de las mujeres en el conjunto del Organismo Autónomo se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria de Andalucía, que concentran el 64,6% de todo el personal estatutario del SAS. El valor del IPRHM en la asistencia especializada (1,36)

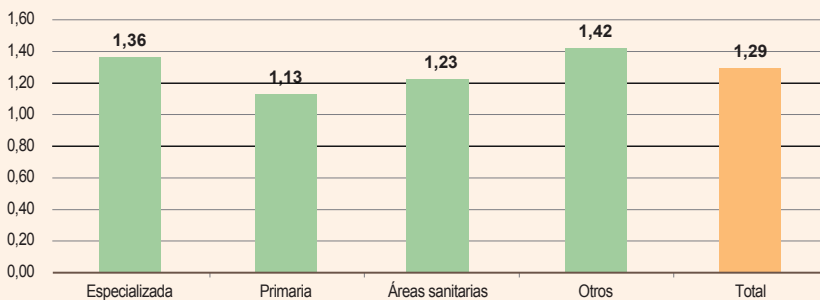
<sup>2</sup> Para una definición del IPRHM, véase la *Introducción* de este capítulo.

Gráfico 4.16. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS



refleja asimismo una distribución por sexo desequilibrada con una mayor presencia de mujeres. Por su parte, la asistencia primaria, que aglutina al 22% del total del personal, presenta una distribución más equilibrada, aunque con mayoría femenina, con un valor del IPRHM (1,13) dentro del intervalo de equilibrio. Finalmente, aunque con menor importancia cuantitativa, la distribución por sexo en el resto de los servicios agudiza la mayor presencia femenina. Así lo refleja el IPRHM (1,23) en las áreas sanitarias de la Comunidad, ligeramente mayor al límite superior de la banda de equilibrio, y el correspondiente a otros servicios, básicamente Centros de Transfusión Sanguínea, donde la participación de las mujeres alcanza su máximo valor, superior al 71%.

Gráfico 4.17. IPRHM por servicios de prestación sanitaria



La elevada concentración del personal del SAS en los servicios de asistencia especializada y en atención primaria (entre ambos representan más del 86% del total) determina que la distribución por sexo en estos servicios condicione en gran medida los resultados de la distribución global. La naturaleza de la asistencia sanitaria que se presta en el nivel especializado exige una mayor dotación de personal para atender las necesidades diagnósticas y logísticas propias de los centros de especialidades médicas, especialmente en los hospitales de la red sanitaria. La mayor presencia en estos servicios de personal técnico especialista (en laboratorio o radiología, entre otros) o de personal de oficio, respecto de la atención primaria, conforma una distribución por sexo desequilibrada hacia una mayor participación de mujeres, debido al protagonismo que éstas tienen en profesiones tradicionalmente feminizadas. Adicionalmente, las mayores necesidades de cuidados a los pacientes hospitalizados propicia una mayor presencia de auxiliares de enfermería en el ámbito de la asistencia especializada, presionando al alza el protagonismo de las mujeres. Finalmente, la actual práctica mayoritaria de la medicina por hombres (aunque la situación está cambiando con las nuevas incorporaciones) determina que en la atención primaria se modere la sobrerrepresentación de las mujeres conformando una distribución más equilibrada.

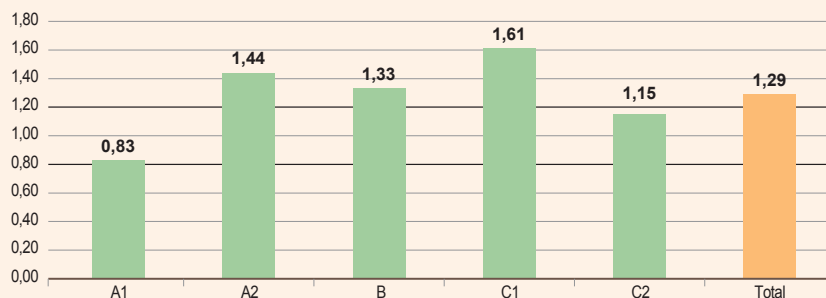
En los siguientes apartados, al igual que en la anterior edición de este informe, se relacionará la distribución por sexo del personal con variables que explican con mayor detalle la sobrerrepresentación de mujeres entre el personal adscrito al SAS. Más concretamente se analizarán los resultados de la distribución por sexo en relación con los grupos de personal, con las distintas profesiones y con el nivel retributivo.

### Distribución por sexo según los grupos de personal

El personal estatutario que desempeña su trabajo en el SAS muestra una elevada concentración en los grupos de personal A1, A2 y C1, que aglutinan a más del 80% de los efectivos. La distribución por sexo en estos tres grupos explica en gran medida el desequilibrio resultante con una mayor presencia de mujeres. Por una parte, tanto el grupo A2, con la participación más alta en el conjunto del personal (29,5%); como el grupo C1, que le sigue en importancia con una ponderación en el total del 26,3%, mostraron una distribución por sexo netamente desequilibrada hacia una mayor presencia de mujeres, con valores del IPRHM alejados del límite superior del intervalo de equilibrio (1,44 y 1,61, respectivamente).



Gráfico 4.18. IPRHM según grupos de personal



Por otra parte, la distribución por sexo en el grupo A1, que representa al 25,2% del total adscrito al SAS, refleja una evidente mayoría de hombres, si bien dentro del intervalo de representación equilibrada, por lo que su aportación al conjunto de la distribución opera en sentido contrario a los otros dos grupos, con un valor del IPRHM igual a 0,83.

Finalmente, aunque con menor relevancia en el conjunto, la distribución por sexo del personal integrado en los grupos A2 y C2 también favorece una mayor presencia femenina, si bien con desigual intensidad. En el primer caso, con una representación por sexo desequilibrada (IPRHM igual a 1,33) y en el grupo C2 mediante una distribución más equitativa (IPRHM igual a 1,15).

Así pues, avanzando en la caracterización de la distribución por sexo del personal estatutario del SAS, se puede afirmar que el protagonismo femenino en el colectivo se debe, como ya dijimos, a la mayor presencia de mujeres en la asistencia especializada, básicamente en hospitales, y en profesiones adscritas a los grupos de personal A2 y C1. Alternativamente, en el grupo A1, el de mayores requerimientos de formación y, por tanto, con mayor nivel retributivo, la participación de mujeres es relativamente menor, si bien dentro de la banda de equilibrio.

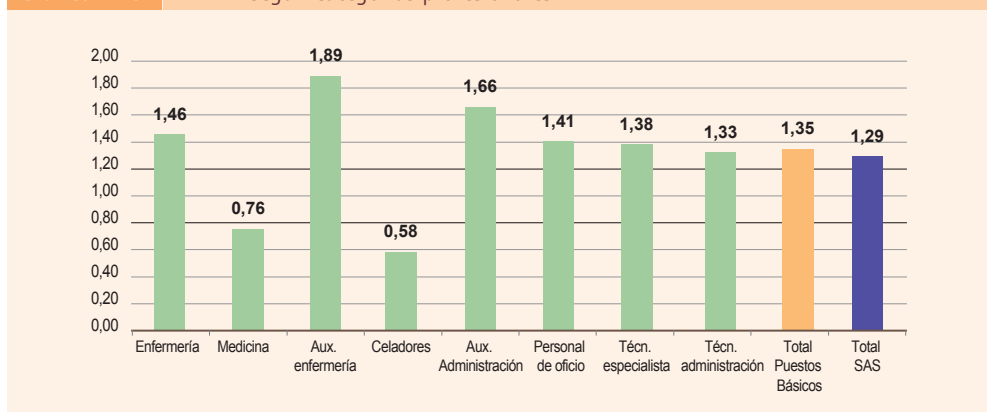
La estrecha relación existente entre los grupos de personal y las profesiones del sistema sanitario permite concluir que dentro del grupo A1 se encuentran mayoritariamente personas con la licenciatura de medicina, que en el grupo A2 se integra fundamentalmente la enfermería diplomada o que el grupo C1 se nutre fundamentalmente de personal auxiliar, tanto de enfermería como de administración. De esta forma, el análisis de la distribución por profesiones ahonda más en la definición de

la distribución por sexo, ofreciendo una mayor concreción que el análisis por grupos de personal. Este análisis muestra también la relación existente entre la distribución de mujeres y hombres en las distintas ramas de estudios y el mercado de trabajo.

### Distribución por sexo según categorías profesionales

Descontando del personal integrado en el SAS el personal dedicado, fundamentalmente, a tareas de gestión (cargos intermedios y personal directivo), que serán objeto de atención al final del capítulo, y restando también el personal en proceso de formación; el colectivo resultante, que ocupa los denominados puestos básicos de la organización, se encuentra dominado por una presencia mayoritaria de personal diplomado en enfermería (27,4%), integrante fundamental del grupo de personal A2, con una presencia mayoritariamente femenina. Aún más, en el grupo C1, donde la distribución es más desequilibrada, con mayor presencia de mujeres (IPRHM igual a 1,61), se encuentra el personal auxiliar de enfermería, que representa la tercera categoría profesional del SAS (17,8% del total de puestos básicos). 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, y las mujeres están sobrerrepresentadas en estas actividades. La conclusión es que el protagonismo femenino en el SAS se debe en gran medida a una participación desequilibrada de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que, incluyendo a las matronas, precisa del 46,1% de los puestos básicos del sistema sanitario público andaluz. El desequilibrio es aún más intenso en el personal auxiliar de enfermería, que presenta el valor más elevado del IPRHM<sup>3</sup>.

Gráfico 4.19. IPRHM según categorías profesionales



<sup>3</sup> La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres es la de trabajo social (IPRHM igual a 1,79).

A diferencia de lo anterior, entre el personal dedicado a la práctica de la medicina asistencial, segundo colectivo en importancia con una representación del 18,8% de los puestos básicos de la organización, la presencia de hombres es mayoritaria, con una distribución desequilibrada, si bien con valores del IPRHM (0,76) cercanos a los límites del intervalo de equilibrio. El ligero aumento del indicador respecto del año anterior confirma la tendencia a una mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, como consecuencia del creciente predominio femenino entre el personal en formación (IPRHM igual a 1,34). En cualquier caso, dado que el grupo de personal A1 concentra los niveles superiores de la carrera administrativa, la escasa presencia relativa de mujeres en este grupo puede explicar, como se verá más adelante, la menor participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de gestión, donde se concentra la toma de decisiones de la organización.

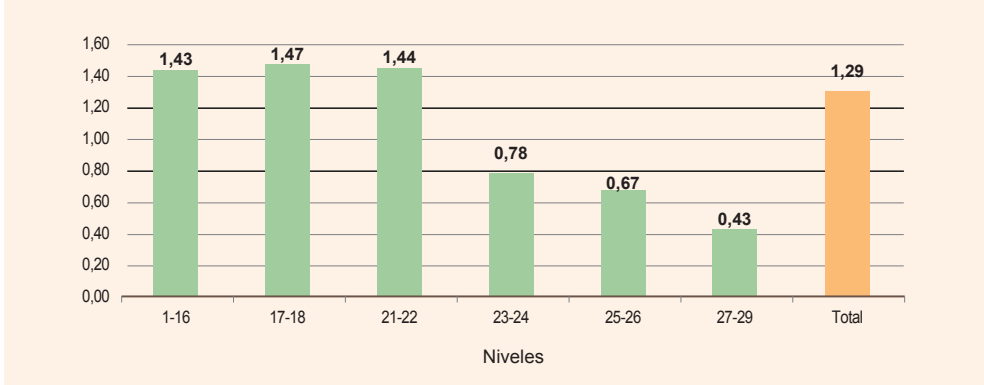
La distribución por sexo en otros colectivos, de menor relevancia cuantitativa, no tuvo un efecto relevante sobre los resultados globales, determinados fundamentalmente por las categorías profesionales anteriormente citadas, que representaron el 64% de los puestos básicos. Sí se precisa destacar la sobrerrepresentación de hombres en la categoría de celadores/as, que presenta una distribución por sexo con el valor más bajo del IPRHM (0,58) entre los colectivos más significativos. El resto de las categorías relevantes potencia un mayor protagonismo femenino, especialmente entre el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, aunque también entre el personal de oficio o entre las especialidades técnicas (radiología, laboratorio, etc.).

Como resumen de lo hasta aquí comentado, la presencia desequilibrada de mujeres entre el personal estatutario del SAS se explica, fundamentalmente, por su participación mayoritaria en hospitales, preferentemente prestando cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de técnico/a especialista o de soporte logístico (ya sean tareas administrativas y personal de oficio). De modo alternativo, la presencia masculina es mayoritaria entre el colectivo médico y el de celadores/as.

#### Distribución por sexo según niveles de la carrera administrativa

La menor presencia de mujeres en el grupo A1, es decir entre el personal dedicado a la medicina asistencial, limita su participación en los niveles más elevados de la carrera administrativa y, por tanto, mejor retribuidos. Si ello es así entre los puestos básicos, la escasa presencia femenina en dichos niveles también refleja la menor participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización. En líneas generales, el desequilibrio de la distribución por sexo del SAS, con una mayor presencia de mujeres, se debe al peso que éstas representan en los niveles más bajos de la carrera administrativa.

Gráfico 4.20. IPRHM según niveles de la carrera administrativa



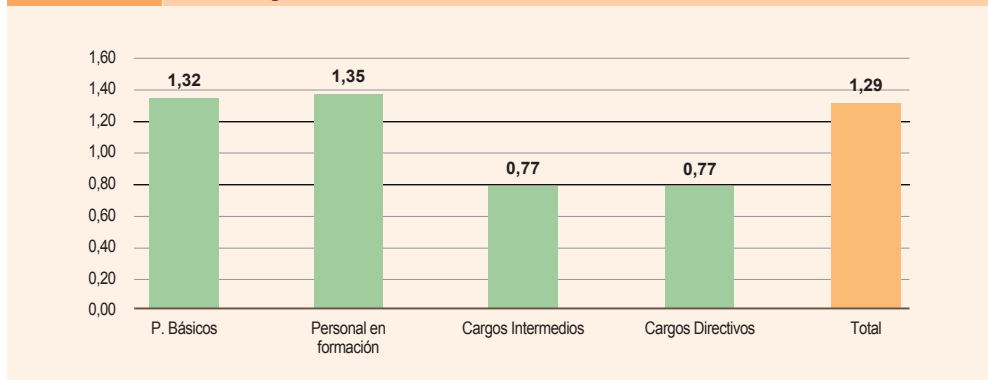
En el primer tramo de niveles (del 1 al 16) se localizan los/as celadores/as, con mayoría de hombres, pero también el grupo, bastante más numeroso, de auxiliares de enfermería, que determinan una presencia finalmente mayoritaria de mujeres. El siguiente tramo de niveles (17-18) lo integran, entre otros, el personal dedicado a tareas de administración, que también presenta una distribución desequilibrada de mujeres. El tercer tramo (niveles 21-22) está prácticamente compuesto por personal diplomado en enfermería, de clara mayoría femenina. A partir de aquí, el IPRHM desciende gradualmente, en consonancia con una menor presencia de mujeres, y en una distribución que se torna claramente desequilibrada hacia de una mayor participación de hombres. Si en el tramo de niveles 23-24, correspondiente básicamente a personal médico, la distribución se acerca a la banda de equilibrio, en los siguientes niveles la distancia se hace mayor, acentuándose el desequilibrio. Los efectivos de personal que se integran en los niveles superiores al 25 lo conforman básicamente los cargos intermedios y personal directivo del Organismo Autónomo, y sus IPRHM 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 entre el personal con responsabilidades de gestión

Una posible clasificación del personal adscrito al SAS lo dividiría en cuatro categorías: puestos básicos, personal en proceso de formación, cargos intermedios y cargos directivos, estos últimos con responsabilidades de gestión en la estructura. Analizados ya los dos primeros colectivos, se precisa conocer la distribución por sexo del personal que ostenta competencias para la gestión de los servicios sanitarios. Aunque de escasa entidad en el conjunto de efectivos del SAS, la importancia de su estudio radica especialmente en el carácter estratégico de este grupo de personal, ya que son las personas encargadas de tomar las decisiones en el organismo.

La constatación de la menor presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa ya reflejaba la limitada participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de la organización. De modo alternativo, la clasificación anterior muestra una presencia desequilibrada de mujeres entre el personal que ocupa los puestos básicos de la asistencia sanitaria. Desequilibrio con tendencia a una agudización creciente, ya que la participación femenina es aún más notoria en el personal que se encuentra en proceso de formación y que ingresará en los puestos básicos a corto plazo. Por el contrario, la presencia femenina en los cargos intermedios y directivos es menor a la de hombres, si bien el desequilibrio se encuentra próximo al intervalo de distribución equilibrada de sexos.

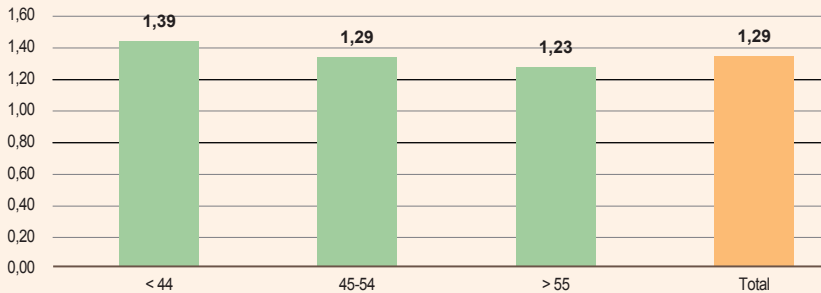
Gráfico 4.21. IPRHM según naturaleza de la actividad



Al objeto de profundizar en los factores explicativos de la menor participación de las mujeres en las tareas de mayor responsabilidad, y a la vez dedicación, el año pasado se estimó oportuno conocer el efecto que variables relevantes, como la edad o el número de hijos/as, tendrían sobre la distribución por sexo entre el personal dedicado a las tareas de gestión. Antes habría que estudiar si dichas variables también podrían condicionar la distribución de los distintos sexo entre el total del personal adscrito al SAS. Los resultados de tal ejercicio concluyen negando, al igual que el año anterior, que la edad o el número de hijos a cargo tengan efecto alguno sobre el conjunto de la distribución.

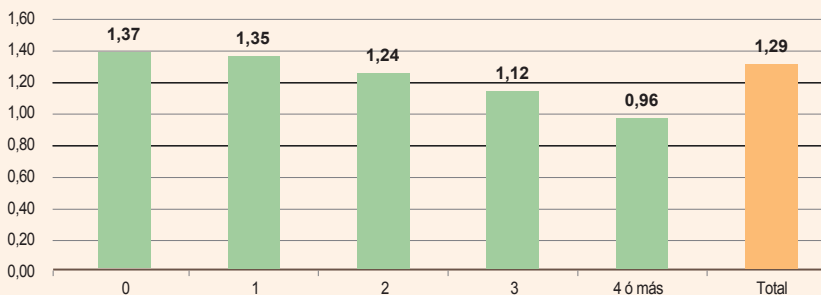
En relación con la edad, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad, por lo que no parece que la demora generalizada en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo haya operado en el caso de las mujeres que trabajan en el SAS.

Gráfico 4.22. IPRHM según edades



Por su parte, la participación femenina es también sistemáticamente mayoritaria con independencia del número de hijos/as que se tenga. Sólo cuando la descendencia supera los tres hijos/as (de escasa entidad en el total) la participación está más equilibrada. Por tanto, si bien se observa cierta tendencia a la reducción del valor del IPRHM con el aumento de la descendencia, ésta no parece actuar como una limitación determinante de la presencia femenina en el SAS.

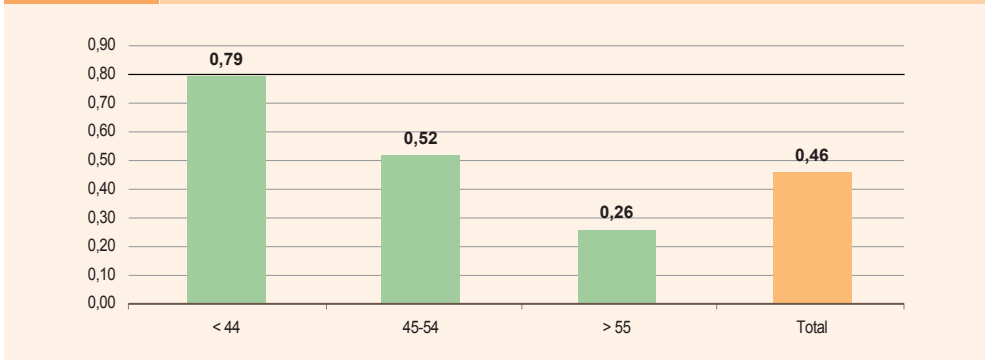
Gráfico 4.23. IPRHM según número de hijos/as



La aplicación de la misma metodología a la distribución por sexo del personal que ostenta los niveles superiores de la carrera administrativa, sí establece cierta relación de dependencia entre las variables mencionadas y la participación femenina en dichos puestos.

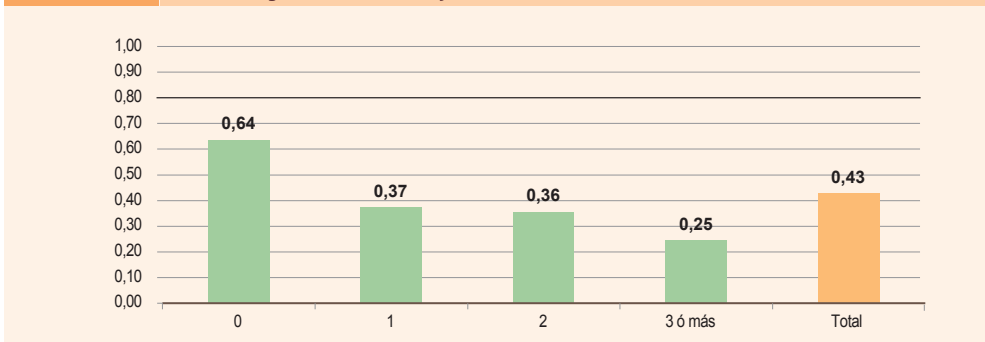
Así es, la distribución por sexo del personal que ostenta los niveles más elevados (niveles 27-29) de la carrera administrativa según la edad, muestra que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad decrece de modo directamente proporcional a la edad, reflejando que la incorporación de las mujeres a los cargos de dirección del SAS es muy reciente y, además, de escasa relevancia, ya que más del 90% de los puestos de máxima responsabilidad en la organización lo cubren personas mayores de cuarenta y cinco años, mayoritariamente hombres.

Gráfico 4.24. IPRHM según edades (Niveles 27-29)



La consideración del efecto de los hijos/as sobre la distinta participación de hombres y mujeres en tareas directivas muestra una distribución por sexo desequilibrada con mayor presencia de hombres en todas las situaciones. La ausencia de descendientes no evita la menor presencia de mujeres en los puestos de gestión, si bien el aumento del número de hijos/as intensifica el desequilibrio.

Gráfico 4.25. IPRHM según número de hijos/as (Niveles 27-29)



## 4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La inclusión en el Informe de este año del personal que presta sus servicios en la Administración de Justicia supone completar la serie de análisis detallados sobre la presencia de hombres y mujeres en el total de efectivos que presta sus servicios en la Junta de Andalucía.

Las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de justicia se encuentran contempladas en su Estatuto de Autonomía, en cuyo artículo 80 recoge las competencias compartidas por la Comunidad, entre las que se incluyen *“la gestión de los recursos materiales, la organización de los medios humanos al servicio de la Administración de Justicia, las demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales, los concursos y oposiciones de personal no judicial, y cuantas competencias ejecutivas le atribuye el Título V del presente Estatuto y la legislación estatal”*.

Asimismo, la Ley Orgánica 19/2003, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, establece en su artículo 37 lo siguiente: *“corresponde al Ministerio de Justicia, o al órgano competente de la comunidad autónoma con competencias en materia de justicia, proveer a los juzgados y tribunales de los medios precisos para el desarrollo de su función con independencia y eficacia”*.

A los efectos de este informe se precisa resaltar que la competencia normativa de la Junta de Andalucía es sólo sobre el personal no judicial, como se recoge en el artículo 147 del Estatuto de Autonomía. De forma más precisa, la Ley Orgánica 19/2003 establece en su artículo 475 los cuerpos de personal funcionario sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias. Por un lado, los Cuerpos Generales, cuyo cometido se refiere a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. A dichos Cuerpos pertenecen el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, la Administración andaluza tiene competencias sobre los Cuerpos Especiales, cuyo cometido supone esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica. Dentro de los Cuerpos Especiales se encuentra el Cuerpo de Médicos Forenses que, en el ámbito autonómico, desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> La gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/as es competencia directa del Ministerio de Justicia, y por tanto, estos colectivos no van a ser objeto de análisis en el presente documento.



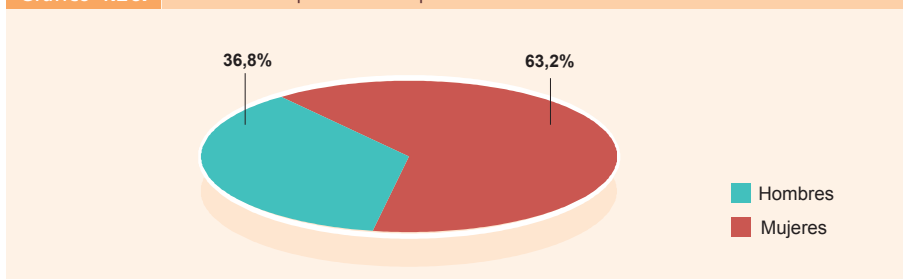
Así pues, el personal funcionario de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración Judicial se adscribe a los mencionados Cuerpos Generales y Especiales y realiza su labor en los ámbitos territoriales y jurisdiccionales en los que se organiza el sistema judicial. En este sentido, se precisa destacar que el Estado se organiza territorialmente, a efectos judiciales, en municipios, partidos, provincias y Comunidades Autónomas, sobre los que ejercen potestad jurisdiccional Juzgados de Paz, Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Contencioso Administrativo, de lo Social, de Vigilancia Penitenciaria y de Menores, Audiencias Provinciales y Tribunales Superiores de Justicia. Además, sobre todo el territorio nacional ejercen potestad jurisdiccional la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo.

Con las anteriores consideraciones, y la explotación de la base de datos del personal de la Junta de Andalucía que presta servicios en la Administración de Justicia, es posible abordar el análisis descriptivo sobre la distribución de hombres y mujeres en este colectivo. En primer lugar, realizando una valoración de conjunto para, a continuación, explicar los resultados de la distribución por sexo mediante otras variables relevantes, como son la edad, el grupo profesional, la responsabilidad del puesto o la antigüedad en el mismo. Finalmente, la misma metodología se aplicará para el estudio singularizado de los distintos cuerpos de funcionarios.

#### 4.4.1. Análisis conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia

A fecha 31 de julio de 2010, el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia es de 7.200 efectivos. La distribución por sexo muestra una presencia mayoritaria de mujeres y el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>5</sup> refleja, con un valor de 1,26, que dicha presencia femenina supera ligeramente el límite de equilibrio deseable.

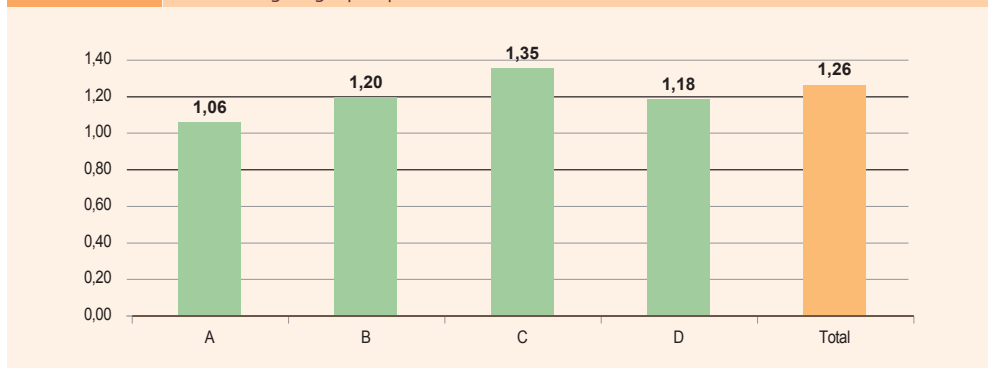
Gráfico 4.26. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia



<sup>5</sup> Para la definición de IPRHM véase la Introducción de este capítulo.

El claro protagonismo de las mujeres entre el funcionariado de la Administración de Justicia queda matizado cuando la distribución por sexo se relaciona con otras variables relevantes. Así, la distribución por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres notablemente elevada en el grupo C, en el que se integra casi en su totalidad el Cuerpo General de Tramitación Procesal y Administrativa. Este grupo C, que representa más del 46% del funcionariado total, explica en gran medida, por su elevado IPRHM, la presencia mayoritariamente femenina en el conjunto de la Administración de Justicia. Por su parte, tanto el grupo B, en el que se integra el Cuerpo General de Gestión Procesal y Administrativa, como el grupo D, Cuerpo General de Auxilio Judicial, presentan valores del IPRHM en los límites de la banda de equilibrio, con una mayor presencia de mujeres. Finalmente, el grupo A, al que pertenece el Cuerpo Especial de Médicos Forenses, muestra una distribución por sexo cercana a la paridad.

Gráfico 4.27. IPRHM según grupos profesionales

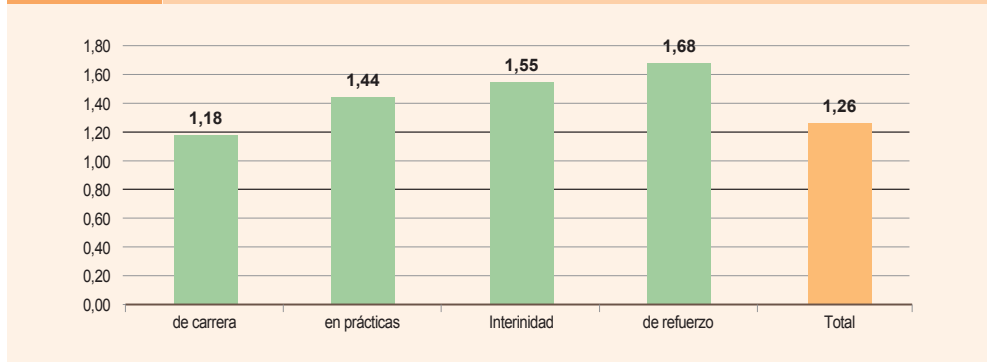


Así pues, una primera explicación de la presencia mayoritaria de mujeres en la Administración de Justicia se justifica por la elevada participación femenina en puestos correspondientes a los Cuerpos Generales, mientras que en el Cuerpo Especial de Médicos Forenses, la presencia de sexos, aunque con cierta mayoría femenina, es bastante más equilibrada.

Aún es posible otra explicación adicional a la anterior si se relaciona la distribución por sexo con las distintas categorías de funcionariado, a saber: de carrera, interino, de refuerzo y en prácticas. Aunque la presencia de mujeres es sensiblemente superior a la de hombres en todas las situaciones, entre el funcionariado de carrera, con plaza en propiedad y derechos consolidados, la participación femenina se encuentra dentro del intervalo de equilibrio, mientras que el número de mujeres en situación de interinidad es notablemente mayor que el de hombres, por encima

de los límites del equilibrio, con un IPRHM de 1,55. Aunque con menor importancia cuantitativa, el análisis de los efectivos en situación de prácticas o de refuerzo aporta consideraciones singulares. Por un lado, el personal de refuerzo presenta el IPRHM más elevado (1,68), de modo que el personal contratado temporalmente en los periodos de mayor actividad está constituido casi en su totalidad por mujeres. Por otro lado, el funcionariado en prácticas también muestra un elevado valor del IPRHM (1,44), lo que significa, dado que finalizadas las prácticas engrosarán el colectivo del funcionariado de carrera, que el personal al servicio de la Administración de Justicia tiende a feminizarse.

Gráfico 4.28. IPRHM según categoría de personal

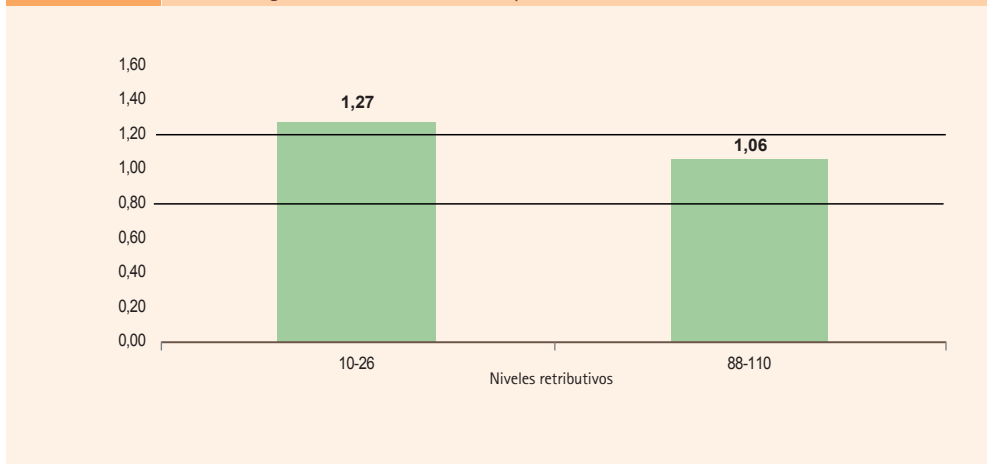


La distribución del personal por niveles de la carrera administrativa posibilita el análisis de la participación de hombres y mujeres en las tareas de mayor responsabilidad y dedicación. Si esto es posible para el conjunto de efectivos de la Administración General, del Servicio Andaluz de Salud o de Educación, no lo es en el caso de la Administración de Justicia que no contempla la gradación de las retribuciones según esta clasificación de niveles.

Aún con estas restricciones, las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia ofrecen una modulación en tres niveles según las características geográficas del puesto desempeñado, que se reflejan en el llamado Complemento Transitorio del Puesto. De esta forma, el primer nivel correspondería al desempeño de puestos en cualquier jurisdicción correspondiente a las capitales de Málaga y Sevilla. El segundo nivel de retribución en el complemento del puesto se aplica al funcionariado que trabaja en cualquier municipio distinto de los anteriores y que no sea en un Juzgado de Paz. Finalmente, a estas últimas jurisdicciones corresponde el nivel retributivo más bajo. Si el valor mínimo del Complemento Transitorio del Puesto lo identificamos con el nivel 10, el máximo retributivo sería el nivel 110,

de modo que se pueden observar dos tramos bien diferenciados: un tramo retributivo menor (niveles del 10 al 26), correspondiente a los Cuerpos Generales, y otro tramo sensiblemente mayor (niveles del 88 al 110), que correspondería a los Cuerpos Especiales de Médicos Forenses. Si bien en el conjunto del personal no pueden obtenerse conclusiones sobre la distribución por sexo según niveles de responsabilidad en la estructura jerárquica, al menos sí es posible concluir que en los puestos de trabajo con mayor atractivo retributivo la presencia de hombres y mujeres es prácticamente equilibrada (IPRHM para los niveles superiores a 88 igual a 1,06), mientras que el desequilibrio de la mayor presencia femenina en el conjunto del personal de la Administración de Justicia se debe, en gran medida, a la elevada participación de las mujeres en puestos de trabajo de menor retribución relativa (IPRHM para los niveles inferiores a 88 igual a 1,27).

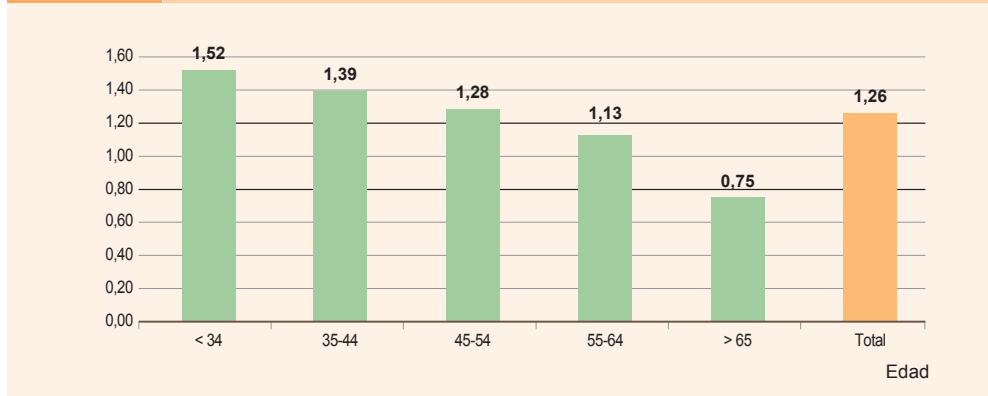
Gráfico 4.29. IPRHM según nivel retributivo del puesto



Para terminar con esta valoración de conjunto, el estudio de otras variables, como la edad y el número de hijos, puede aportar explicaciones adicionales sobre la distribución por sexo. En el tramo de edad más relevante (entre los 45 y 54 años se concentra el 52,4% del personal de justicia) la distribución por sexo presenta un desequilibrio algo mayor al límite superior del intervalo, con un IPRHM igual a 1,28, lo que significa una elevada participación femenina. En los siguientes intervalos de edad según la dimensión (entre 35 y 44 años y de 55 a 64) también la presencia de las mujeres es mayoritaria, si bien en el último caso la distribución está cercana al equilibrio. Por tanto, la incorporación femenina a la Administración de Justicia no es un fenómeno reciente, como ocurre en otros colectivos de personal de la Administración. Aún así, se observa una clara relación entre la edad y la mayor o menor presencia de mujeres

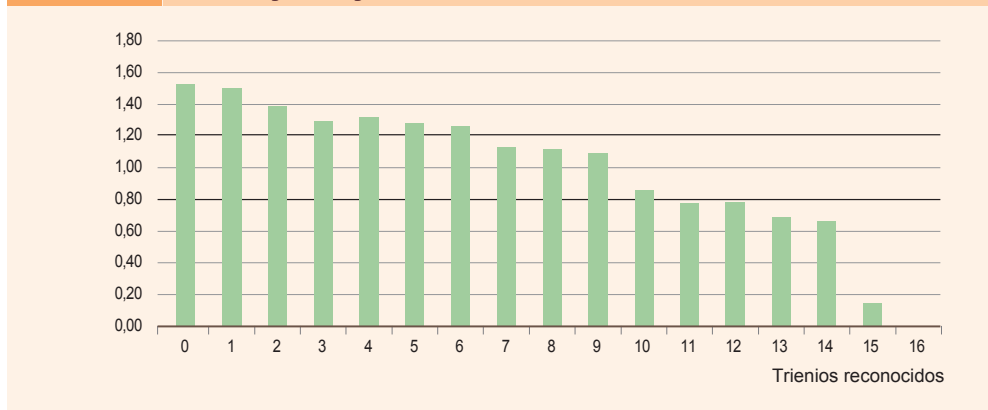
entre el funcionariado, de modo que los valores máximos del IPRHM se localizan en la población más joven, lo que refuerza la tendencia a la feminización del personal de la Administración de Justicia, ya comentada en el análisis del funcionariado en prácticas.

Gráfico 4.30. IPRHM según edades



A las mismas conclusiones anteriores se puede llegar relacionando la distribución por sexo con la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. La presencia femenina es notoriamente superior a la de hombres en prácticamente todos los tramos de trienios relevantes cuantitativamente. Tan sólo a partir de treinta años de antigüedad, de escasa entidad en el total, la participación de los hombres es mayoritaria. De igual forma que en el análisis por edades, el funcionariado más joven, sin trienios, presenta el IPRHM más elevado, como reflejo de una distribución desequilibrada con mayor presencia de mujeres.

Gráfico 4.31. IPRHM según antigüedad en el servicio



#### 4.4.2. Cuerpos generales de la Administración de Justicia

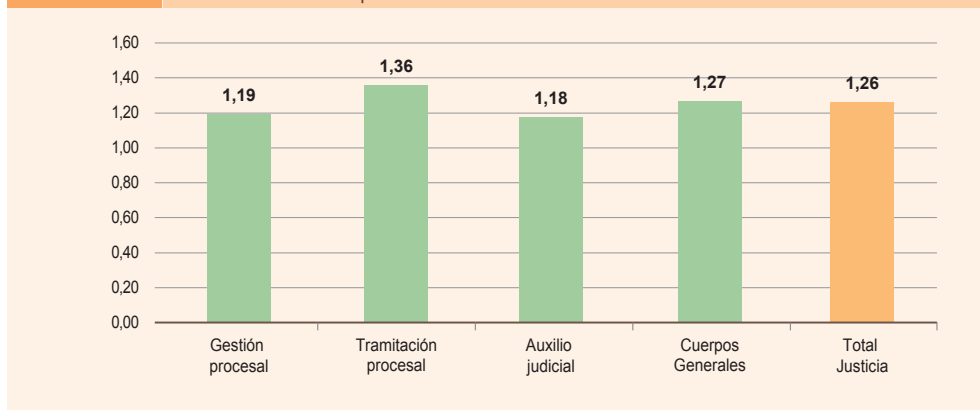
Como se comentó en la introducción del capítulo, la Ley 19/2003 define los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia como el conjunto del funcionariado que se dedica fundamentalmente a tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores. Incluidos en esta definición se encuentran los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial.

El volumen de recursos humanos perteneciente a los Cuerpos Generales representa el 97,7% del total de efectivos de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración Judicial. Por tanto, las características de la presencia de hombres y mujeres en estos cuerpos determinan los resultados de la distribución del conjunto. Efectivamente, ya se hizo referencia a que la presencia mayoritaria de mujeres en la Administración de Justicia se explicaba por los elevados valores del IPRHM en los Cuerpos Generales, mientras que en los Cuerpos Especiales la distribución por sexo era más equilibrada. Abordando el análisis según los distintos Cuerpos Generales, los resultados no diferirán de modo significativo de los derivados del análisis por grupos profesionales realizado en el apartado anterior<sup>6</sup>. Así, el IPRHM correspondiente al conjunto de los Cuerpos Generales alcanzó un valor de 1,27, ligeramente superior al del conjunto de la distribución (1,26) y, en cualquier caso, reflejo de una presencia mayoritariamente femenina, más allá del límite del intervalo de equilibrio razonable.

La participación de las mujeres en tareas de apoyo procesal no es homogénea en todas las actividades, destacando una mayor especialización femenina en el Cuerpo de Tramitación Procesal, como muestra su elevado IPRHM (1,36), mientras que en las tareas de gestión y de auxilio judicial la distribución por sexo se encuentra dentro de los límites del equilibrio, si bien con claro protagonismo de las mujeres.

No se detecta ninguna relación relevante entre la distribución por sexo y los puestos de trabajo mejor retribuidos. Sí será posible añadir algunas consideraciones singulares para aproximar más la caracterización de cada uno de estos cuerpos funcionariales.

<sup>6</sup> Para el acceso a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial se exigen niveles de formación correspondientes a los grupos B,C y D respectivamente. Sin embargo, normativamente se prevé la posibilidad de que desde el Cuerpo de Auxilio Judicial se ocupe el puesto del Cuerpo de Tramitación Procesal, siempre que se reúnan los requisitos y conocimientos exigidos. De igual forma se puede acceder desde este último Cuerpo al de Gestión Procesal.

**Gráfico 4.32.** IPRHM en los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

En primer lugar, el Cuerpo de Tramitación Judicial es el más numeroso, representa el 46,6% del total de efectivos de la Administración de Justicia, y también el que presenta mayor valor del IPRHM, por lo que condiciona, en gran medida, los resultados de la distribución del conjunto. Es posible afirmar que la participación mayoritaria de mujeres en el sistema judicial se debe a su elevada dedicación relativa a tareas de tramitación procesal.

El análisis por categorías de personal dentro del Cuerpo de Tramitación Judicial muestra un desequilibrio generalizado de la distribución por sexo con una mayor presencia de mujeres, si bien es más moderado entre el funcionariado.

El Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa concentra el 29,9% del funcionariado dependiente de la Junta de Andalucía y al servicio de la Administración de Justicia. El valor del IPRHM (1,19) refleja una mayoría de participación femenina pero en los límites del intervalo de equilibrio. El análisis por categorías de personal muestra una situación de mayor equilibrio en el funcionariado de carrera.

Dentro del Cuerpo General de Gestión interesa destacar la figura de la Secretaría de Juzgado de Paz. Con carácter normativo se prevé la existencia de una secretaria para los Juzgados de Paz de municipios mayores de siete mil habitantes y aquellos otros cuya carga de trabajo así lo considere. El puesto debe cubrirse entre los efectivos del Cuerpo de Gestión y Administración Procesal y lleva asociados incentivos retributivos en el Complemento Transitorio de Puesto. El resultado de la distribución por sexo muestra una situación de equilibrio, si bien en los límites, con una presencia mayoritaria de hombres. El protagonismo que tienen las mujeres entre los grupos de edad más jóvenes determina que en estas edades la presencia femenina en las Secretarías de los Juzgados de Paz sea más elevada.

Finalmente, el Cuerpo de Auxilio Judicial representa el 21,9% del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia y presenta la distribución por sexo más equilibrada de los Cuerpos Generales (1,18), si bien con clara mayoría de participación femenina. Sin embargo, al igual que en los cuerpos anteriores, los resultados no son homogéneos según las distintas categorías de personal, destacando la situación de cuasi pleno equilibrio entre el funcionariado de carrera.

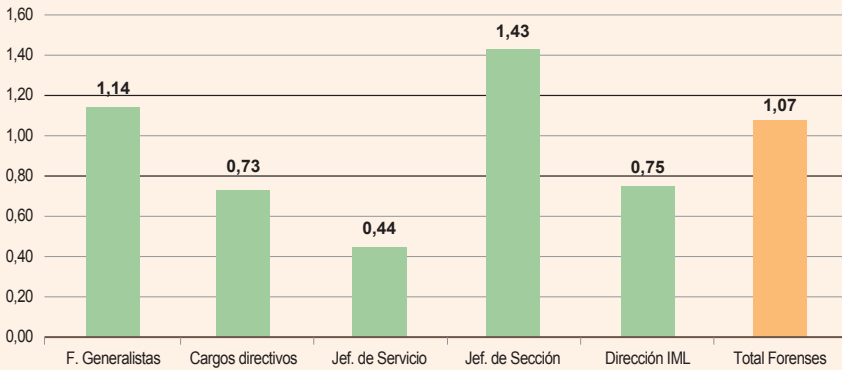
#### 4.4.3. Cuerpos especiales de la Administración de Justicia

A los efectos de este Informe, dentro de los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia y dependientes de la Junta de Andalucía se encuentra el Cuerpo de Médicos Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal. En este caso, la existencia de una estructura jerárquica, al contrario que en los Cuerpos Generales, permite el análisis sobre la presencia de ambos sexos en los puestos de mayor responsabilidad.

Como ya se comentó, la distribución por sexo de los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia se aproxima a la situación de equilibrio, si bien con una participación de mujeres ligeramente superior (IPRHM igual a 1,06). El funcionariado de carrera concentra el número de efectivos más relevante (en torno al 81% del conjunto) y presenta un IPRHM más cercano a la unidad (1,05), reflejando una presencia de sexos muy equilibrada entre el personal con plaza en propiedad.

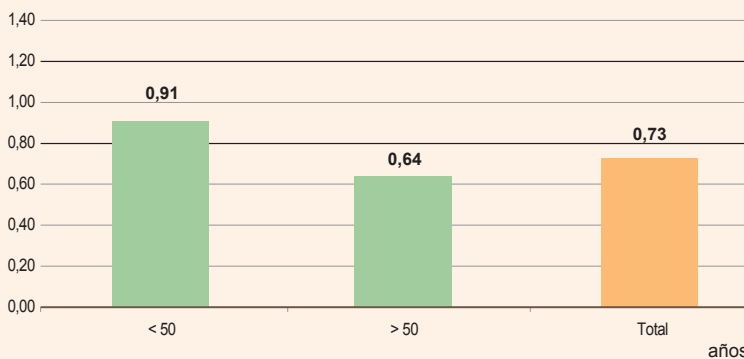
La estructura jerárquica de los Cuerpos Especiales contempla, en orden ascendente, jefaturas de servicio, jefaturas de sección y la dirección del Instituto de Medicina Legal (IML) correspondiente a cada una de las ocho provincias andaluzas. Dicha estructura jerárquica se asienta sobre una base funcional compuesta por los forenses generalistas que operan en cada uno de los IML. Una primera aproximación a la distribución por sexo según el nivel de responsabilidad del puesto de trabajo muestra una presencia relativamente equilibrada de hombres y mujeres entre los forenses generalistas. El valor del IPRHM (1,14) refleja una distribución dentro de los límites de equilibrio, si bien con una participación mayoritaria de mujeres. Por su parte, entre los cargos con responsabilidades directivas la presencia de hombres supera a la de mujeres, resultando una distribución desequilibrada, con valores del IPRHM (0,73) fuera del intervalo de equilibrio razonable. Así pues, si bien el conjunto de los Cuerpos Especiales de Forenses presenta una distribución por sexo casi cercana al equilibrio, dicha situación oculta realidades heterogéneas: por un lado, la mayor presencia de mujeres entre los efectivos generalistas y, por otro, un número más elevado de hombres entre los puestos directivos.



**Gráfico 4.33.** IPRHM del Cuerpo de Médicos Forenses según nivel de responsabilidad del puesto

La escasa representación de mujeres entre los cargos directivos del Cuerpo de Forenses se debe, fundamentalmente, a su menor presencia en las jefaturas de servicio y en la dirección de los IML, con valores del IPRHM (0,44 y 0,75 respectivamente) fuera del intervalo de equilibrio. La participación mayoritaria de mujeres en las jefaturas de sección (IPRHM igual a 1,43) sólo compensa parcialmente el desequilibrio existente entre los cargos directivos a favor de una presencia mayoritaria de hombres.

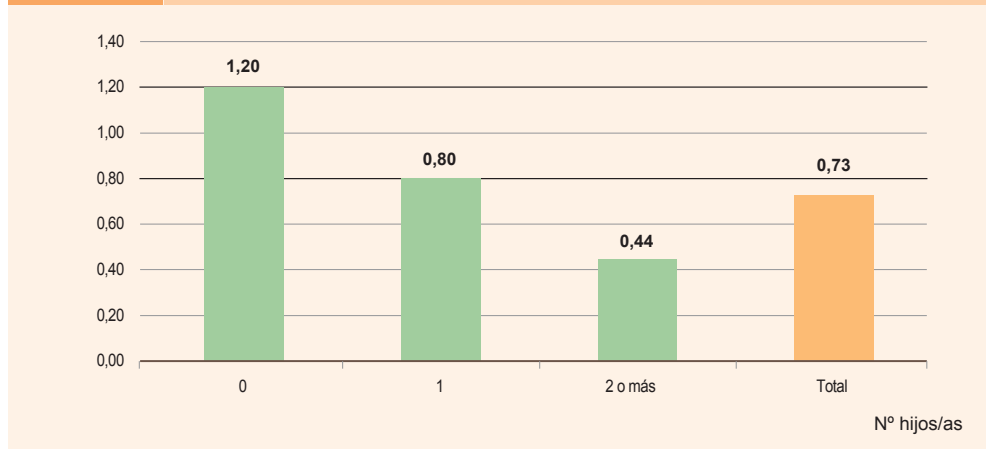
Mientras que la edad o el número de hijos no mostraban una relación significativa con la distribución por sexo del conjunto del personal que presta servicios en la Administración de Justicia, estas variables sí parecen mantener cierta relación de dependencia con la presencia de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. Así, mientras que en los tramos de edad más jóvenes la distribución por sexo es relativamente equilibrada (IPRHM igual a 0,91), si bien siempre con

**Gráfico 4.34.** IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según edades

presencia mayoritaria de hombres, a partir de los cincuenta años de edad crece el protagonismo masculino entre los puestos directivos del Cuerpo de Forenses, conformando una distribución por sexo desequilibrada (IPRHM igual a 0,64).

Por su parte, la existencia de hijos/as también condiciona la participación de los distintos sexos en los puestos con mayor responsabilidad de los IML, de modo que se establece una relación inversamente proporcional entre el número de hijos/as y la presencia de mujeres en la estructura jerárquica. La distribución es relativamente equilibrada cuando no se tiene descendencia o se tiene sólo un hijo/a. En el primer caso se observa una presencia mayoritaria de mujeres con un IPRHM en el límite superior del intervalo de equilibrio (1,20), mientras que con un descendiente la distribución se mantiene en el límite inferior del intervalo, con una presencia mayoritaria de hombres como refleja su IPRHM (0,80). Cuando la descendencia es de dos o más, la distribución agudiza el desequilibrio hacia una mayor participación de hombres (IPRHM igual a 0,44).

**Gráfico 4.35.** IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de hijos/as



## 4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y OTRAS ENTIDADES ASIMILADAS

Como en informes anteriores, y para completar la visión general de la distribución por sexo del personal al servicio de la Administración andaluza, en este capítulo se incluye un análisis de los equipos directivos de las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público y entidades asimiladas incluidas en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Estos organismos son entidades instrumentales con personalidad jurídica propia, que han sido creadas y están participadas mayoritariamente o controladas efectivamente por la Administración de la Junta de Andalucía o por sus entes públicos, con independencia de su naturaleza y régimen jurídico. 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 (L.A.J.A.).

Los datos utilizados para la elaboración del análisis son los suministrados por las entidades objeto de estudio a la Consejería de Hacienda y Administración Pública y su fecha de referencia corresponde a 1 de junio de 2010.

### 4.5.1. Análisis del conjunto de equipos directivos

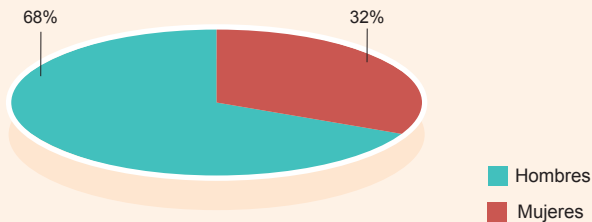
Según se observa en el gráfico inferior, los equipos directivos de las 26 entidades analizadas, muestran una presencia de hombres y mujeres ligeramente alejada de los valores de la banda de equilibrio ya que los hombres representan un 68% y las mujeres, un 32% del total.

Estos valores globales presentan un mejor comportamiento que los datos relativos al colectivo de personas que ostentan la dirección o gerencia de las entidades analizadas. Así, de los 31 puestos de dirección/gerencia de las entidades computadas, 27 puestos están ocupados por hombres y 4 por mujeres.

El personal que desarrolla funciones directivas excluyendo los puestos de dirección o gerencia ofrece porcentajes más cercanos a la representación equilibrada que los antes comentados de dirección/gerencia, con el 33% de los puestos ocupados por mujeres y el restante 67% por hombres.

La situación de las diferentes entidades es bastante heterogénea. Así, las entidades pertenecientes a las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Igualdad y Bienestar Social muestran una distribución paritaria por sexo. Otras cercanas a la banda de equilibrio pero con mayor presencia de hombres son las dependientes de las Consejerías de Salud, Presidencia, Agricultura y Pesca o Turismo, Comercio y Deporte. Las entidades pertenecientes al resto de consejerías, entre las que destacan Obras Públicas y Vivienda y Medio Ambiente se muestran en un nivel sensiblemente más alejado de una composición equilibrada por sexo, con presencia mayoritaria de hombres.

Gráfico 4.36. Equipos directivos



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública  
Fecha: 1 de junio de 2010





Recursos – resultados.  
Programas presupuestarios



En el capítulo RECURSOS – RESULTADOS se presenta la parte del Informe que recoge el análisis del impacto que las actuaciones presupuestarias previstas para 2011 tienen desde el punto de vista de género, haciendo especial énfasis en las medidas de carácter más innovador y que pueden tener un efecto transformador en los desequilibrios que persisten entre mujeres y hombres en la sociedad andaluza en un momento como el actual, de crisis económica.

El capítulo se organiza en tres apartados principales:

En primer lugar, se analiza la estructura de los créditos contenidos en los Estados de Ingresos y Gastos del Presupuesto 2011 a partir de la clasificación reflejada en la actual escala G+.

En segundo lugar, se presentan la previsión del impacto de género que las actuaciones que cada consejería de la Junta de Andalucía tiene previsto acometer en 2011. Esta información mantiene la coherencia cualitativa y cuantitativa con el contenido del Informe Económico Financiero y de la Memoria que acompañan al Proyecto de Ley del Presupuesto para el ejercicio 2011.

Por último, se incluyen en este capítulo los indicadores de género contenidos en el Presupuesto 2011, agrupados por políticas presupuestarias, incluyendo previamente un análisis que muestra la evolución de los mismos con respecto al ejercicio anterior.



## 5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2011

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011 asciende a 31.682,2 millones de euros. El compromiso con la estabilidad presupuestaria y la reducción del déficit hasta el 1,3% del PIB da lugar a un ajuste del gasto que se centra en la inversión, reorientando la composición interna del Presupuesto hacia el mantenimiento de los servicios públicos y el gasto social.

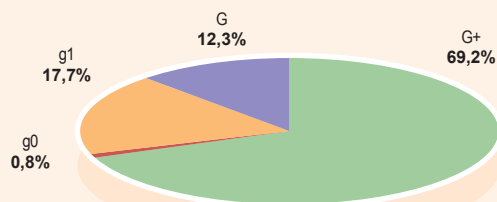
Asimismo, el Presupuesto de 2010 se ha visto afectado por los cambios derivados del Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de consejerías, y por los Decretos de Estructura de las consejerías implicadas. Como resultado de esta reorganización, las consejerías se redujeron, pasando de un total de 15 a 13. Las nuevas consejerías resultantes de esta modificación fueron la Consejería de Gobernación y Justicia, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y la Consejería de Obras Públicas y Vivienda.

Esta reorganización interna ha dado lugar a la modificación de programas presupuestarios, con el fin de incrementar la eficiencia en las actuaciones públicas, que han pasado de un total de 141 programas en 2010 a 134 en el Presupuesto 2011. Como consecuencia de estas modificaciones, se ha producido la actualización de la Escala G+ donde destaca que, a pesar de esta reducción, los programas clasificados con el grado de mayor relevancia desde el punto de vista de género, los G+, han seguido manteniendo su número, con un total de 39 programas. En cuanto al resto de programas, los clasificados como G han pasado de 44 a 38, mientras los g1 han aumentado de 46 a 47 y los g0 han disminuido de 12 a 10.

El aspecto más destacable en este análisis global es que, como se puede apreciar en el gráfico que aparece a continuación, los programas G+ han aumentado su peso en el conjunto de la estructura del presupuesto para el año 2011 pasando de un 65,7% a un 69,2% de los fondos presupuestarios<sup>1</sup>; en consonancia con el compromiso de mantenimiento de las políticas sociales, las cuales tienen como es sabido un gran impacto desde el punto de vista de género.

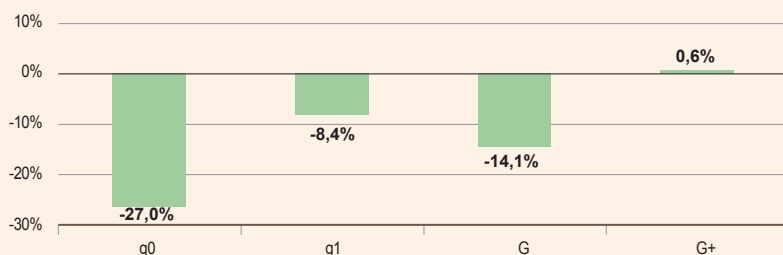
<sup>1</sup> Descontado el servicio de la deuda, PIE local, FAGA y Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma, es decir, aquella parte de gasto que no tiene un carácter discrecional

**Gráfico 5.1.** Estructura del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el presupuesto 2011



Adicionalmente, como se observa en el gráfico siguiente, y en términos de recursos totales, es decir añadiendo al Presupuesto los fondos financieros activos, las inversiones realizadas con financiación específica y los recursos propios aportados por el sector público empresarial, los programas G+ crecen un 0,6%, mientras el resto de programas experimenta una caída.

**Gráfico 5.2.** Crecimiento de los recursos presupuestarios por programas según la escala G+ 2011 respecto al año 2010



Como se ha mencionado anteriormente, uno de los objetivos del Presupuesto es el apoyo a las políticas sociales, claves para el avance en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el marco de estas políticas, destaca el incremento generalizado en la política de Educación, en la que programas fundamentales para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres ven aumentada su dotación presupuestaria. Entre ellos, el programa de Educación para la Primera Infancia que muestra una subida del 0,3%, gracias a la cual el número de guarderías se verá incrementado en 11.053 plazas y el número de profesores en esta etapa educativa en 680 plazas.

## Evolución de los recursos presupuestarios según la clasificación G+

Clasificación G+	2010		2011		%
	Nº de programas	Crédito inicial*	Nº de programas	Crédito inicial*	
g0	12	347.097.501	10	253.443.019	0,9%
g1	46	5.080.821.956	47	4.652.213.219	17,0%
G	44	4.826.859.980	38	4.145.241.059	15,2%
G+	39	18.251.050.876	39	18.309.232.282	66,9%

\* Descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE y la sección 3500

En este ámbito, hay que destacar asimismo el programa de Innovación y Evaluación Educativa, que se ve aumentado en un 3,2%, con lo que se fortalece la apuesta por la mejora de la excelencia en la educación en todas las etapas del proceso educativo.

También, merece la pena destacar el notable aumento del Programa de Apoyo a las Familias en un 11,9%, en el marco del cual se incluye la ampliación de la Beca 6000 para este curso de los niveles de Primer curso de Bachillerato y Primer curso de los ciclos formativos de Grado Medio, y el mantenimiento de la gratuidad de los libros de texto renovándose los de primer y tercer curso de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). El resto de programas de educación mantienen la misma asignación de gasto o la incrementan ligeramente para el ejercicio 2011.

Otro de los ámbitos decisivos en el actual contexto es el de impulso de las políticas activas de empleo, cuyo objetivo es la mejora de la competitividad y la creación de empleo de calidad y no deslocalizable. Como consecuencia de esta priorización, el programa de Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo ve incrementado su presupuesto en un 4,7%.

Destacan en esta área, iniciativas como el Plan Proyecta, enmarcado en la estrategia de Andalucía Sostenible, cuyo objetivo prioritario es la creación de empleo de calidad, atendiendo preferentemente a aquellos segmentos de la población que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo como son las personas jóvenes y personas paradas de larga duración mayores de 45 años, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y asegurando que éstas tengan la posibilidad de participar en pie de igualdad en los nuevos sectores emergentes que se están creando en el contexto andaluz. El Plan Proyecta prevé incentivos a la contratación directa por parte de las pymes y autónomos que desarrollan su actividad en sectores sostenibles, siendo las empresas que generan empleo más estable y contribuyen a un cambio de modelo productivo. Asimismo, en el marco del Plan estratégico de Trabajo Autónomo, se prevé la creación de un

Fondo para el fomento y la promoción del trabajo autónomo, de carácter retornable, dotado con 25 millones de euros.

En esta misma línea de fortalecimiento a los sectores fundamentales para el crecimiento económico en Andalucía, se sitúa el aumento del 43,1% experimentado por el Programa de Desarrollo Rural, en el marco del cual también son numerosas las actuaciones para la promoción de la igualdad de género.

Asimismo, en el actual contexto de contención del gasto, los créditos relativos a las políticas destinadas a la igualdad y bienestar social no sólo no descienden sino que muestran un ligero incremento. Así, los programas de Atención a la Infancia y de Bienestar social elevan sus créditos en un 0,2%; el relativo a la Prevención y protección integral contra la violencia de género, un 0,4%; y el de Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad en un 1,8%. Por su parte, las actuaciones que son competencia del Instituto Andaluz de la Mujer y Instituto Andaluz de la Juventud ven incrementado su presupuesto en un 0,2% y un 0,6%, respectivamente.

Especialmente relevante es el incremento de los créditos disponibles para servicios y prestaciones de la Ley de Dependencia que alcanza el 8,7%. Además, las ayudas complementarias a las pensiones no contributivas crecen un 2%.

Por último, otros ámbitos clave para la igualdad entre mujeres y hombres ven ampliados sus recursos presupuestarios, como el de la Administración de Justicia (4%), en el que se dedican numerosas actuaciones al tratamiento de la violencia de género, o el área de recopilación de datos y estadísticas en Andalucía, fundamental para seguir avanzando en la diagnosis de género de contexto que se ubica en el programa presupuestario que depende del Instituto de Estadística de Andalucía (IEA) y que aumenta un 0,4%.

## 5.2. ANÁLISIS DE RECURSOS–RESULTADOS POR CONSEJERÍAS

El apartado de RECURSOS – RESULTADOS contiene los análisis que realizan las Consejerías de la Junta de Andalucía aportando información sobre el impacto de género de las medidas contenidas en los programas presupuestarios para el año 2011. La información presentada sigue el orden de prelación establecido en la nueva reestructuración de Consejerías, que se regula en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo.

Cada Consejería inicia su exposición con una breve introducción, describiendo las desigualdades detectadas por sus centros directivos en el ámbito de las competencias que tienen asumidas.

Tras la misma, los Centros Directivos realizan un análisis de género de las actuaciones propuestas en los programas presupuestarios que, según la escala G+, quedan clasificados como G+, G y g1. Se excluyen los programas clasificados como g0, ya que no presentan relevancia para el análisis de género.

El apartado de cada Consejería se cierra con las situaciones administrativas del personal que presta sus servicios en cada Consejería y las Agencias Administrativas adscritas a las mismas, desagregando los datos por sexo sobre el número de permisos, reducciones de jornadas y excedencias que dispone el personal.

## 01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

### 1. INTRODUCCIÓN

Según el Decreto 78/2010, de 30 de marzo, en el que se establece su estructura orgánica, la Consejería de Presidencia tiene las siguientes competencias: la asistencia política y técnica del Presidente, el asesoramiento jurídico y la representación y defensa en juicio de la Comunidad Autónoma; el protocolo y ceremonial; las competencias en materia de comunicación social y coordinación de la información institucional; la administración económica y del personal de la Presidencia de la Junta de Andalucía; el Secretariado del Consejo de Gobierno; el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y el asesoramiento y coordinación de las publicaciones oficiales de carácter institucional; la coordinación de la acción exterior de la Junta de Andalucía y la ayuda y cooperación al desarrollo; y las relaciones entre el Consejo de Gobierno y el Parlamento de Andalucía.

Estas competencias se vienen desarrollando a través de los siguientes programas presupuestarios: 11A Dirección y Servicios Generales de la Presidencia, 12D Cobertura Informativa, 12E BOJA, 52C Comunicación Social, 82A Acción Exterior y 82B Cooperación Internacional.

Aún cuando los distintos centros directivos que ejecutan las políticas asociadas a estos programas (excepto la Cooperación Internacional, asociada al 82B), vienen considerando que en el ejercicio de sus competencias, dadas las características de las mismas, no se detecta desigualdad de género, lo cierto es que a medida que se han institucionalizado los informes de género se observa una mayor reflexión en el estudio de la realidad sobre la que se despliega el ejercicio de estas competencias intentando identificar aquellas desigualdades de género que pudieran existir. De hecho en la actualidad todos los programas presupuestarios, excepto el BOJA, recogen indicadores desagregados por sexo.

### 2. RECURSOS

#### 12E BOJA

Las desigualdades detectadas en la prestación de los servicios realizados en el ejercicio de las competencias que se desarrollan a través de este programa, son de escasa relevancia y por lo tanto no se han formulado acciones dirigidas a eliminar los posibles desequilibrios entre hombres y mujeres.

## 52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Las competencias que, en materia de Comunicación Social, tiene asignadas esta Consejería, corresponden a la Dirección General de Comunicación Social. Estas competencias son en su mayor parte de carácter técnico relacionadas con empresas que prestan servicios de radiodifusión y televisión en Andalucía.

De esta forma, los distintos servicios de la Dirección General colaboran en el otorgamiento de concesiones para la explotación del servicio público de radio y/o televisión, en la inspección a empresas que estén explotando el servicio público de radio/televisión con o sin licencia administrativa, así como en la tramitación de expedientes sancionadores a dichas empresas.

Atendiendo pues a sus competencias, las empresas son los agentes de interacción con estos servicios. Se entiende por tanto, que éstos no poseen una trascendencia relevante en cuanto a materia de igualdad de oportunidades.

Una situación distinta puede encontrarse en el Gabinete de Comunicación Institucional. Entre las distintas funciones que tiene encomendadas este Gabinete, las que tienen trascendencia desde una perspectiva de género serían aquellas relativas a “la asistencia y asesoramiento técnico a las Consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa...” y al “análisis y sugerencias de modificación, en su caso, de los pliegos de prescripciones técnicas”.

Según el análisis realizado, serían dos los aspectos detectados con interés desde el punto de vista de género en el ámbito de las competencias desarrolladas por el Gabinete de Comunicación Institucional:

- Posible uso del lenguaje y estereotipos sexistas en los elementos creativos de las campañas de comunicación.
- Posible falta de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las secuencias de imágenes en los anuncios y en la locución de los mensajes.

A este respecto, y de conformidad con lo establecido en el artículo 58.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se pretende reforzar la labor del personal técnico del Gabinete de Comunicación Institucional desde la perspectiva de género con un asesoramiento continuado durante 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 todos y cada uno de los elementos o piezas

creativas. Se pretende que se respete la utilización de un uso no sexista del lenguaje y se transmita una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos sexistas, y, asimismo, haya un equilibrio en la participación o presencia de hombres y mujeres en las secuencias de imágenes de los anuncios y de la locución de los mensajes.

Por último, se mantiene la cláusula del apartado de “Condiciones generales” que se contempla en los Pliegos de Prescripciones Técnicas (modelos-tipo) para acciones de comunicación institucional establecidos por la Dirección General de Comunicación Social y que todas las consejerías han de utilizar. Esta cláusula va dirigida a las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas y es conforme al artículo 58 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

## 82A ACCIÓN EXTERIOR

Respecto al programa 82A, con carácter general, en el desarrollo de las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior, no se detectan desigualdades efectivas entre hombres y mujeres, al tratarse aquéllas, en su mayor parte, de competencias institucionales que no implican directamente a la ciudadanía.

En todo caso, en aquellas actuaciones que van a tener incidencia en la ciudadanía, se tiene en cuenta la perspectiva de género en todos los aspectos que pueden afectar a un distinto tratamiento entre hombres y mujeres, según se refleja a continuación:

El **objetivo 1 Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior**, contempla entre sus líneas de trabajo el apoyo a los estudios e investigaciones que refuercen la proyección exterior de Andalucía. En dichos estudios se tendrá en cuenta la perspectiva de género, analizándose por tanto las distintas situaciones de hombres y mujeres en todas las áreas objeto de estudio. Asimismo se considerará el enfoque de género a la hora de seleccionar a los equipos investigadores, seleccionándose de manera preferente mujeres.

En cuanto a las actuaciones de promoción de las Casas Árabe y de Sefarad, y el desarrollo de acciones que promuevan el acercamiento y entendimiento entre distintas culturas, se tendrá en cuenta la perspectiva de género, asegurando la presencia de las mujeres en las mesas de trabajo y actos de representación. Asimismo, cuando las actuaciones tengan un carácter público, se seleccionarán las



personas asistentes y se realizará su difusión asegurando una participación similar de hombres y mujeres.

El **objetivo 2 Información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea**, pretende favorecer que la ciudadanía andaluza acceda a la información necesaria para participar activamente en el proceso de integración europea, así como favorecer el conocimiento y aprovechamiento de los recursos disponibles.

En el desarrollo de todas las actuaciones correspondientes a este objetivo, se contempla la perspectiva de género. Por un lado, en las actuaciones formativas, se incluyen módulos de contenidos referidos a las políticas de igualdad promovidas desde la Unión Europea y su efecto en las políticas desarrolladas en Andalucía. Asimismo, en otras materias no específicas de políticas de igualdad, se promueven contenidos que contemplen la perspectiva de género. Además, se busca la representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de ponentes o docentes que participan en las actuaciones de formación. Respecto a las personas usuarias de las actividades formativas, se fomenta la participación de hombres y mujeres, y se tiene en cuenta el enfoque de género a la hora de recoger los datos de inscripción que permiten un posterior análisis de los grupos de personas destinatarias, lo que a su vez permitirá detectar nuevas necesidades formativas o de sensibilización a hombres o mujeres. También los informes que dan cuenta de todas las actividades reflejan siempre las distintas situaciones entre hombres y mujeres. En este contexto se enmarcan las acciones desarrolladas mediante el “Plan de formación en materia comunitaria”, correspondiente al Programa Operativo FSE Andalucía 2007-2013.

En cuanto a la actualización del convenio de colaboración con la Red de Información Europea de Andalucía que refuerza las actuaciones de la Red en lo referente a la realización de cursos y jornadas relacionados con la Unión Europea sobre cuestiones de interés preferente, entre los temas clave seleccionados para cada año, siempre está presente el relativo a la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Las actuaciones de cooperación con otras regiones y la coordinación de la cooperación territorial contemplan la perspectiva de género en su proceso de desarrollo, estadísticas, informes y estudios que se realizan. Respecto a las actuaciones de divulgación y evaluación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía, se va a tener especialmente en cuenta el enfoque de género, tanto en los textos difundidos, que tendrán en cuenta referencias a hombres y mujeres por igual, como

en el uso de las imágenes usadas, que serán especialmente cuidadas para que se visibilice de forma equivalente a hombres y mujeres. Igualmente, se cuidará que exista un equilibrio entre el número de hombres y mujeres que participen en las actuaciones de esta área.

## 82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La gestión de dicho programa presupuestario la realiza la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (en adelante AACID). Hay que destacar que es éste el único programa presupuestario dentro de la Sección 01.00 clasificado como G+.

Durante 2011, último año de vigencia del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE 2008-2011) el propósito de la AACID será generar las sinergias necesarias entre todos los procesos puestos en marcha desde la entrada en vigor del mismo, para el logro de su objetivo general de “Contribuir a la erradicación de la pobreza y al desarrollo humano y sostenible” y para el cumplimiento del mandato de la AACID de “optimizar, en términos de eficacia y economía, la gestión de los recursos públicos que la Administración de la Junta de Andalucía destina a la cooperación internacional para el desarrollo”.

Para la AACID, la integración efectiva de la equidad de género en todos los niveles y en todos los momentos de las actuaciones de la cooperación internacional para el desarrollo es un factor clave en la consecución de estos objetivos.

El año 2011 se plantea como un año de maduración y consolidación de visiones estratégicas y procesos iniciados. Prueba de ello, y así se señala en el Plan Anual de la Cooperación Andaluza (PACA 2010), es que durante 2011 se concluirá la Estrategia para la efectiva integración de equidad de género<sup>2</sup> en la cooperación internacional para el desarrollo de Andalucía.

En el año 2010, la AACID incorporó en su Plan Anual un nuevo objetivo específico para la cooperación andaluza: “*Garantizar la consideración de las prioridades horizontales en la cooperación andaluza*”<sup>3</sup>, que contempla como una de sus medidas el desarrollo de las actuaciones del Proyecto G+ y cuyas líneas generales son potenciar un trabajo gradual que genere cambios en la cultura y prácticas de las

<sup>2</sup> Dentro de la iniciativa general la Estrategia para la integración efectiva de las Prioridades Horizontales en la cooperación internacional para el desarrollo establecidas en el PACODE: Equidad de Género, Protección del Medio Ambiente y su gestión sostenible, Fortalecimiento institucional público y de las organizaciones de la sociedad civil y Diversidad cultural.

<sup>3</sup> Plan Anual de la Cooperación Andaluza (PACA) de 2010.

instituciones y organizaciones de la cooperación andaluza para así lograr la consideración sistemática de las prioridades horizontales.

En el año 2011 se consolida la decisión de priorizar el trabajo en los ejes de: I) Violencia de género, para generar sinergias con los esfuerzos multidisciplinares puestos en marcha; II) Diagnósticos sensibles al género, ante la ausencia de datos y la urgencia de producirlos y III) Economía de los cuidados, para incidir en la transformación de las relaciones de género de una manera estructural, al tiempo que se impulsa una línea de gestión de conocimiento para identificar y recoger las lecciones aprendidas durante el periodo de vigencia del PACODE (2008-2011).

Por todo ello, durante el año 2011 la AACID continuará:

- Fortaleciendo la línea de integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones de planificación estratégica y operativa integrando las lecciones aprendidas en los años anteriores.
- Realizando actividades de formación en Género en el Desarrollo (GED) para el fortalecimiento de las capacidades del personal de la AACID en sede y en el exterior así como de los agentes andaluces de cooperación.
- Elaborando y mejorando los instrumentos de análisis y recogida de información sobre las condiciones de vida y los intereses y necesidades, prácticos y estratégicos de las mujeres y niñas, poniendo especial énfasis en los mecanismos de seguimiento y evaluación de las actuaciones de cooperación.

Las actuaciones previstas son:

- Elaboración de “Diagnósticos País” Sensibles al Género, con especial énfasis en los ejes de Economía de los Cuidados y de Violencia de Género, para:
  - Togo, por sus características favorables dentro del grupo de países africanos socios de la cooperación andaluza, así como por la escasez de datos existentes.
  - Norte de Marruecos, por su especial relevancia para Andalucía como país socio de la cooperación.
- Un análisis sobre experiencias y lecciones aprendidas en la erradicación de la mutilación genital femenina en África Subsahariana.
- Elaboración de herramientas para trabajar la Economía de los cuidados en la cooperación para el desarrollo.

- Jornadas con los agentes andaluces de cooperación para la presentación de los diagnósticos elaborados.
- 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.
- Elaboración de las herramientas de seguimiento y evaluación.
- Realización de actividades de formación específicas destinadas a mejorar la incorporación del enfoque de género en las actuaciones de cooperación.

En coherencia con lo anterior:

Los siguientes indicadores del Presupuesto del Programa 82B para el ejercicio 2011, servirán para el seguimiento de la evolución de la incorporación del enfoque de género en las intervenciones de la AACID:

- **El 30% de las intervenciones financiadas son sensibles al género:** en ellas se pone de manifiesto la situación de las mujeres y niñas y se establecen resultados y actividades para mejorar sus condiciones de vida, promover su participación e incidir positivamente en las relaciones de género.
- **El 15% de las intervenciones de investigación y formación están orientadas hacia alguno de estos 3 ejes:** Violencia de Género, Diagnósticos sensibles al género o Economía de los cuidados.
- **El 35% de las intervenciones financiadas presentan diagnósticos e indicadores sensibles al género.**
- **El 20% de las intervenciones financiadas cuenta con mecanismos de gestión del conocimiento desde una perspectiva de género:** se refiere a que recogen un enfoque de análisis sobre lecciones aprendidas, nudos críticos, etc. A su vez, se fomentan redes, espacios de intercambio y sinergias, entre otros.
- **El 70% del Objetivo Específico 6 (OE6) se destina a la promoción de la equidad de género.**
- **El 60% de la población destinataria está integrado por mujeres.**

Los porcentajes que la AACID se propone alcanzar en el cumplimiento de los indicadores son realistas con la situación actual, los recursos disponibles y la coyuntura presente y suponen un punto de partida sobre el que, con la suma de las lecciones aprendidas en el trayecto, seguir construyendo año tras año.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de la Presidencia en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	2	15	17
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	15	17
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	14	16
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	6	0	6
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	105	126	231
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	15	24	39
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	1	1	2
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	0	0

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	0	1
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

### 1. INTRODUCCIÓN

Siguiendo las recomendaciones y directrices internacionales, y dentro de los objetivos y funciones previstos en la legislación estatal y autonómica, el Consejo Audiovisual de Andalucía ha establecido como una de sus cuatro líneas prioritarias de actuación la igualdad de género, junto a la protección de los menores y colectivos necesitados de mayor protección, la promoción del pluralismo y de la misión de servicio público de los medios.

Los informes y estudios se han orientado a la consecución de cinco objetivos:

1. Conocer el grado de visibilidad y equilibrio de hombres y mujeres en la programación informativa.
2. Identificar y evaluar los estereotipos que transmite la publicidad.
3. Promover la autorregulación para avanzar en igualdad y contribuir a erradicar la violencia de género.
4. Velar por el cumplimiento de la normativa
5. Reclamar la regulación de la publicidad de servicios sexuales y de prostitución, que ha experimentado un notable incremento en el sector audiovisual ligado al uso de teléfonos y sms de tarificación adicional.

De los diferentes estudios e informes realizados se desprende lo siguiente:

1. Persiste un importante desequilibrio entre hombres y mujeres en la programación informativa, no acorde con la competencia y el papel que tiene la mujer en la sociedad andaluza y española.
2. La programación y la publicidad, especialmente la dirigida a menores de edad, sigue transmitiendo una imagen estereotipada de hombres y mujeres.

## 2. RECURSOS

### 11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL

Cada año, el Consejo realiza un barómetro, con perspectiva de género, para conocer la opinión que tiene la ciudadanía de diferentes aspectos del sector audiovisual. Los sucesivos barómetros reflejan que ha empeorado la opinión de la población respecto a la imagen que los medios transmiten de las mujeres.

En 2007, el 60,2% de la población consideraba que la radio y la televisión favorecían la igualdad de sexos, porcentaje que en 2009 se situó en el 46,8%.

Por otra parte, el Consejo Audiovisual de Andalucía ha constatado que la población no se identifica con los estereotipos de hombre y mujer que se utilizan en la publicidad.

El 77% considera que la imagen que se transmite de las mujeres no es cercana a la realidad. Una amplia mayoría (85%) piensa que habitualmente se utiliza el atractivo físico de la mujer como gancho, el 63% cree que se asocia a los hombres con profesiones de prestigio, que la publicidad ofrece una imagen activa y poderosa de éstos (56%), mientras que las mujeres aparecen vinculadas al trabajo de la casa y al cuidado de la familia (58%).

La presencia de estereotipos sobre hombres y mujeres es especialmente acusada y preocupante en la publicidad de juguetes, dirigida a menores de edad, que segrega a niños y niñas en el juego a unos niveles impensables en otras esferas de la sociedad. El estudio sobre los anuncios emitidos en la campaña 2008-2009 confirma lo ya apuntado el año anterior: la publicidad de juguetes está claramente estereotipada en función del destinatario.

Por otra parte, desde enero de 2009, el Consejo monitoriza el reparto del tiempo de palabra de mujeres y hombres en los informativos de 16 televisiones públicas con el propósito de contribuir al pluralismo en los medios de comunicación, una iniciativa recomendada por organismos internacionales y que muy pocas autoridades reguladoras han emprendido hasta el momento. A lo largo del año se analizaron 160.655 noticias emitidas en 6.963 informativos. Trimestralmente se publica un informe sobre el tiempo de palabra según sexo en televisiones locales, RTVA y desconexiones de TVE para Andalucía.

Según el informe anual correspondiente a 2009, la presencia de actores masculinos triplica a la femenina. Concretamente, en la RTVA se detecta que de cada cuatro minutos en tiempo de palabra, los hombres obtienen tres y en las desconexiones para Andalucía de TVE, el tiempo de palabra femenino durante 2009 fue del 22,1%. En las catorce televisiones locales públicas analizadas, la media del tiempo de palabra de las mujeres es del 28,5%.

Al respecto, el Consejo ha reclamado un mayor compromiso de los medios y de sus profesionales para transmitir una imagen equilibrada de hombres y mujeres, recomendando que se adopten algunas medidas como la creación de bases de datos que puedan ser consultadas por los periodistas cuando necesiten profesionales expertas, portavoces o líderes de opinión.

Por primera vez desde la creación del Consejo, el sexismo y la imagen que de las mujeres transmiten los medios se ha situado entre las tres primeras causas de las quejas recibidas a través de la Oficina de Defensa de la Audiencia (ODA). Dicho aumento no puede atribuirse sólo a la mayor concienciación de la población sino también al conocimiento de la propia institución.

Si bien cualquier intento de ir más allá en la reglamentación y control de los medios tropieza generalmente con la imposibilidad de alcanzar un consenso político y social. El Consejo ha seguido insistiendo en la necesidad de mejorar la regulación dado el escaso éxito que hasta el momento ha tenido en nuestro país la vía de la autorregulación y la dificultad añadida que supone encajar en la actual legislación conceptos que como el estereotipo de género, la dignidad humana o el sexismo son jurídicamente indeterminados.

En concreto, se ha solicitado a los grupos parlamentarios del Congreso y del Senado que la Ley General de Comunicación Audiovisual regulase claramente la publicidad de servicios sexuales y de prostitución, así como que desarrollase y concretase aquellas medidas encaminadas a erradicar conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.

Por otra parte, la prevención y erradicación de la violencia de género es un objetivo compartido por toda la sociedad, en el que están especialmente implicados los medios de comunicación. Según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía debe adoptar -en el ámbito de sus competencias- las medidas que procedan a fin de que los medios audiovisuales traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad.



La tarea del CAA se centra en:

- a) Promover mecanismos de autorregulación que garanticen la adecuada difusión de las informaciones relativas a la violencia de género, de acuerdo con los principios de la ética periodística.
- b) Fomentar que los medios difundan información sobre la protección a las mujeres, sobre los recursos que están a su disposición que colaboren con las campañas de sensibilización.
- c) Velar para que los programas de sensibilización y formación en esta materia se emitan en un horario variado que pueda ser visto por toda la población.

En noviembre de 2009, se realizó un primer informe que tenía como objetivo conocer el grado de implantación y desarrollo de las medidas y acciones que la legislación encomienda a los medios de comunicación, así como evaluar el resultado de las iniciativas emprendidas en años anteriores por la propia institución.

Las conclusiones del informe revelan que en Andalucía no se ha firmado el convenio previsto con las autoridades reguladoras en el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género para erradicar de la programación y la publicidad las incitaciones directas o indirectas a la violencia de género. Por otro lado, no se ha modificado el Acuerdo de Autorregulación sobre “Contenidos Televisivos e Infancia” para incorporar la violencia de género y la discriminación, tal y como preveía el citado Plan Nacional. En 2008, el Consejo Audiovisual de Andalucía demandó en dos resoluciones la modificación de dicho acuerdo de ámbito estatal.

Según el Barómetro Audiovisual de Andalucía de 2009, el 78,7% de la población considera que los medios de comunicación han contribuido a la concienciación de la ciudadanía sobre este problema, si bien desciende al 58,5% el porcentaje de personas que piensa que las víctimas reciben un tratamiento informativo correcto y adecuado. La mayor parte de la ciudadanía -siete de cada diez personas- cree que los medios dan un tratamiento sensacionalista a este asunto.

Pese al alto y temprano grado de concienciación y sensibilización de los medios hacia el problema de la violencia de género, el 80% de los medios que han participado voluntariamente en la realización del informe reconoce que no disponen de códigos o normas de autorregulación, objetivo al que la legislación autonómica y nacional concede una gran importancia.

El informe evidencia además una escasa difusión de campañas publicitarias de sensibilización y que, por iniciativa propia, los medios están contribuyendo a dar a conocer los teléfonos de ayuda a las víctimas, especialmente el 016, en programas informativos y de opinión que abordan el asunto.

Para todo ello, el Consejo ha establecido en sus líneas de actuación prioritarias para 2011 un marco de trabajo, ya previsto en el ejercicio presupuestario anterior, que permita profundizar en la corrección de las mencionadas desigualdades, a saber:

- Para mejorar la visualización de la imagen de las mujeres en los medios audiovisuales se está elaborando, en varias fases, un informe integral sobre la mujer en los medios audiovisuales de Andalucía.
- Para conseguir superar las dificultades en el estudio de las desigualdades de género se está trabajando en realizar un informe que permita establecer parámetros e indicadores sobre estereotipos de género.
- Rentabilizando los datos disponibles de los estudios de pluralismo, se está confeccionando un estudio específico sobre violencia de género y ámbito familiar en informativos de televisión.
- Igualmente, a la luz de estos mismos datos, se va a analizar la presencia informativa por sexos en las televisiones de Andalucía.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### Permisos y licencias concedidos al personal del Consejo Audiovisual de Andalucía en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	0	0	0
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	1	4	5
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	0	0	0
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	0	0	0
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Guarda legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	0	0

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 09.00 CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA

### 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la política de Justicia es asegurar el funcionamiento eficaz de la Justicia, haciendo de la misma 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.

Entre las novedades a reseñar en esta política, destacan en primer lugar las modificaciones en cuanto a los módulos y bases de compensación económica de los servicios de asistencia jurídica gratuita en turno de oficio, con supresión de algunos de los módulos y creación de otros nuevos. Se ha considerado necesario restaurar dos módulos que habían sido eliminados: “expedientes penitenciarios” y “vía administrativa (extranjería)”, y se ha procedido a incrementar el módulo “puntos de entrada masiva”.

Otra de las novedades es la elaboración de un nuevo Sistema de Gestión, que incluiría el rediseño del actual sistema ADRIANO. Finalmente, se impulsarán las oficinas de información y atención a la ciudadanía en las que también es indispensable tener en cuenta las posibles diferencias por razón de género en el acceso a los servicios públicos.

Por otra parte, y vinculado a la naturaleza de los servicios públicos diseñados por parte de la Dirección General de Voluntariado y Participación, se identifica estratégicamente la idoneidad de favorecer la participación ciudadana del conjunto de la ciudadanía a favor de la promoción de valores de solidaridad, participación y justicia social; ocupando un sector estratégico el fomento de participación de las mujeres en el conjunto de la sociedad, así como el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un área activa del asociacionismo andaluz.

De manera complementaria, la Dirección General de Voluntariado y Participación orienta sus recursos hacia la articulación del tejido asociativo andaluz a través del fortalecimiento de redes de trabajo interorganizativas entre las diferentes áreas de actuación del voluntariado, entre cuyos objetivos se incorpora la interconexión entre el movimiento asociativo de mujeres y el resto de movimientos sociales de Andalucía.

## 2. RECURSOS

### 14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Según el Decreto 132/2010, de 13 de abril, los órganos directivos que se asignan a la Secretaría General para la Justicia son la Dirección General de Oficina Judicial y Cooperación, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales y la Dirección General de Infraestructuras y Sistemas.

Se ha programado y previsto para el año 2011 realizar una actividad formativa sobre violencia contra la mujer, dirigida a la formación de los fiscales especialistas de Andalucía en la materia. Esta medida se adecúa a lo establecido en el Primer 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”.

En relación a las funciones asignadas de asistencia jurídica a víctimas, de acuerdo con los apartados a) y b) del punto 3 del artículo 11 del Decreto 132/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Gobernación y Justicia, se realizan las actuaciones que se indican a continuación:

- a. 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).
- b. Regular normativamente que las entidades gestoras de los servicios relacionados con la atención y asistencia a víctimas (SAVAs, PEFs, etc.), además de contar con formación especializada en materia de violencia de género y experiencia laboral demostrada en esta materia, incluyan en todas sus acciones, transversalmente, las políticas de igualdad.
- c. Tener en cuenta la igualdad de oportunidades a la hora de constituir los equipos técnicos de los diferentes servicios a los que acceden las víctimas de violencia.
- d. Mantener como criterio básico de las memorias de actividades de los servicios relacionados con la asistencia a víctimas y equipos psicosociales, la desagregación por sexo, con el objeto de obtener datos que reporten una idea clara de la realidad de la Comunidad Autónoma de Andalucía y permitan realizar actuaciones de supervisión e intervención en los mismos.

- e. 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.

En cuanto a la garantía de prestación de servicios de asistencia jurídica gratuita, cabe señalar la existencia de turnos específicos en materia de violencia de género, y de singularidades en el acceso al servicio cuando las personas solicitantes son mujeres víctimas de violencia de género.

Hay que señalar también que se ha detectado que las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, en cuya creación fue pionera Andalucía, deben seguir avanzando, incrementándose los efectivos destinados a las mismas y continuando la formación especializada en este tema.

Otro de los objetivos a tener en cuenta es la optimización de los recursos para asistencia a las víctimas, a través de la coordinación de servicios de asistencia a las víctimas previstos en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual y la gestión de los Puntos de Encuentro Familiar, con medidas civiles derivadas de órdenes de protección en materia de violencia de género. Las líneas de trabajo en materia de violencia de género, son:

- Formación especializada en esta materia a jueces, magistrados, fiscales, secretarios y demás operadores jurídicos.
- Potenciación de Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género.
- Turnos de oficio de asistencia letrada especializada en Violencia de Género.
- Potenciación de los Juzgados especializados en Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Como novedad en 2011 dentro de este programa, se señala la elaboración de normativa reguladora de los servicios de asistencia a víctimas y puntos de encuentro familiar.

## 22B SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL

La Seguridad Integral sigue constituyendo una actividad prioritaria dirigida a la protección de personas y bienes, y al mantenimiento de la tranquilidad ciudadana. Este sistema comprende no sólo a los Cuerpos de Seguridad sino también a los diferentes colectivos que integran las emergencias en la Comunidad Autónoma.

La Comunidad Autónoma de Andalucía mantiene un papel relevante en este ámbito, tanto por las competencias exclusivas como por las concurrentes con las otras administraciones central y local y aplica el *mainstreaming* de género en todas las actuaciones comunitarias de carácter mixto.

La Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil destaca, entre las actuaciones que va a realizar desde el enfoque de género en el ejercicio 2011, las siguientes:

- Dar respuesta a través de la red de centros del Sistema Emergencias 112 de Andalucía, a determinadas situaciones de violencia de género, y promocionar la contratación de mujeres como medida de acción positiva. 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, con el objeto de garantizar sus derechos, realizándose múltiples intervenciones en este ámbito.
- Dentro del programa de formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA), dirigido a la Unidad de Policía Adscrita, Cuerpos de Policías Locales, Bomberos y Personal de Emergencia, se contempla la inclusión en sus temarios de cuestiones relacionadas con la violencia de género, así como Seminarios y Conferencias al respecto. Además se tiene planificado, en este sentido, la realización de varios cursos de violencia de género.

## 22C ESPECTÁCULOS PÚBLICOS Y JUEGO

De acuerdo con la naturaleza de las competencias del presente programa presupuestario, y con la finalidad de obtener una mejor visión de la realidad de los diferentes sectores regulados por la Dirección General de Espectáculos Públicos y Juego, se ha procedido a la desagregación de datos por sexo en aquellas materias en las que ello resulta posible y útil, a efectos de poder estudiar la presencia de las mujeres en estos sectores, y consecuentemente poder evaluar el impacto de posibles actuaciones que contengan la perspectiva de género.

Con este fin, se ha elaborado un proyecto de difusión estadística en el que se incluye explícitamente la perspectiva de género tanto en materia de espectáculos públicos, incluyendo en éstos a los taurinos, como en materia de juegos. Esto permitirá evaluar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en lo que se refiere a participación, derechos, recursos, normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo; en relación a profesionales taurinos, autoridades de

espectáculos taurinos, así como en personas que tengan autoprohibida la entrada en locales de juegos, todo ello con el fin de reconducir, si fuera necesario, las políticas en cuestión.

### 31H VOLUNTARIADO Y ANDALUCES EN EL MUNDO

El movimiento de voluntariado es un sector de participación ciudadana caracterizado por una alta diversidad tanto en su composición interna como en la heterogeneidad de expresiones a través de las cuales la ciudadanía andaluza participa en la vida pública. En esta diversidad de manifestaciones de participación ciudadana, el enfoque de género está presente tanto en la consideración de las personas protagonistas de la acción voluntaria organizada, como en la identificación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de colectivos cívicos y agentes sociales vinculados con la promoción de la participación ciudadana y el voluntariado.

La Dirección General de Voluntariado y Participación configura el desarrollo de sus actividades incorporando indicadores de seguimiento y evaluación final a través de programas informáticos, que permiten la gestión de la información sobre las iniciativas previstas en el **III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014**, en cuyo diagnóstico de la realidad se identificaron necesidades en materia de participación ciudadana desde un enfoque de género, a partir de los datos proporcionados en las diferentes actividades previstas por parte de la Consejería de Gobernación y Justicia, como el Congreso Andaluz del Voluntariado, las Ayudas Públicas en materia de voluntariado, el Plan Anual de Formación y el Registro General de Entidades de Voluntariado.

Por su parte, la aprobación del Fondo G+ denominado “Fomento de la Igualdad de Género en el contexto del movimiento asociativo y voluntariado andaluz”, constituye una experiencia pionera en el movimiento de voluntariado andaluz, por cuanto pone las bases para sistematizar un conjunto de indicadores para analizar el grado de calidad en la gestión asociativa desde una óptica de igualdad de género. El programa está diseñado conforme a las siguientes líneas de trabajo:

- Sesiones formativas dirigidas a entidades de voluntariado, en las 8 provincias.
- Recogida de datos sobre la situación actual de la gestión de ONGs con perspectiva de género.



- Elaboración de una guía práctica, con orientaciones para la gestión de ONGs, desde la perspectiva de género.
- Difusión de los resultados del proyecto en el VIII Congreso Andaluz del Voluntariado: Retos 2011.

Para la elaboración de los indicadores de género, se han considerado los objetivos y medidas previstas en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA), y cuyo planteamiento en materia de voluntariado se esquematiza de la siguiente manera:

#### Resumen de los objetivos y medidas del IMHA en materia de voluntariado

Objetivo	Medida
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres	Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos ámbitos con un mayor índice de masculinización.
Promover el tejido asociativo de mujeres	Reconocimiento del papel de las mujeres en el movimiento asociativo andaluz a través de las distintas convocatorias de Premios que se establezcan.
	Integración de la perspectiva de género en los materiales formativos en materia de voluntariado y juventud.
	Integración de la perspectiva de género en la convocatoria anual de subvenciones que financia a Entidades sin ánimo de lucro y Universidades Públicas Andaluzas, para la realización de proyectos dirigidos a la promoción, sensibilización, formación y estudios del Voluntariado.

Por otra parte, la Ley 8/2006, por el que se aprueba el **Estatuto de los Andaluces en el Mundo**, establece entre los derechos de los andaluces en el exterior, la igualdad de género, 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, se exige que en la ejecución de todo lo regulado por la mencionada Ley, se tenga en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres de modo transversal.

También el Estatuto 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, y, por otra parte, que se impulsarán las iniciativas destinadas a las mujeres y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la inclusión del Eje Transversal de Género en el **Primer Plan Integral de andaluces y andaluzas en el mundo 2009-2012**, ha llevado a pensar y analizar todos los programas desde la perspectiva de género, aplicando herramientas e instrumentos que permiten actuar y cambiar situaciones concretas.

Se contemplan grandes avances, destacando la inclusión de las mujeres en las directivas de las Comunidades Andaluzas o la creación de áreas de mujer dentro de las estructuras de estas entidades. En cualquier caso, el concepto transversal de género, supera cualquier denominación específica y afecta a todas y cada una de las acciones del Plan.

La colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer en el programa de Andaluces en el Mundo, se refleja en el compromiso de diversos objetivos:

- Prestar asesoramiento y atención a los andaluces y andaluzas en el exterior, a través del teléfono gratuito 900 200 999 y la web del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Colaboración en la realización de estudios sobre la mujer andaluza en el exterior y las mujeres retornadas.
- Difusión de información de interés para las mujeres, a través de las comunidades andaluzas y los colectivos de emigrantes retornados, mediante folletos, revistas (Revista Meridiam).
- Difusión de campañas de sensibilización entre las comunidades andaluzas y los colectivos de emigrantes retornados.

Las actuaciones concretas previstas para el año 2011, orientadas a corregir desigualdades entre sexos, son las siguientes:

- Difusión de las publicaciones, informaciones y folletos del Instituto Andaluz de la Mujer, a las comunidades andaluzas y colectivos de emigrantes andaluces retornados, a través del Servicio de Relaciones con las Comunidades Andaluzas.
- Promoción de la participación de las mujeres y de la creación de áreas de la mujer, dentro de las comunidades andaluzas, mediante la concesión de subvenciones.
- Se tendrá en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en lo relativo a la concesión de becas de investigación.
- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género, tanto en los temas a tratar como en los índices de participación, en el Congreso Mundial de Comunidades Andaluzas que se prevé organizar para el año 2011. Este Congreso se celebra

cada cuatro años, el último fue en el año 2007 y en él participaron 231 mujeres y 244 hombres. Para el año 2011, se prevé la participación de 220 hombres y 250 mujeres.

- Realización de estudios con enfoque integrado de género sobre las condiciones de vida de la población residente en el extranjero.
- Se tendrán en consideración los datos desagregados por sexo en lo relativo al número de socios y socias de las comunidades andaluzas, a efectos de controlar la evolución de la participación femenina y actuar en su caso.
- Se tendrá en consideración la perspectiva de género en las actuaciones de información y asesoramiento a las comunidades andaluzas y colectivos de retornados.

### 31N JUSTICIA JUVENIL Y SERVICIOS JUDICIALES

Dentro de los objetivos de este programa se contempla el fomento de la igualdad de oportunidades e impacto de género en la ejecución de las medidas impuestas a los menores infractores por los Juzgados de Menores en Andalucía. Para ello se siguen desarrollando actuaciones para promover el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral, así como actividades de ocio y esparcimiento, en complemento del proyecto educativo.

Las actuaciones previstas en los Presupuestos para el ejercicio 2011 se dirigen a garantizar los derechos de las personas usuarias de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil de Medio Abierto e Internamiento.

Para profundizar en el estudio de los menores/jóvenes infractores e infractoras, desagregando datos por sexo, la Dirección General de Justicia Juvenil y Servicios Judiciales cuenta con un sistema informático para la tramitación de expedientes de Justicia Juvenil, compuestos por dos subsistemas, Intra (Internamiento) y Media (Medio Abierto), donde se recogen una serie de datos que capturan la variable del sexo.

El fomento de la igualdad de acceso de los menores infractores a los centros y servicios de justicia juvenil es otro de los objetivos a mantener, y para su consecución se busca la participación e implicación lo más amplia posible del sector civil, especialmente el perteneciente al entorno geográfico del menor o la menor.

Como novedad, cabe destacar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras de los centros de internamiento de los menores infractores. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recoge como uno de sus principios generales el de conciliación de la vida familiar y laboral de las ciudadanas y los ciudadanos de nuestra Comunidad Autónoma, poniéndose en marcha a partir de ella medidas para lograr este fin en los ámbitos laboral y educativo.

En el caso de los Centros de Internamiento financiados por el programa presupuestario 31N, la prestación de servicio que en ellos se da (salvo el Centro San Francisco de Asís, cuyo personal se rige por el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía) contempla en sus pliegos de prescripciones técnicas la necesidad de contar con planes que impulsen la conciliación entre la vida familiar y laboral, lo que supone un esfuerzo por parte de la administración de hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de los referidos Centros y Servicios. Para ello, en todo momento 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 de Internamiento.

La referida medida que se aplicará en 15 Centros de Internamiento repartidos por toda la geografía andaluza, favorecerá la igualdad de género, beneficiando a más de 1.100 trabajadores y trabajadoras, concretamente, a 517 trabajadoras y a 593 trabajadores.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Gobernación y Justicia en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	-	3	3
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	2	199	201
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	7	68	75
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	1	1	2
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	65	70
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	54	3	57
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	430	910	1340
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	178	409	587
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	48	113	161
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	5	60	65
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	-	-	-
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	10	11

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	5	34	39
Excedencia por cuidado de familiar	2	3	5
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	1	1

## 10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 1. INTRODUCCIÓN

Tras la reestructuración llevada a cabo por el Decreto del Presidente 14/2010, la Consejería de Hacienda y Administración Pública pasa a contar con unas competencias de carácter transversal idóneas para integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

La Orden de 20 de mayo de 2010, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto para el año 2011, establece como actuación prioritaria, entre otras, la promoción de la igualdad de oportunidades, en especial, entre hombres y mujeres en el diseño y aplicación de las diferentes políticas presupuestarias.

Por otra parte, con la publicación del Decreto 133/2010, queda adscrito a la Consejería de Hacienda y Administración Pública el Instituto Andaluz de Administración Pública.

### 2. RECURSOS

#### 12A INNOVACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de oportunidades, se han seguido las siguientes líneas de trabajo:

- Inclusión de factores de igualdad de género como elemento a evaluar en las candidaturas a los Premios en la modalidad de Mejores Prácticas de Administración Electrónica.
- Recomendaciones de desagregación por sexo en todas las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios.
- Control del lenguaje no-sexista en informes previos de Cartas de Servicios.
- En materia de formación y congresos se han organizado debates y actuaciones formativas sobre la transversalidad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.

- Impulso al modelo EFQM como actuación dirigida a prestar servicios públicos de forma igualitaria. El modelo permite la elaboración de diagnósticos de políticas de calidad en materia de género.
- Análisis de la implicación de la Consejería en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad 2009-2012.
- Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa (Barómetro).
- Desarrollar acciones de difusión de la administración electrónica en eventos donde se impulse la igualdad de género.

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Se ha adaptado el Observatorio de la Calidad para la captura del registro de usuarios desagregados por sexo.
- En la aplicación Ágora se obtienen indicadores de gestión y de resultados de la gestión por procesos desagregados por la variable sexo.
- En la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA) se obtienen indicadores relativos a las personas que se atienden a través de la misma por los distintos canales (teléfono, correo electrónico y web).

#### 61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dentro del marco de competencias conferidas por el Decreto 133/2010, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la Secretaría General Técnica es el órgano responsable del programa 61A con un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de esta Consejería. Es el órgano directivo que asumirá 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 la igualdad de género en Andalucía, teniendo que velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las actuaciones que se llevan a cabo destacan:

### 1. La planificación y ordenación de los recursos humanos:

Impulso y apoyo al desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres que se adopten, como flexibilidad horaria, vacaciones, reducción de jornada, asuntos particulares y la Escuela Infantil Torretriana. Del análisis de los datos realizado por la Secretaría General Técnica, se observa que durante el año 2010, el 86% de las mujeres son las que optan por asumir el cuidado de la familia frente al 88% de años anteriores.

Impulso a la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales con relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. Se continúa en la línea de mejorar la preparación del personal en materia de presupuesto y género, y de concienciar las diferencias existentes y las líneas de actuación que se están siguiendo. Para ello se ha incorporado un curso específico de nueva creación "El presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía" para el personal de la Consejería, dentro de la programación de los cursos de teleformación con dos ediciones realizadas durante 2010 (julio/noviembre) que se seguirán impartiendo durante 2011. Los datos revelan que, de los alumnos y alumnas participantes, el 64% han sido mujeres.

A través de la página web, todo el personal tanto hombres como mujeres pueden acceder al módulo formativo "Iniciación al Presupuesto Público con perspectiva de género" de nueva creación en 2010.

En el área de formación se ha analizado la participación por sexo, tanto del personal docente como de los asistentes, en los cursos organizados en la Consejería:

Datos 2009	Hombres	%	Mujeres	%
Tutores Teleformación	35	70	15	30
Alumnos /as	606	40	911	60
Nº EDICIONES: 50				

Datos 2010	Hombres	%	Mujeres	%
Tutores Teleformación	18	50	18	50
Alumnos /as	707	63	416	37
Nº EDICIONES: 36				



Se observa que la proporción de hombres y mujeres como tutores de teleformación es paritaria en 2010 frente al 70% de hombres y 30% de mujeres en 2009. Sin embargo, se ha incrementado de un 40% en 2009 a un 63% el número de alumnos en 2010 y el número de alumnas ha disminuido de un 60% a un 37%. Hay que aclarar aquí que los criterios de selección se ajustan a la orden de llegada de la solicitud y al número de abandonos.

## 2. Coordinación, distribución y difusión de publicaciones.

Durante 2010 se ha seguido avanzando en que gran parte de las ediciones de esta Consejería incluyan, directa o indirectamente, contenidos en materia de igualdad, situándose en torno a un 42% respecto al total de las publicaciones editadas.

Anualmente se edita el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, dada la importancia y notoriedad alcanzada desde su primera tirada efectuada en el año 2005. Como novedad, se ha realizado una versión en inglés, en junio de 2010, del folleto “Proyecto G+, una guía para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos”.

Hay que destacar también el desarrollo normativo en 2010 que se ha integrado y ha afectado directamente a las actuaciones llevadas a cabo por este programa, como pilares de la organización para poder avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellos: el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, que regula la Comisión de Impacto de Género y el Decreto 275/2010, de 27 de abril, que regula las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía como herramientas para consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de la igualdad de género en Andalucía.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

En el ejercicio 2011, la Dirección General de Presupuestos en el desarrollo de las competencias en materia de integración del enfoque de género en las políticas presupuestarias, establecidas en el artículo 8 del Decreto 133/2010, de 13 de abril, de Estructura Orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública avanza en la inclusión de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía, constituyen las normas básicas en relación con esta materia, así como la Estrategia de Igualdad de Género 2010 -2015, recientemente aprobada por la Comisión Europea, que insiste,

en su documento de base, en la importancia de trabajar en la inclusión del enfoque de género en el presupuesto.

Además, la recientemente aprobada regulación de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, órgano colegiado asesor, cuya Vicepresidencia está ocupada por el Director General de Presupuestos, establece que la Comisión constituye un elemento activo en la consecución efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos para el ejercicio 2011 y las actuaciones para su consecución se expresan a continuación:

- Preparar el Informe de Impacto de Género del Anteproyecto del Presupuesto 2012.

Elaboración de los informes de análisis de la inclusión de la perspectiva de género sobre el borrador del anteproyecto del presupuesto 2012.

Coordinación de la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género 2012, que acompaña al Presupuesto, con todas las consejerías.

- Avanzar en la consolidación de la metodología del Proyecto G+.

La metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos, promovida por la Consejería de Hacienda y Administración Pública e impulsada desde la Dirección General de Presupuestos, el Proyecto G+, entra en su tercera fase, centrada en el análisis de resultados y el seguimiento del trabajo llevado a cabo por los centros directivos. Para desarrollar esta tercera fase, se prevé seguir trabajando en el modelo de auditoría de presupuesto y género, y su aplicación en fase piloto a una o varias Consejerías.

- Sensibilizar y formar al personal implicado en el proceso.

La Dirección General de Presupuestos tiene previsto desarrollar una serie de actuaciones, entre las cuales se encuentra continuar profundizando en el fortalecimiento de capacidades mediante:

- El desarrollo de sesiones de asesoramiento técnico dirigidas a las Consejerías y Agencias Administrativas.
- La impartición de un curso presencial de presupuesto y género (20h.), incluido en el programa del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).
- La actualización de contenidos del módulo divulgativo on-line de formación sobre la experiencia andaluza de Presupuestos con Perspectiva de Género.

- La actualización del temario y tutoría del curso on–line (40h.) sobre presupuestos y género en la plataforma MINERVA de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Incentivar las acciones innovadoras de presupuesto y género en las consejerías (Fondo G+).
  - Desarrollo de las actuaciones contenidas en el proyecto financiado por el Fondo G+ que la Dirección General de Presupuestos está llevando a cabo en la actualidad en colaboración con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, que lleva por título “Metodología para la implementación de un sistema de presupuestos con perspectiva de género en las políticas de impulso a la Sociedad de la Información de la Junta de Andalucía”.
  - Seguimiento de los resultados de los proyectos financiados por el Fondo G+.
  - Creación de una red de intercambio entre los distintos socios de los incentivos a proyectos del Fondo G+.
- Fomentar acciones de difusión e intercambio.

Otra de las actuaciones que impulsa la Dirección General es potenciar el intercambio de conocimiento sobre los Presupuestos con Perspectiva de Género. Para el ejercicio 2011 se prevén las siguientes actuaciones:

- Organización de la IV Conferencia Economía y Presupuestos en clave de género.
- Desarrollo de actuaciones de sensibilización sobre la experiencia de presupuestos con perspectiva de género en Andalucía.
- Organización de una Jornada de presupuesto y género en el ámbito local.
- Colaboración y asistencia técnica a otras Comunidades Autónomas.
- Elaboración de una publicación sobre presupuestos y género.
- Firma de convenios de colaboración entre varias universidades andaluzas y la Consejería de Hacienda y Administración Pública para la creación de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género.
- Mantenimiento del portal Web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

## 61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Con el objeto de promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género, se realiza desde la Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, una encuesta a las empresas de la Junta de Andalucía sometidas a control financiero permanente.

Dentro del marco de las actuaciones de aplicación del control financiero permanente del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2007, se incluye la encuesta y se distribuye al Departamento de Recursos Humanos de estas empresas. El acuerdo determina un conjunto de áreas de actuación y entre las áreas objeto de revisión se encuentran los gastos de personal de las empresas. En concreto, son objeto de examen los incrementos de retribuciones y los procedimientos de selección de personal. En este entorno de control se incluyeron procedimientos y tareas de obtención de información con incidencia desde un enfoque de género.

Mediante la citada encuesta al Departamento de Recursos Humanos de las Empresas se llevan a cabo pruebas y peticiones de información referidas a:

- *Participación de mujeres en los órganos de representación legal de los trabajadores.*
- *Política de igualdad en materia de selección de personal.*
- *Diferencias cuantitativas en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.*
- *Diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres.*
- *Estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas y se presenten por género.*
- *Retribuciones por categoría y/o grupo profesional para mujeres y hombres.*
- *Personal directivo diferenciando por sexo.*
- *Representantes en órganos de decisión, diferenciado por sexo.*

Estas pruebas tienen como finalidad la obtención de información sobre la materia que nos permita un análisis más detallado de la realidad en cada una estas empresas.

## 61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Con objeto de visualizar la evolución de los contribuyentes andaluces por sexo y aportar un mayor conocimiento de la realidad socio-económica de la Comunidad Autónoma andaluza, 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, así el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y el Impuesto sobre el Patrimonio, y parte de los que integran el Capítulo II, relativo a los Impuestos Indirectos, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

La información por razón de sexo de los impuestos sobre la Renta y el Patrimonio 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).

En relación con el Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas es importante mencionar que la Ley 4/2008, de 23 de diciembre, estableció una bonificación general de la cuota íntegra del 100% a aplicar por los sujetos pasivos por obligación personal o real de contribuir, así como la supresión de la obligación de presentar declaración por los mismos. Dichas medidas, de acuerdo con la Disposición Final Quinta de la ley anteriormente mencionada, entraron en vigor el día 1 de enero de 2008, por lo que el ejercicio económico de 2007 fue el último del que se pudo obtener información en materia tributaria, motivo por el cual no procede su análisis.

## EVOLUCIÓN DE LOS CONTRIBUYENTES ANDALUCES EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

### ■ IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de declaraciones 2005-2008

	Total	Varón	%	Mujer	%
<b>Total declaraciones ejercicio económico</b>					
2005	2.811.278	1.818.464	64'68	992.814	35'32
2006	2.947.780	1.870.022	63'44	1.077.758	36'56
2007	3.096.240	1.930.751	62'36	1.165.489	37'64
2008	3.199.048	1.969.107	61'55	1.229.941	38'45

Fuente: AEAT.

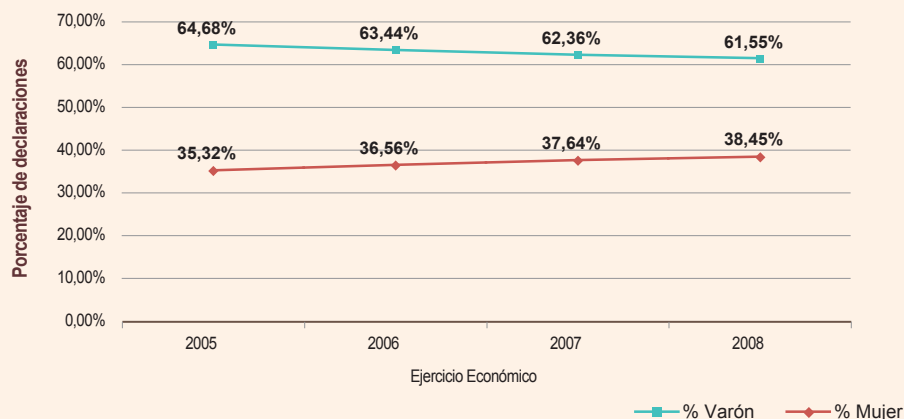
Las declaraciones presentadas por sujetos pasivos varones han pasado de representar un 64,68% en el año 2005, respecto del total, a un 61,55% en el año 2008, experimentando una disminución de 3,13 puntos porcentuales respecto al total de declaraciones presentadas.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por los varones, ha supuesto un incremento de 150.643 declaraciones, un 8,28% más que las presentadas en el año 2005.

En cuanto al número de declaraciones presentadas por mujeres, éste ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 35,32% en 2005 a un 38,45% en el año 2008, lo que representa un incremento de 3,13 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio que coincide con las que han dejado de presentar los varones.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 992.814 a 1.229.941, lo que supone un incremento de 237.127 declaraciones, es decir, que ha sufrido un aumento de un 23,88% respecto de las presentadas en el año 2005.

Por tanto, podemos observar una evolución positiva y ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres andaluzas a lo largo de todo el período.

**Gráfico 5.3.** Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2005-2008.

## ■ IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

### Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006-2009

	Total	Varón	%	Mujer	%
<b>Transmisión mortis causa</b>					
Total autoliquidaciones mod.650:					
herederos legatarios					
2006	136.917	62.064	45,33%	74.853	54,67%
2007	140.664	62.820	44,66%	77.844	55,34%
2008	139.190	62.780	45,10%	76.410	54,90%
2009	134.828	61.106	45,32%	73.722	54,68%
<b>Transmisión inter vivos</b>					
Total autoliquidaciones mod.651:					
Donatarios					
2006	11.308	5.692	50,34%	5.616	49,66%
2007	12.299	6.467	52,58%	5.832	47,42%
2008	10.541	5.305	50,33%	5.236	49,67%
2009	9.780	4.809	49,17%	4.971	50,83%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones “mortis causa” de sujetos pasivos varones, durante el cuatrienio 2006-2009, han pasado de representar en el año 2006 un 45,33%, respecto del total, a un 45,32% en el año 2009, por lo que se ha experimentado una leve disminución de 0,01 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos por varones ha supuesto una disminución de 958 autoliquidaciones en la horquilla comprendida entre 2006 y 2009, es decir, una disminución de un 1,54% respecto de las presentadas en 2006.

En relación con el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres, éste ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 54,67% en 2006 a un 54,68% en 2009, lo que representa un aumento de 0,01 puntos porcentuales que se corresponde con la disminución sufrida por las autoliquidaciones de sujetos pasivos varones.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un decremento de 1.131 autoliquidaciones, lo que equivale a una disminución del 1,51%, en el periodo comprendido de 2006 a 2009.

Podemos concluir que el número de mujeres declarantes del Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones “mortis causa” es superior en todos los ejercicios al de los hombres, con una media de un 54,90% frente al 45,10% de los declarantes varones a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos.

En relación con las autoliquidaciones del modelo 651 por transmisiones “inter vivos” se puede apreciar que las presentadas por sujetos pasivos varones han pasado de representar un 50,34% en 2006 a un 49,17% en el año 2009.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por varones ha disminuido en 883 autoliquidaciones desde el año 2006 a 2009, lo cual ha supuesto un decremento de un 15,52% en dicha franja temporal.

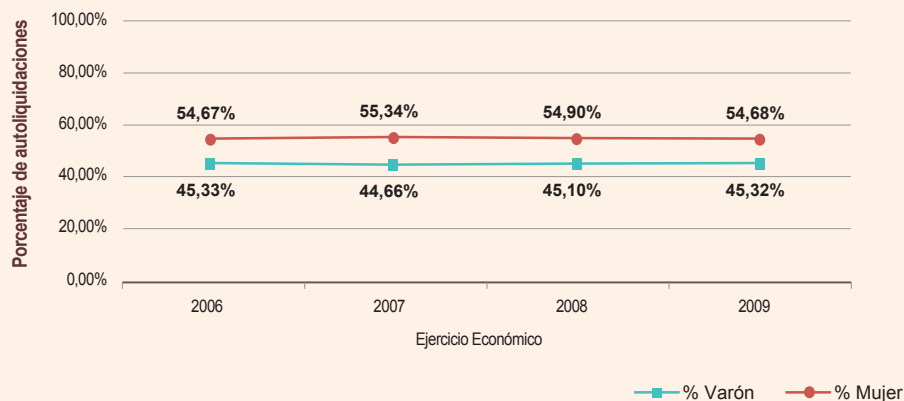
Sin embargo, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha ganado peso, pasando de representar un 49,66% en el año 2006 a un 50,83% en el año 2009.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres ha disminuido en 645 autoliquidaciones durante el periodo comprendido entre 2006 y 2009, lo que supone un decremento del 11,48% respecto a las presentadas en el año 2006.

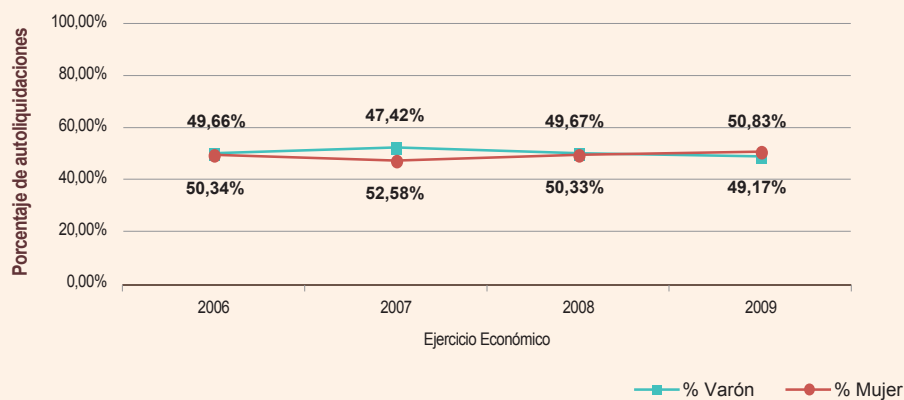
Respecto a las transmisiones “inter vivos”, en conclusión, la distribución sigue una trayectoria paritaria entre hombres y mujeres, de forma que, aproximadamente, el mismo número de hombres que mujeres reciben donaciones.



**Gráfico 5.4.** Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006 a 2009. Transmisión Mortis Causa.



**Gráfico 5.5.** Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006 a 2009. Transmisión Inter Vivos.



## ■ IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES ONEROSAS Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2006-2009.

	Personas Jurídicas			Personas Físicas			
	Total	Jurídica	%	Varón	%	Mujer	%
Total mod. 600							
2006	1.112.433	231.865	20'84%	646.600	58'12%	233.968	21'04%
2007	1.016.150	230.666	22'70%	566.199	55'72%	219.285	21'58%
2008	788.961	208.148	26'38%	414.694	52'56%	166.119	21'06%
2009	690.655	212.735	30'80%	336.615	48'74%	141.305	20'46%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2006-2009.

	% Varones	% Mujeres
Total mod. 600		
2006	73'43%	26'57%
2007	72'08%	27'92%
2008	71'40%	28'60%
2009	70'43%	29'57%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos varones, durante este cuatrienio 2006-2009, pasan de representar un 73,43% en 2006, respecto del total de personas físicas, a un 70,43% en 2009, experimentando una disminución de tres puntos porcentuales.

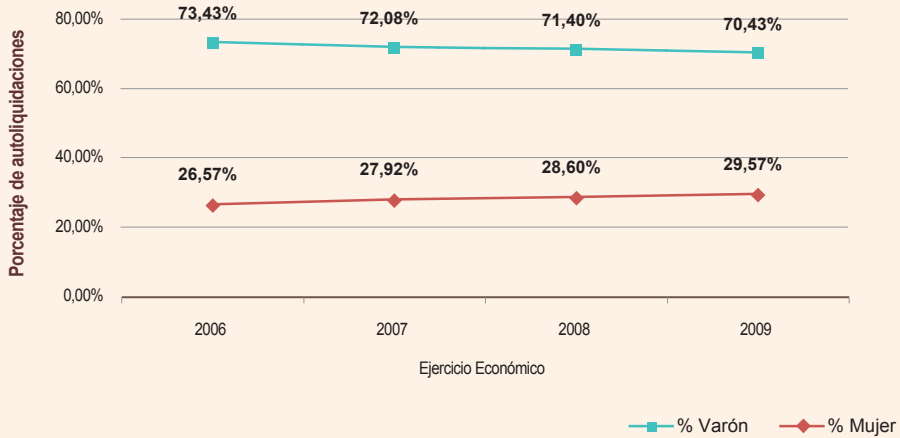
En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por varones ha supuesto una disminución de 309.985 autoliquidaciones, en la horquilla comprendida de 2006 a 2009, lo que supone un decremento de 47,94% de las presentadas en el año 2006.

En relación con el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres hay que decir que ganan peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 26,57%, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 29,57%, lo que representa un incremento de tres puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que se corresponde con las que dejan de presentar los varones.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución de 92.663 autoliquidaciones durante el periodo comprendido de 2006 a 2009, lo que supone un decremento del 39,60% de las presentadas en el ejercicio 2006.

Gráfico 5.6.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2006 a 2009. Personas Físicas.



### 10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de 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 debe ofrecer 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 contribuya a poner de relieve la importancia de su actuación, de su preparación para el desempeño de sus funciones, de su desarrollo profesional y de la mejora de sus cualificaciones y competencias, de forma que 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 especial los relativos a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Además, el Instituto es un instrumento para la promoción de un espacio de análisis, reflexión, evaluación, debate y difusión sobre todos los aspectos de las Administraciones y entidades públicas andaluzas, las políticas públicas y sus relaciones con la ciudadanía. Desde esta perspectiva, el Instituto Andaluz de Administración Pública se encuentra en inmejorable posición; además de ser parte esencial para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración 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 empleados públicos, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, como en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

## 12B SELECCIÓN, FORMACIÓN DEL PERSONAL

Los objetivos generales del Instituto Andaluz de Administración Pública se desarrollan siguiendo las líneas de trabajo, que pretenden corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en aras de la aplicación de la normativa vigente, así como la puesta en práctica de los siguientes recursos específicos:

- Formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Esta formación recogerá las líneas marcadas por el Consejo Rector y el Consejo General, así como la Comisión de Formación Continua, donde participan los Agentes Sociales que están constituidos como Órganos paritarios. En todas las líneas del Plan de Formación para 2011, tanto en la formación de acceso como en la de perfeccionamiento, o 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.

- Selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como del personal funcionario 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.
- Estudios e investigación en materias que afecten a la Administración Pública, introduciendo siempre, en la medida que cada uno de los estudios lo permita, 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.
- Cooperación con otras Administraciones, Instituciones y Organizaciones de la Comunidad Autónoma en materia de formación, mediante la homologación de acciones formativas que permiten ampliar las posibilidades del personal al servicio de la Junta de Andalucía para acceder a un abanico más amplio de actividades formativas.
- Programa de desarrollo personalizado de competencias directivas de las personas al servicio de la Junta de Andalucía.
- Publicaciones, con su línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

## SECCION 31.00 GASTOS DIVERSAS CONSEJERÍAS

Con motivo del incremento de competencias, para el ejercicio 2011 se incluye en la Sección 31 el Programa 61I Gestión de Tecnologías corporativas y el programa 12C Acción Social del Personal.

### 61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, a la Consejería de Hacienda y Administración Pública le corresponde, junto a las competencias tradicionalmente asociadas al ámbito de la Hacienda Pública, las relativas a la Administración Pública. Posteriormente, el Decreto 133/2010, de 13 de abril, por el que se regula la estructura

orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 2 dispone la organización general de la Consejería, creándose la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica.

El objetivo es configurar un modelo organizativo que conjugue los principios de eficacia, eficiencia, igualdad de trato entre mujeres y hombres y modernización del aparato administrativo, con la mejora continuada de la calidad de los servicios y la adopción de las nuevas tecnologías en orden a simplificar la gestión administrativa. Un proceso de transformación continua de la Administración Pública que se encuentra sustentado en la simplificación administrativa y la utilización intensiva de las nuevas tecnologías.

Según el artículo 9 del Decreto 133/2010, de 13 de abril, corresponde a la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, la política informática de la administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales en el ámbito económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos en el sector público.

A estos objetivos responde directamente el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación, iniciado en el año 2010 y cuyo desarrollo en 2011 permitirá avanzar en el proceso de consolidación de un modelo organizativo digital que conjugará las líneas de actuación de perspectiva de género y modernización del aparato administrativo de la Consejería con la mejora continua de la calidad de los servicios y la permanente innovación en nuevas tecnologías con el objetivo de 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.

Desde esta perspectiva, se incorporan en el año 2011 una serie de actuaciones para ahondar en la estrategia para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Andalucía, pasando a continuación a detallar las más significativas:

- Continuar con el programa de atención expresa a la perspectiva de género en el ámbito digital en la gestión de la propia organización central de la Consejería, consolidando una cultura de análisis de la configuración de los equipos directivos y técnicos que trabajan en la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, utilizando el indicador “Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres” (IRPHM).

- Posibilitar y promover 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, de tal forma que se puedan efectuar los registros oportunos, y a partir de la información disponible obtener un diagnóstico que permita realizar actuaciones pertinentes en materia de igualdad de género. En este sentido, seguirán incorporándose ítems específicos de perspectiva e impacto de género en programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos, modelaje electrónico y sistemas para el tratamiento de la información y de soporte a la decisión, en el marco del Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación de la Consejería.
- Intensificar la formación en materia de género desde el ámbito digital en el Plan de Formación interno y externo de las personas adscritas a la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, así como en la docencia a impartir, con la creación de plataformas de teleformación que permitan incrementar la calidad de los procesos formativos y la accesibilidad a los mismos en términos de equidad, en cuanto que la formación es herramienta de mantenimiento y actualización de la capacidad para participar en la sociedad de la información y superar la brecha de género.
- Potenciar la introducción de la perspectiva de género en la concepción, planificación, implantación y desarrollo de los servicios de gobierno electrónico dirigidos tanto al personal de la Administración de la Junta de Andalucía como a la ciudadanía en general.
- Garantizar un acceso equitativo a las tecnologías y la posibilidad de producir y recibir información de manera autónoma, como condiciones indispensables para la construcción de una sociedad de la información para la ciudadanía. En este sentido, dentro del Plan Estratégico, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha puesto en funcionamiento el nuevo Centro de Información y Servicios (CEIS), en el ámbito económico-financiero, de ingresos, gastos y de contratación pública, concebido como un nuevo modelo organizativo que ha unificado los diferentes Centros de Atención a usuarios internos y externos de la Consejería anteriormente existentes, a la vez que ha integrado la operación del Centro de Información y Atención Tributaria, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los contribuyentes y con los ciudadanos y ciudadanas en general.

## 12C ACCIÓN SOCIAL DE PERSONAL

Las líneas de trabajo y actuaciones del programa presupuestario 12C, orientadas a corregir desigualdades entre sexos, correspondiente a la Acción Social del personal, se explican a continuación.

Desde hace unos años, las solicitudes de las ayudas de Acción Social llevan incluido el apartado de hombre/mujer, por lo que se puede conocer el dato del sexo, respecto a la persona solicitante.

Asimismo, el programa informático de gestión de las ayudas, que es el Subsistema de Acción Social de Sirhus, tiene incorporada también la desagregación por sexo, respecto a las ayudas que se gestionan a través de él (estudios, guardería, alquileres, préstamos por la adquisición de primera vivienda y anticipos reintegrables). No se han incorporado al cuadro las ayudas de actividad continuada (ayuda médica, protésica y odontológica, sepelio, defunción, disminuidos, préstamos para necesidades urgentes, excepcionales e indemnización por accidentes), por no poderse gestionar las mismas a través del citado subsistema.

La tipología de ayudas actual está enfocada a la persona como empleada pública, valorando su necesidad, sea hombre o mujer. Sin embargo, existe una tendencia a recibir un mayor número de solicitudes de ayudas de Acción Social de mujeres que de hombres. En general, las empleadas solicitan, respecto del total de las ayudas, en torno al 50% y el 60% y también es mayor el número de solicitudes en las que resultan ser beneficiarias. Los porcentajes de solicitudes son:

	% Mujeres	% Hombres
Ayuda de Alquileres	50,53	49,47
Ayuda de Estudios	58,40	41,60
Ayuda de Guarderías	62,50	37,50
Ayuda de Anticipos	60,10	39,90
Ayuda de Préstamos vivienda	61,33	38,67
<b>Total de las ayudas</b>	<b>58,47</b>	<b>41,53</b>

Por último, está prevista una medida aún no en vigor, de reconocer al personal en situación de excedencia por cuidado de familiares y excedencia por ser víctima de violencia de género el derecho a ser beneficiario de las ayudas de acción social, aún no estando en activo laboralmente. Esta medida sólo podrá ponerse en práctica si se aprueba el proyecto de un nuevo Reglamento de ayudas de Acción Social que se encuentra actualmente en tramitación.



### 3. PERSONAL

Las medidas de conciliación para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía. Destaca la medida de conciliación que se ha puesto en marcha desde esta Consejería en el Edificio Torretriana:

#### **Escuela Infantil Torretriana**

Uno de los pilares básicos para la igualdad entre hombres y mujeres es la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

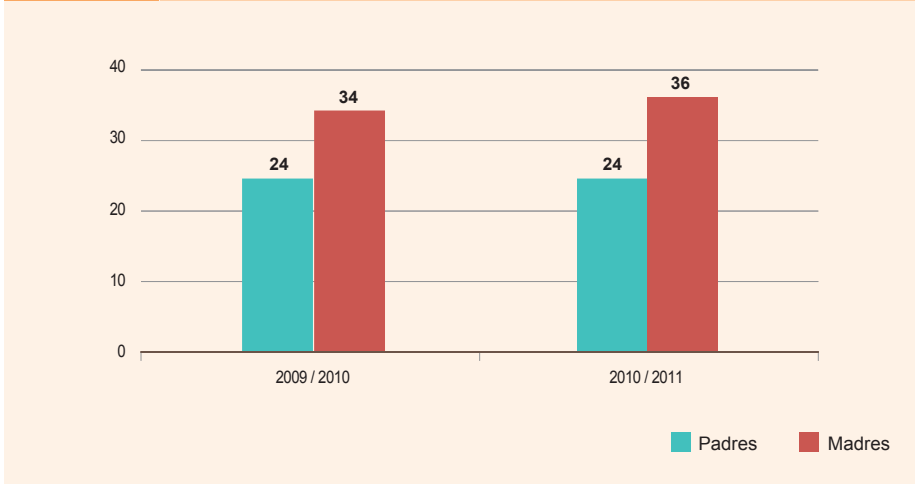
En julio de 2007 comienza a funcionar la Escuela Infantil Torretriana que además presta servicios de Ludoteca y SOS papás, al que pueden acceder los hijos y las hijas de todo el personal que trabaja en el edificio, con la finalidad de conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres y modificar los roles tradicionales, fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como promover un justo reparto de las responsabilidades familiares.

En 2008 se implanta un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008 y certificado por AENOR cuyo alcance es la gestión de los servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares.

En el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores y así conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los 12 años.

Hay que destacar que en el año 2010, se produce un aumento del uso del servicio de ludoteca pasando de un 20% a un 37% de niñas y niños matriculados con respecto a 2009. Asimismo, como se observa en la siguiente gráfica, el 41% en 2009 y 40% en 2010 de los padres son los que asumen el llevar a sus hijos o hijas a la Escuela Infantil Torretriana, incrementándose la participación de los hombres en el cuidado de la familia, consiguiendo así, ir modificando los roles tradicionales y promoviendo un reparto más justo y coherente entre hombres y mujeres.

Gráfico 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torre Triana



Durante 2010 se dio una mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil ofreciendo una gama más amplia de servicios que les facilite la conciliación laboral y familiar. De este modo, se seguirán organizando los campamentos “días sin cole” durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano que se seguirán llevando a cabo durante el año 2011.

## ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

## Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y el IAAP en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	8	8
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	42	42
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	25	30
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	1	1	2
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	9	28	37
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	20	0	20
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	265	443	708
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	77	119	196
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	23	75	98
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	7	42	49
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	0	1

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	1	5	6
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, enuncia como principio del sistema educativo andaluz la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los ámbitos y prácticas del sistema educativo y determina como objetivo promover entre el alumnado los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece como uno de sus objetivos principales el garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos al cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. Sobre las directrices emanadas de esta Ley surge el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno el 19 de enero de 2010, como instrumento que, no sólo 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 incorporación de la perspectiva de género a la educación supone, a raíz de la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad (IMHA), cimentar las bases para alcanzar la igualdad real y efectiva, impulsando los procesos de transformación social que sean necesarios y modificando las estructuras sexistas y discriminatorias existentes.

El primer paso para poder establecer las medidas que favorezcan la igualdad es el conocimiento del contexto en el que se desenvuelven las actuaciones en la Administración educativa sostenida con fondos públicos. Así, en el ámbito educativo de Andalucía, las desigualdades detectadas más evidentes son las siguientes:

- El profesorado andaluz en su conjunto presenta un porcentaje superior de mujeres que de hombres, aunque esta proporción varía según el nivel educativo de que se trate, siendo muy superior en las primeras etapas educativas (educación infantil, educación primaria) y estando igualado o siendo ligeramente inferior este porcentaje en la educación secundaria. Sin embargo, el peso relativo de mujeres y hombres docentes cambia de sentido en la asunción de

cargos directivos (dirección o secretarías de centros, jefaturas de departamentos, etc.) y en la coordinación de proyectos educativos.

- El alumnado tanto en el 2º ciclo de educación infantil como en la enseñanza obligatoria (incluyendo la educación especial) está escolarizado prácticamente al 100%, por lo que las diferencias que pueda haber entre el número de niños y niñas se corresponden básicamente con las que se dan en la población de esas edades. En la enseñanza post-obligatoria hay importantes diferencias entre sexos, tanto en el número de los que acceden a ese tipo de enseñanza (con mayoría de chicas) como en las modalidades o especialidades de las mismas.
- Las alumnas, en todas las etapas del sistema educativo, tienen unas tasas de titulación y promoción superiores a la de los alumnos. Estas diferencias se derivan de los patrones culturales en los que son educados chicas y chicos. 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.
- Las mujeres participan en mayor medida que los hombres en los Consejos Escolares de los centros públicos en todos los sectores: profesorado, alumnado, familias y Personal de Administración y Servicios (PAS). Sin embargo, son minoría en la presidencia de federaciones y confederaciones pluriprovinciales de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (AMPAS).

## 2. RECURSOS

Los recursos de que dispone la Consejería de Educación para promover la igualdad entre hombres y mujeres se dividen en dos grupos:

- Por un lado, aquéllos cuyo fin es influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad y que determinan en buena medida la manera de conducirse de forma diferenciada entre hombres y mujeres, y que afectan a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Por otro, los encaminados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los del segundo grupo, quedan enmarcados en los programas presupuestarios 31P Servicio de Apoyo a la Familia y el 42I Educación para la Primera Infancia y se detallan en los epígrafes correspondientes.

No ocurre así con los del primer grupo ya que, aunque su implicación económica se encuentra incluida en el programa 54C de Innovación Educativa, su influencia es transversal a todo el sistema educativo y por ello se ven afectados todos los distintos niveles educativos y por tanto, sus programas presupuestarios.

La Consejería de Educación ha participado en la convocatoria, 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+, (Orden de 27 de enero de 2010, de 8 de febrero de 2010 y Resolución de 21 de marzo de 2010 de la Dirección General de Presupuestos, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública), mediante la cual se va a financiar la realización del estudio denominado *Causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención*. A partir de los resultados obtenidos en este estudio, se promoverán medidas correctoras de las desigualdades detectadas entre alumnos y alumnas.

El 2 de noviembre de 2005, el Consejo de Gobierno aprueba el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, con el que se pretende establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas, la formación del alumnado en la autonomía personal y la corrección de desequilibrios entre profesoras y profesores en actividades de responsabilidades escolares.

En relación a este Plan, hay que destacar que la **Agencia Andaluza de Evaluación Educativa** está ultimando su proceso de evaluación, cuyos resultados aportarán nuevas medidas de intervención para eliminar las desigualdades por razón de sexo. El objetivo final es la redacción y tramitación del *II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*. Para ello se han puesto en marcha seis Comisiones de Trabajo cuyo objetivo es la elaboración del documento definitivo del citado II Plan. Asimismo, se realizarán diversas actividades para su difusión, principalmente, a través de los centros educativos, los Centros de Profesorado, las coordinadoras y coordinadores de coeducación y los Gabinetes Provinciales de Asesoramiento a la Convivencia Escolar y la Cultura de Paz.

Del mismo modo, se prevé la realización de publicaciones relativas al citado II Plan de Igualdad, que aporten al profesorado, al alumnado y a las familias, materiales y documentos de apoyo y consulta para la elaboración del Proyecto Educativo de Centro, el Proyecto Curricular de Centro; y el Plan de Orientación y Acción Tutorial con perspectiva de género.

En este sentido, está previsto la publicación de materiales coeducativos y para la prevención de la violencia de género, nuevos protocolos de intervención en el ámbito educativo; así como orientaciones a las familias, a las editoriales y a los Consejos Escolares para la integración de la perspectiva de género.

Por su parte, la Orden de 4 de febrero de 2010, por la que se convocan subvenciones a proyectos de coeducación presentados por las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos para el curso 2010-2011, es el marco a través del cual se facilita y desarrolla la participación e implicación de las familias en el proceso educativo y el fomento a la creación de asociaciones de madres y padres del alumnado así como la colaboración de otras entidades a través del voluntariado en el ámbito educativo. Su objetivo es la promoción de actuaciones que persigan el desarrollo integral de alumnos y alumnas en igualdad y metodologías de trabajo que incorporen la perspectiva de género.

Se detallan a continuación las actuaciones que se llevarán a cabo en el curso 2010-2011 para el desarrollo del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación:

- Contar con profesorado responsable en materia de coeducación en todos los centros sostenidos con fondos públicos.
- Fomentar el acceso equilibrado de ambos sexos en varios ámbitos: los ciclos formativos de Formación Profesional poco demandados, la dirección escolar y los puestos de responsabilidad en los centros, las asesorías de formación del profesorado y la inspección educativa.
- Organización de encuentros provinciales dirigidos a personas expertas en materia de género nombradas en todos los Consejos Escolares.
- Impulso de la Red Andaluza de Escuelas Espacio de Paz.
- Elaboración y traslado a los Consejos Escolares y a las editoriales de recomendaciones para la selección de materiales curriculares con el criterio de primar aquellos que mejor contribuyan a la coeducación.
- Desarrollo, a través de los Equipos de Orientación Educativa y los Departamentos de Orientación de los centros, de programas y actuaciones de orientación académica y profesional sin sesgo de género. Elaboración y publicación de un modelo de Plan de Orientación y Acción Tutorial con perspectiva de género.
- Oferta ampliada de la asignatura optativa *Cambios Sociales y Género* al alumnado de 1º, 2º y 3º de ESO.

- Distribución de materiales editados para la difusión del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Publicación y distribución de los materiales coeducativos correspondientes a la III y IV edición de los trabajos premiados en la convocatoria anual del Premio Rosa Regás.
- Reestructuración del espacio-web del portal de la Consejería de Educación.
- Publicación y distribución de los trabajos premiados en XXII y XXIII ediciones de los premios Antonio Domínguez Ortiz y Joaquín Guichot a la innovación e investigación educativas que incluyan la perspectiva de género.
- Convocatoria de ayudas al profesorado para la elaboración de proyectos de innovación, investigación y elaboración de materiales curriculares en el ámbito de la Igualdad entre hombres y mujeres en la Educación.
- Subvenciones a proyectos de coeducación presentados por las asociaciones de madres y padres del alumnado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos para el curso 2010-2011 (Orden de 4 de febrero de 2010).
- Formación específica dirigida al profesorado responsable en materia de Igualdad y Coeducación en los centros escolares.
- Desarrollo, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, de las ocho Jornadas Provinciales de Formación docente en Igualdad de Género, denominada *Construyendo Igualdad*, organizadas en virtud del Convenio Marco de Colaboración entre las Consejerías de Educación y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- Actividades formativas organizadas, a través de la Red de Centros del Profesorado, para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Ampliación y consolidación de los grupos de trabajo, y los proyectos de Formación en Centros que integran la igualdad, la perspectiva de género, la prevención de la violencia y el maltrato en el ámbito educativo.
- Difusión y distribución de los materiales editados por el Instituto Andaluz de la Mujer relativo a las campañas educativas por el día 25 de noviembre, contra la violencia de género; 8 de marzo, día de la mujer; la campaña del juego y el juguete no sexista y el 28 de mayo a favor de la promoción de la salud de las mujeres.



- Realización de jornadas para la difusión del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Respecto al II Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres en Educación está prevista la publicación de 5 manuales:
  - II Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres en Educación.
  - Guía para la elaboración del Proyecto Educativo con perspectiva de género.
  - Guía para la elaboración de material coeducativo y orientaciones a los Consejos Escolares y a las editoriales.
  - Guía de Educación para la Igualdad en el ámbito familiar.
  - Protocolos de actuación ante la violencia de género en los centros educativos.

Como novedad, está prevista la creación de la Red Andaluza de Escuelas Coeducativas, tomando como modelo la Red de Escuelas Espacio de Paz.

Como se ha mencionado anteriormente el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación tiene efectos sobre la mayoría de los programas presupuestarios, ya que parte de un enfoque transversal que implica a los centros, profesorado y alumnado de todos los niveles educativos.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIA

Con el objetivo de posibilitar la aplicación de medidas a favor de las familias andaluzas en el ámbito educativo, para facilitar la vida familiar y laboral en condiciones de igualdad, este programa presupuestario recoge las medidas de apoyo a la familia, conocidas genéricamente como Plan de Apertura de los Centros Docentes (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares). Para el curso 2010-2011 el número total de centros acogidos al Plan de Apertura asciende a 2.082 centros, 89 más que en el curso anterior.

Para el curso 2011-2012 se ha presupuestado la dotación a 20 centros más en desarrollo de la Ley de Educación de Andalucía. Es necesario destacar la evolución que ha experimentado este servicio en los últimos años, el cual contribuye decisivamente a la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto, la evolución del incremento de usuarios y usuarias de dichos servicios se recoge en la tabla siguiente:

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	489.506

Dentro de este programa presupuestario, el Decreto 59/2009, de 10 de marzo, por el que se modifica el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, añade que con objeto de promocionar la práctica del deporte como recreación, divertimento y complemento fundamental de la formación integral del alumnado en edad de escolarización obligatoria, se desarrolla el programa Escuelas Deportivas, fuera del horario lectivo y como actividad extraescolar. En las instrucciones que se dictan para el desarrollo de este programa se establece que la formación de los equipos, durante todo el curso escolar, se hará con un carácter abierto, evitando las discriminaciones por razones de sexo y, que en la fase externa, ya sea intercentros, ya sea en el programa que tenga establecido el Municipio o la Diputación Provincial, los equipos y deportistas que participen en la misma, habrán 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, hay que destacar que desde 2005 en los Encuentros Deportivos Escolares Andaluces todos los equipos han sido mixtos, rompiendo la dinámica existente hasta entonces.

El Decreto 59/2009, de 10 de marzo, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias, en el curso 2009-2010, incorporó las medidas relativas a la BECA 6000, dirigida a apoyar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas que termina la enseñanza obligatoria, con objeto de que pueda continuar sus estudios de bachillerato o formación profesional, compensando la ausencia de ingresos por no estar realizando alguna actividad laboral. En este curso 2010-2011, se incluirán en el programa de la BECA 6000 los cursos de 1º de Bachillerato y 1º de Ciclos Formativos de Grado Medio.

Esta medida además de apoyar a 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 podría deber, en parte, por su acceso temprano al mercado laboral. En

definitiva, se trata de una medida que puede compensar la desigualdad existente e incidir favorablemente en el aumento de las tasas de escolarización y el rendimiento escolar de los jóvenes en estas etapas.

#### 42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

En esta Dirección General hay que destacar dos aspectos relevantes. En primer lugar, el sistema de información SÉNECA de gestión de los centros educativos permite el acceso remoto al servicio, dicho servicio se ofrece en alta disponibilidad, lo que facilita al personal directivo de los centros la conciliación de la vida familiar y laboral. También se realizan, con cargo a este Programa, los informes de impacto de género de las disposiciones normativas que lo requieran.

#### 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, aunque también es una herramienta muy importante 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 2011, se continúa con las actividades de formación relacionadas con el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, que abarcan la formación inicial del profesorado, formación para impartir la optativa Cambios Sociales y Género y formación para la dirección escolar. También está prevista la formación de las familias en coeducación, a través de la nueva Red Andaluza de Escuelas Coeducadoras.

Asimismo se impulsará la elaboración de materiales coeducativos por parte del profesorado, y se prevé la realización de un curso en cada provincia dirigido a las familias y el profesorado para la formación de personal colaborador de los centros de Profesorado en materia de convivencia e igualdad.

Como en años anteriores, está prevista la realización, de las Jornadas Provinciales “Construyendo Igualdad”, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer y de las Jornadas Provinciales sobre Convivencia Escolar, para impulsar y mejorar la convivencia y la resolución de conflictos en los centros docentes.

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

En el ejercicio 2011 se continúa con la ejecución de proyectos de coeducación cuyo objetivo es promover entre el alumnado una verdadera igualdad entre mujeres y hombres así como 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, fichas para el alumnado). Los Premios Anuales a la Promoción de la Cultura de Paz y la Convivencia Escolar en Andalucía, se regulan en la Orden de 27 de octubre de 2009 y para el curso 2010-2011 se han convocado en la Resolución de 8 de septiembre (BOJA de 27 de septiembre de 2010).

En relación con la Educación Infantil de Segundo Ciclo y Primaria, de acuerdo con el calendario de aplicación de las nuevas enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica de Educación, los centros docentes incluyen el área de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos, en el primer curso del tercer ciclo de la enseñanza primaria, en la que se presta especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

#### 42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En este nivel educativo se desarrollan igualmente proyectos de coeducación, y además se continua ofertando la materia optativa *Cambios sociales y género* en 1º, 2º y 3º de ESO.

Bajo el objetivo de eliminar la perpetuación en bachillerato y formación profesional de los estereotipos de género se realiza el análisis de los datos del alumnado de enseñanzas post-obligatorias desagregados por sexo, para proporcionar la información que permita determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos, tanto por el número absoluto de alumnos y alumnas que acceden a estas enseñanzas, como por su distribución entre las distintas modalidades y familias profesionales. Igualmente, se elaboran indicadores orientados a facilitar la eliminación de la discriminación y que visualicen las desigualdades de género. Se espera que el estudio mencionado en la introducción “Causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar desde la perspectiva de género y medidas de intervención” facilite información de gran utilidad al respecto.

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. Asimismo se intensificará la educación del alumnado en la promoción de la cultura emprendedora; dicha actuación se enmarcará en el I Plan de Emprendedores en el Sistema Educativo Andaluz.

#### 42E EDUCACIÓN ESPECIAL

Para los niveles educativos con alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y alumnado con necesidades especiales asociadas a su capacidad, también se desarrollan actuaciones orientadoras recogidas en el Plan de Igualdad.

Como novedad para el ejercicio 2011, la Consejería de Educación va a poner en marcha, durante este curso, una medida encaminada a lograr la universalización del éxito escolar. Se trata de un nuevo Plan de Actuación para la Atención Educativa al Alumnado con Altas Capacidades Intelectuales en Andalucía, que se desarrollará durante el período 2010-2012 y que viene a dar un nuevo impulso a las líneas de trabajo iniciadas desde la Administración en la atención a estos escolares.

#### 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.

Para luchar contra el fracaso escolar en el marco de este programa presupuestario se potenciarán diversas actuaciones en educación compensatoria, tales como medidas para combatir el absentismo escolar, planes de compensación educativa, programas de apoyo y refuerzo, programa de acompañamiento escolar, programa de extensión del tiempo escolar así como la mejora en la atención del alumnado extranjero. En estos casos, la variable sexo se añade a otros aspectos que pueden generar desigualdad (inmigrantes, etnias, población rural), por lo que es necesario considerar actuaciones específicas destinadas a detectarlas e intentar corregirlas.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía, creado por el Decreto 19/2007, viene desarrollando, como proyecto de investigación, el “Estudio estatal de indicadores de convivencia”, que organiza y coordina el Ministerio de Educación, en el que participan todas las Comunidades Autónomas. El estudio se ha realizado desde una perspectiva integral de la convivencia, que permite detectar indicadores

y proponer medidas concretas de intervención, de forma que evalúe los distintos componentes de la convivencia escolar, incluyendo las relaciones entre estudiantes, entre el profesorado y el alumnado, entre profesores y profesoras, con el equipo directivo así como entre las familias y la escuela.

También pretende el estudio ayudar a evaluar los problemas y objetivos que más preocupan a nuestra sociedad, como el acoso entre iguales, la indisciplina, la vinculación de los estudiantes con la escuela, el comportamiento disruptivo, la situación del profesorado, la colaboración con las familias, la tolerancia o las condiciones que afectan al riesgo de violencia de género.

Algunos indicadores evaluados en el estudio se refieren directamente a la prevención del sexismo, se realizan actividades para entender qué es el machismo y cómo corregirlo; se aprende a practicar la igualdad entre hombres y mujeres y se realizan actividades que tratan sobre la violencia contra las mujeres. Los resultados del estudio se presentarán en el último trimestre de 2010.

El Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía colabora también en otro proyecto de innovación sobre “Mejora del conocimiento de la igualdad y la prevención de la violencia de género en la adolescencia y la juventud”, desarrollado en el marco de un Convenio suscrito entre el Ministerio de Igualdad y la Universidad Complutense de Madrid.

Por último, la nueva Red Escuela Espacio de Paz tiene como característica principal la incorporación de un proceso organizado de evaluación externa que garantizará la pertenencia a la red como elemento de prestigio y excelencia para los centros. En total consonancia con los Planes de Convivencia, formando parte de su propio planteamiento, se ofrece esta posibilidad a los centros que voluntariamente se adscriban a ella para profundizar en la planificación de algún objetivo concreto que un centro necesite para su mejora.

La participación en la Red Escuela Espacio de Paz ofrece a la Comunidad Educativa, la estructura, planteamientos, estrategias y herramientas que facilitan procesos de profundización, abriendo líneas de actuación encaminadas a buscar de forma sistemática mayor cohesión y coherencia, evaluando y sumando sinergias de todos los sectores de la Comunidad Educativa. Valores como la inclusión, la igualdad de género, el respeto, la justicia social, la tolerancia o la libertad de elección, potencian el desarrollo integral de las personas, enseñando a convivir, desde la diferencia, gestionando los posibles conflictos pacíficamente, buscando alternativas y soluciones positivas a los dilemas que inevitablemente la vida actual plantea.

#### 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 la mayor parte del alumnado de estos centros, y que no parten de una posición de igualdad en el mercado laboral.

En el marco de este programa, se pretende, por una parte, una flexibilidad en el acceso y en la oferta, al permitir la posibilidad de acreditar los aprendizajes ya adquiridos, así como cursar enseñanzas de forma modular o parcial, para que cada persona ajuste su ritmo de aprendizaje al tiempo del que dispone, dando la posibilidad a la ciudadanía de confeccionar su propio itinerario de aprendizaje lo 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.

Así, la modalidad semipresencial, que ya se imparte en 70 centros (se ha implantado en otros 30 en el curso 2010-2011 para secundaria obligatoria y en 18 en bachillerato), permite acercar la formación a la ciudadanía, mediante la combinación de algunas sesiones presenciales y el seguimiento del alumnado mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación asociadas a plataformas virtuales de aprendizaje. Hay que destacar que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres tanto en secundaria como en bachillerato lo que corrige, en parte, el desequilibrio que hay en estas etapas educativas en la enseñanza ordinaria.

El fomento de la cultura emprendedora como capacidad básica para el desempeño de una actividad laboral, es un referente para la educación de personas adultas. En este sentido, se ha suscrito el Acuerdo de Colaboración con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia para la realización e implantación del **I Plan de Emprendedores en el Sistema Educativo Andaluz** y la realización de diversos programas y materiales de apoyo al alumnado y al profesorado, orientados al fomento de dicha cultura, los cuales se integran en la perspectiva de género.

#### 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. Cabe señalar las diferencias de género que se observan en el número absoluto de niños y niñas que acceden a estas enseñanzas, y también en la distribución dentro de algunas especialidades de dichos estudios. En estos momentos se continúan analizando estas diferencias de género como requisito previo para la adopción de las medidas que puedan ser oportunas.

## 42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

El Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril, de las Vicepresidencias y sobre reestructuración de Consejerías, establece que la Consejería de Educación asume las competencias en relación con los centros de atención socioeducativa para menores de tres años que pasan a denominarse centros educativos de primer ciclo de educación infantil.

En este sentido, el Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil (BOJA de 15 de mayo de 2009), establece la equidad en la educación, como principio general, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión educativa como un elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, de forma que se asegure la atención a la diversidad del alumnado, así como la prevención y protección de la población de 0 a 3 años en situaciones de marginación y discriminación.

En Andalucía, el número de plazas ofertadas de Educación Infantil de primer ciclo es de 87.905, de las cuales un total de 80.534 son públicas o sujetas a convenio. El número de centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil en el curso 2010-11 alcanza la cifra de 1.632. Y, para el año 2011 se amplía la oferta a otras 11.053 plazas en los centros de titularidad pública o de convenio.

Este Decreto 149/2009, anteriormente mencionado, integra el marco normativo en el que se recogen los requisitos que han de cumplir estos centros, en cuanto a la ratio de alumnado, instalaciones y número de puestos escolares; la organización y funcionamiento, horarios y servicios que ofrecen, órganos de gobierno y de participación, así como la regulación del proceso de admisión del alumnado. Sin olvidar el carácter asistencial de estos centros, que supone uno de los mecanismos más eficaces para la conciliación de la vida laboral y familiar, entre las novedades que recoge el citado Decreto destaca el carácter educativo. Por ello, los centros educativos que imparten el primer ciclo de la educación infantil también elaboran su Proyecto Educativo y Asistencial. En dicho proyecto se abordan, entre otros aspectos, las líneas generales de actuación pedagógica y asistencial, la coordinación y concreción de los contenidos curriculares, las medidas de atención a la diversidad del alumnado, el plan de acción y orientación tutorial, los procedimientos para el traslado de información a las familias, la organización de los recursos materiales y humanos del centro así como los procedimientos de evaluación interna.



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 partícipe a la Consejería de Educación 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.

Así el citado Decreto 149/2009 recoge la obligatoriedad de que todos los Consejos Escolares tengan que garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres; facilita la escolarización de los hijos e hijas de mujeres víctimas de la violencia de género y de personas víctimas de terrorismo; amplía los derechos de acceso a las familias monoparentales o numerosas y mejora la oferta de puestos escolares con objeto de atender las demandas de las familias, mediante convenios con las Corporaciones locales, otras Administraciones públicas o entidades privadas sin ánimo de lucro.

Con el objeto de planificar la oferta de puestos escolares y atender la demanda de las familias, la Consejería de Educación suscribirá 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 Corporaciones locales, otras Administraciones públicas y entidades privadas.

#### 54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El programa 54C Innovación y Evaluación Educativa se orienta a la modernización 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.

Para facilitar el acceso a la Sociedad del Conocimiento de las niñas y los niños, la Consejería de Educación ha realizado, en el curso 2009-2010, un importante esfuerzo económico que se ha concretado en las actuaciones siguientes:

- Dotación de un ultraportátil personal al alumnado de 5º y 6º de educación primaria con 88.772 niños y 82.317 niñas.
- Dotación de ultraportátiles al profesorado de los centros públicos que imparten actividad docente en aulas de 5º y 6º de Educación Primaria.

- Equipamiento de 6.439 aulas digitales en los centros públicos, (con una dotación de pizarra digital, cañón de proyección con equipamiento de audio, ordenador de contenidos, conexión a internet y material didáctico en soporte digital).
- Formación del profesorado, que profundice en el conocimiento tecnológico y en aspectos metodológicos y sociales para la integración en el aula de los recursos TIC.

En el año 2011 está previsto instalar 3.112 aulas digitales en Educación Secundaria de 1º de ESO, equipadas con pizarra interactiva, cañón de proyección y equipo multimedia, así como un ordenador ubicado en la mesa del profesor/a. Estas aulas se sumarán a las que ya están funcionando en 5º y 6º de Primaria, elevando su número hasta las 9.551. Además, se entregarán más de 108.000 portátiles al alumnado de 5º de Primaria y de 1º de ESO que no disponga ya del mismo.

### 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 avanzar hacia la calidad y la mejora permanente del Sistema Educativo Andaluz. En esta línea de actuaciones 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 2010-2011 se enmarca en las líneas anteriormente descritas y en la aplicación de la Ley 17/2007, de 19 de diciembre, de Educación de Andalucía. Por tanto, esta Agencia se centra 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

El objetivo general de este programa es avanzar hacia la calidad y la mejora permanente del sistema educativo a través de acciones encaminadas al fomento de la cultura de la evaluación y la autoevaluación de los centros docentes, servicios,

programas y actividades así como el establecimiento de indicadores y el análisis de resultados. La Agencia avanzará también en la homologación de los criterios y métodos de evaluación del sistema educativo andaluz con los de organismos similares autonómicos, nacionales e internacionales.

El programa 54C es el que sustenta la mayor parte de las acciones que se desarrollan desde esta Agencia en la implementación de la perspectiva de género en el conjunto de su actividad. En esta línea, la Agencia contribuirá con la evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, publicado en Acuerdo de Consejo de Gobierno en noviembre de 2005 (en adelante Plan de Igualdad).

Durante el ejercicio 2010 la Agencia llevará a cabo el despliegue de la evaluación cuyo enfoque ha sido definido, durante el curso 2009-2010, por Comisiones y Subcomisiones de personas expertas, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en las que se contará con personas sensibilizadas en materia de igualdad entre hombres y mujeres para que los indicadores de medición contengan todos y cada uno de los aspectos contenidos en el citado Plan.

De acuerdo con lo contemplado en el Plan de Igualdad y con relación a las competencias de la Agencia en materia de evaluación se valorará la participación de las mujeres en órganos directivos de los centros docentes sostenidos con fondos públicos (directoras, vicedirectoras, jefas de estudio, secretarías y jefas de departamento), la participación e implicación de profesoras y profesores en los planes, proyectos y programas desde una perspectiva de género y la participación de las docentes como tutoras del profesorado de prácticas.

Se investigarán de manera muy específica los elementos que puedan ser evidenciadores de falta o inexistencia de equidad entre los sexos para establecer medidas encaminadas a eliminar los estereotipos culturales que favorezcan la dependencia y subordinación de las mujeres, y todas aquellas que puedan ayudar a la autonomía de la alumnas y a la plena incorporación de las mujeres al ámbito de lo público y de los hombres al ámbito de lo doméstico.

Ello contribuirá a que se tome conciencia del estado de la situación sobre las diferencias y desigualdades que existen todavía entre hombres, mujeres, niñas y niños y a estudiar el impacto que ha supuesto la aplicación del citado Plan, con objeto de corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas así como conocer y elevar las buenas prácticas y los avances conseguidos en este ámbito.

Por otro lado, en todas las Pruebas de Evaluación de Diagnóstico del curso escolar 2010-2011, que se realizarán en abril-mayo de 2011, al igual que en años

anteriores, la Agencia llevará a cabo la constitución de Comisiones y Subcomisiones de personas expertas para la evaluación de las competencias del alumnado, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, se realizará un estudio y análisis de las variables personales y contextuales. En función de los resultados obtenidos se propondrán medidas encaminadas a seguir avanzando en la consecución de una democracia paritaria.

En relación a los Informes Pisa 2009, que se harán públicos a finales de 2010, la Prueba General de Evaluación de Diagnóstico del Ministerio de Educación y otras pruebas de evaluación, nacionales e internacionales. Hay que señalar que una vez recibidos dichos informes, la Agencia Andaluza de Evaluación hará un estudio comparativo de los resultados obtenidos de alumnos y alumnas para proponer a la Consejería de Educación medidas encaminadas a compensar desigualdades de género de acuerdo con los resultados de dicho análisis.

### 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. 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. Con carácter general, 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 considera 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.

## ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

## Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Educación en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	11	385	396
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	159	3.895	4.054
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	216	2.702	2.918
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	14	28	42
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	185	3.132	3.317
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	414	4	418
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	662	2.517	3.179
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	0	0	0
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	0	0	0
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	183	1.275	1.458
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	9	9

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	38	400	438
Excedencia por cuidado de familiar	26	65	91
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	1	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 12.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

### 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre las siguientes materias:

- El impulso de la actividad económica, la elaboración de las directrices de política económica y financiera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la coordinación de su ejecución y cumplimiento y su internacionalización. Asimismo, tiene atribuida la coordinación y el impulso de la política de diálogo y concertación social.
- La política financiera, correspondiéndole en particular el ejercicio de las funciones de supervisión y control público sobre cajas de ahorros, fundaciones que gestionan la obra social de las mismas, cajas rurales y demás cooperativas de crédito, mediadores de seguros y mutualidades de previsión social no integradas en la Seguridad Social, así como el protectorado de las cajas de ahorros y de las fundaciones que gestionan la obra social de éstas.
- La programación, seguimiento, evaluación, coordinación y verificación de las actuaciones de contenido económico y financiero que, en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se derivan de las intervenciones de los Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión, otros instrumentos financieros no estructurales establecidos por la Unión Europea y Banco Europeo de Inversiones, actuando como órgano técnico en las relaciones que, para el ejercicio de dicha coordinación, se hayan de establecer entre los órganos de la Administración autonómica, la Administración General del Estado y la Unión Europea, exceptuando las relaciones que corresponden a otros órganos de la Administración autonómica en virtud de las competencias que ostentan.
- La planificación económica y, en particular, la realización de todos los trabajos relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes económicos de Andalucía, la coordinación y supervisión de todos los planes sectoriales y horizontales en el marco de la planificación económica regional y la programación, evaluación y seguimiento de las inversiones públicas.
- La economía social, y en especial las cooperativas y las sociedades laborales.

- Las actividades industriales, energéticas y mineras, así como la cooperación económica y el fomento de las iniciativas y acciones en dicho campo.
- La defensa de la competencia y la promoción y vigilancia del funcionamiento competitivo de los mercados, para contribuir a la existencia de una competencia efectiva en los mismos y a la protección de los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La enseñanza universitaria en Andalucía, en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, sin perjuicio de la autonomía universitaria y de las salvedades constitucional y legalmente previstas.
- La coordinación y el fomento de la investigación científica y técnica, la innovación y la transferencia de tecnología en el Sistema Andaluz de Ciencia, Tecnología y Empresa.
- El desarrollo tecnológico aplicado a las empresas mediante el fomento de la implantación de nuevas tecnologías y, en concreto, de la inversión empresarial en materia tecnológica.
- La optimización del sistema regional de apoyo a la innovación.
- Las políticas de innovación derivadas de la aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como la elaboración y desarrollo de la política informática en la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, la definición de los bienes y servicios informáticos de carácter general y, en su caso, su gestión y contratación, incluida la intervención reglamentariamente prevista para el supuesto de adquisición centralizada, excepto en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de gestión de recursos humanos en el sector público, atribuidos a la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el ejercicio de las competencias asignadas a ésta en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo.
- Los sistemas de información y de telecomunicaciones relacionados con las políticas de desarrollo de la sociedad de la información en Andalucía.
- Cuantas iniciativas tiendan al desarrollo de la cultura emprendedora en la Comunidad Autónoma mediante medidas de unificación, coordinación y apoyo que resulten pertinentes, sin perjuicio de las competencias que le correspondan a la Consejería de Empleo.

## 2. RECURSOS

### 42J UNIVERSIDADES

La Dirección General de Universidades, centro directivo responsable del programa presupuestario 42J, en el ámbito de sus competencias y a la hora de planificar sus objetivos y aplicar sus acciones, tiene presente lo dispuesto en la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, concretamente en su artículo 20, que establece el deber de fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el sistema universitario andaluz.

Para propiciar el logro de tales objetivos este programa contiene las dotaciones presupuestarias destinadas a financiar a las Universidades Públicas de Andalucía, siendo su principal fuente de financiación. El montante total de la financiación que aporta la Junta de Andalucía a las universidades se asigna según las especificaciones del Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía para el periodo 2007-2011, estando parte de ella vinculada a los resultados alcanzados en las líneas de formación, investigación e innovación, así como en el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la universidad.

En 2011 sigue siendo un objetivo prioritario conseguir que las mujeres tengan una representación equilibrada en todos los ámbitos universitarios. En los Contratos Programa firmados con las Universidades públicas andaluzas se establecen acciones positivas para incrementar la presencia de las mujeres en los órganos de gestión y representación universitaria. Siguiendo el **Modelo de Financiación Universitaria 2007-2011**, las acciones a realizar se concretan en:

- a. Asignar financiación a las Universidades Andaluzas (en adelante UU.AA.), en función de las Cátedras ocupadas por mujeres en cumplimiento del objetivo establecido anualmente para cada Universidad en el contrato programa. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de catedráticas se sitúe al menos en el 20% a final de 2011.
- b. Asignar financiación a las UU.AA según el número de las investigadoras principales. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de investigadoras principales se sitúe al menos en el 20% a final del 2011. El contrato programa, permite vincular anualmente una parte de la financiación a las universidades según la proporción de mujeres responsables de proyectos y grupos de investigación, etc.



- c. Asignar financiación a las UU.AA. según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de las Universidades. El objetivo a conseguir es que el porcentaje de mujeres se sitúe al menos en el 40% en cada Universidad a final de 2011.

Por otra parte, se fomentará la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre hombres y mujeres promoviendo la inclusión de materias de igualdad en los planes de estudio, la creación de postgrados específicos, y la realización de estudios e investigaciones especializadas en esta materia en las Universidades Públicas andaluzas. Igualmente, se fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y la no discriminación de forma transversal. Para ello, los programas de formación permanente de profesionales de la educación incluirán como materia específica la de la igualdad de género, fomentando la adquisición de conocimientos sobre violencia de género, y sobre una educación sexual, sanitaria y afectiva que dignifique la relación de ambos sexos.

#### 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Las actividades que se desarrollan en la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, centro directivo responsable de la gestión de este programa presupuestario, están enmarcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación 2007-2013 (PAIDI), que constituye el nuevo marco de planificación de las políticas de investigación y desarrollo tecnológico para la innovación, orientada a la mejora de la competitividad empresarial, la creación de empleo de calidad y la rentabilidad social de la ciencia, para contribuir al progreso social, económico y cultural de Andalucía.

En este Plan se aborda de manera primordial la construcción equilibrada del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+I) y de manera explícita se recoge que en esta construcción, deberán abordarse al mismo tiempo problemas relacionados con la estructura del sistema, su organización, la forma en que se desarrollan los procesos y el modo en que se gestiona la calidad, teniendo presente el principio de igualdad de hombres y mujeres y la perspectiva de género.

De modo transversal, el Plan recoge el principio de garantía de igualdad de oportunidades. La promoción de la participación equitativa y sin restricciones de las mujeres en todas las disciplinas científicas y tecnológicas a todos los niveles es un objetivo irrenunciable. Garantizar y favorecer el acceso de las mujeres al ámbito de la investigación de excelencia e innovación, estableciendo las condiciones óptimas

necesarias que incentiven el trato igualitario en su acceso a los nuevos valores de la economía y la sociedad del conocimiento, es uno de los valores de este Plan.

Aunque la composición del tejido investigador andaluz esté formada mayoritariamente por hombres, un estudio desagregado por edad del porcentaje de hombres y mujeres investigadores, nos descubre que en las edades más jóvenes se está comenzando a ver cierto equilibrio, mientras que estos porcentajes se van desajustando progresivamente, en detrimento de la presencia de mujeres, a medida que se avanza en la edad del personal investigador. Esto provoca que la percepción de incentivos para la Formación de Personal Investigador sea prácticamente equitativa para ambos sexos, mientras que en aquellos otros incentivos en los que la población beneficiaria abarca todo el espectro de edades (como son los incentivos a la actividad interanual de los grupos de I+D andaluces o los incentivos a proyectos de investigación de excelencia), la presencia de beneficiarios hombres es superior a la de mujeres, por ser éstos mayoría en la presentación de solicitudes.

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). Este sistema basado en méritos no impide que entre los principales objetivos del Presupuesto del Programa 54A para el año 2011 se encuentre el impulso a la presencia de las mujeres en el escenario investigador, para lograr una efectiva igualdad de género en este ámbito; estimular a la juventud para iniciar carreras de investigación; así como desarrollar programas de formación en materia de innovación dirigidos al personal investigador dentro de los grupos de investigación.

Para ello el Sistema Andaluz de I+D+I cuenta desde el año 2008 con una importante herramienta de incentivos, destacando en el ámbito de la igualdad de género, el fomento de la inserción de personal investigador de alto nivel en áreas prioritarias para Andalucía y en la incorporación de jóvenes doctores y doctoras a los grupos de excelencia, con atención especial a la participación de mujeres investigadoras, fomentando su participación en grupos y proyectos de investigación, mediante reservas de financiación en estos últimos. Así, la Orden de 11 de diciembre de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de Incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, recoge la reserva del 20% de la financiación asignada a cada convocatoria y categoría para los proyectos de investigación desarrollados por equipos de investigación cuya investigadora principal sea una mujer.

En concreto se han establecido como metas a conseguir con el presupuesto para el año 2011, la formación de 825 investigadoras; la contratación de 69 mujeres, entre doctoras y técnicas, en proyectos de excelencia; la presencia de 8.283 mujeres en grupos de investigación, estando 500 de éstos dirigidos por una investigadora principal.

#### 54H DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

La Secretaría General Técnica asume la gestión de la política de personal, tras la publicación del Decreto de reestructuración de Consejerías 14/2010 y la Orden de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, de 24 de junio de 2010, de delegación de competencias.

A través de la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con el Servicio de Personal, se ha puesto en marcha en 2010 un Plan de Formación en materia de igualdad dirigido al personal de la Consejería, por considerar que la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas sus actuaciones requiere de la adquisición de conocimientos técnicos específicos. En una primera fase han sido beneficiarias del mismo, personas que ocupan puestos de decisión en Servicios Centrales, Delegaciones Provinciales y Agencias dependientes. El Plan consta de dos acciones formativas, de 20 horas lectivas cada una, que se corresponden, a su vez, con niveles de formación que van desde la importación de los conocimientos más básicos a los más especializados, para incorporar la dimensión de género en el ámbito de competencias de la Consejería.

En 2011 está previsto realizar una segunda fase de este Plan, dirigida a mandos intermedios y personal técnico de Servicios Centrales, Delegaciones Provinciales y demás entes instrumentales.

#### 54I SERVICIOS TECNOLÓGICOS A LA CIUDADANÍA

La situación en la que se encuentran hombres y mujeres de Andalucía, con relación a los indicadores oficiales de la Sociedad de la Información, la encontramos descrita en el estudio *Brecha Digital de Género 2009*, elaborado por la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

En este estudio se identifica la existencia de una doble brecha digital de género; una primera que tiene que ver con el acceso de hombres y mujeres a internet, así como con la intensidad del uso de unas y otros, y que se atribuye, por un lado, al menor nivel económico de éstas por su menor incorporación al empleo y, por

otra, por disponer de menos tiempo para acceder a internet, debido, entre otras cuestiones, a la doble jornada (laboral y doméstica) que por socialización de género suelen asumir; y una segunda brecha digital, que tiene que ver con las habilidades tecnológicas, relacionada con la escasa presencia de mujeres en el mundo de la ingeniería y las tecnologías TIC.

Destacan dos objetivos estratégicos a desarrollar, a través de este programa presupuestario, en los que se enmarcan las actuaciones que se describen a continuación:

1. Fomentar la innovación y la competitividad empresarial con incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como apoyar a la incorporación de innovación al conjunto de sus negocios, procesos productivos y gestión, con especial atención a la disminución de los desequilibrios de género.

Se plantea, como objetivo básico para los presupuestos de 2011, fomentar la competitividad empresarial a través del impulso de la incorporación de las TIC y de la innovación al conjunto de sus negocios, procesos productivos y gestión empresarial, poniendo el énfasis en disminuir los desequilibrios de género.

Para conseguirlo se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa Cheque Innovación y enfoque sectorial. Entre las actuaciones previstas se encuentran:

- Acciones de formación en materia de género al personal técnico.
  - Estimular el acceso a las TIC en empresas lideradas por mujeres.
  - Desarrollo del Plan de Formación Empresas que contenga la perspectiva de género y que esté especialmente dirigido a empresas lideradas por mujeres.
  - Acciones de difusión para lograr la participación de empresas de mujeres en encuentros y ferias empresariales.
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.

Una de las prioridades básicas del programa presupuestario consiste en facilitar el acceso de la ciudadanía a las nuevas tecnologías a través de redes avanzadas de servicios de comunicaciones electrónicas. Para contrarrestar el efecto pernicioso de la *brecha digital*, se desarrollan toda una batería de intervenciones encaminadas a hacerla desaparecer, mediante programas de formación, sensibilización e incentivos para el acceso y uso de las nuevas tecnologías, todo ello con el objetivo último de facilitar la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información desde su condición de ciudadanas y/o miembros activas del tejido asociativo. A continuación se recogen estas actuaciones:

- Barómetro andaluz de las TIC.  
En el año 2011 se desarrollará el tercer estudio “Brecha Digital de Género en Andalucía”, obtenido a través de los datos de la Encuesta TIC hogares proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de Andalucía.
- Programa ciudadanía digital.  
Se ofrecerá apoyo técnico-formativo para la integración digital de las organizaciones de mujeres, así como para su inserción dentro de redes territoriales, sectoriales y globales.
- Programa crecer en la red, que desarrolla una serie de actuaciones para la ejecución del Decreto 25/2007, por el que se establecen medidas para el fomento, la prevención de riesgos y la seguridad en el uso de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), por parte de las personas menores de edad, ha perseguido promover el uso de buenas prácticas en la utilización de las TICs por parte de las personas menores de edad de Andalucía y la protección de sus derechos específicos, a través de diversas actuaciones que promoverán la ruptura del rol de género. Entre estas actuaciones están previstas acciones formativas para madres que intervienen en el proceso formativo de sus hijos e hijas. Se realizarán acciones formativas dirigidas específicamente a reducir los riesgos específicos de las menores andaluzas. La presencia web del proyecto se modificará para poder obtener información desagregada por sexo.
- Proyecto Guadalinfo y Centros de Acceso Público a Internet, más allá de la evidente consecuencia positiva para la cuestión de género que supone la eliminación de la brecha digital entre el entorno rural y urbano, el proyecto Guadalinfo destaca por la prioridad dada al establecimiento de líneas

de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante IAM). Los centros Guadalinfo acogerán, en colaboración con el IAM, un programa de teleformación para usuarias de Asociaciones de Mujeres. Entre los módulos de formación se encuentran herramientas específicas para el abordaje de la brecha de género, tales como bancos de tiempo. Por otro lado se destina específicamente un programa de formación en la modalidad *blended learning* a las asociaciones de mujeres, esta vez con presupuesto y currículo elaborado en el marco de este programa presupuestario.

- Por su parte los dinamizadores locales y territoriales tendrán acceso a los módulos de formación dispuestos por el IAM, al tiempo que serán entrenados en el uso de la plataforma de formación de dicho Instituto. La obligación de organizar estas unidades formativas y apoyarlas supone un espacio de sensibilización de especial relevancia para este colectivo.
- Programa Andalucía Compromiso Digital.  
En el marco de este programa se desarrollarán actuaciones concretas con asociaciones de mujeres en una doble vertiente, como voluntarias que realizan acompañamientos digitales y como entidades usuarias del proyecto que se benefician de un acompañamiento personalizado y adaptado a sus necesidades concretas
- En el año 2011 se impartirá un módulo de formación en la modalidad *blended learning* a aproximadamente 120 personas voluntarias de la Red Atención específica a colectivos en riesgo de exclusión (Mayores e Inmigrantes).
- Programa ayudas técnicas TIC.  
Se ha planificado una nueva convocatoria de esta Orden para el año 2011. Su articulación va a permitir disminuir la brecha de género en el colectivo de personas con discapacidad y personas mayores para acceder en igualdad de condiciones a las nuevas tecnologías y por tanto a la sociedad de la información, donde el porcentaje de población de mujeres es superior al de hombres.
- Programa EDUKANDA, esta plataforma de recursos formativos a disposición de toda la ciudadanía incorporará, entre otros, recursos formativos específicos para mujeres así como de formación en género, en colaboración con el IAM.

## 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS Y PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

Tras el Decreto 165/2009, de 19 de mayo, por el que se modifica el Decreto 116/2008, de 29 de abril, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda, las competencias de la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación se han ampliado en dos ámbitos de actuación perfectamente separados, por un lado, la planificación económica de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, por otro, las competencias en el ámbito de los Fondos Europeos.

La Dirección General de Fondos Europeos y Planificación en el marco del programa presupuestario 61K y en el ámbito de la planificación económica, realiza las funciones de elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma, así como la coordinación y supervisión de los planes sectoriales y horizontales, en el marco de la planificación económica regional.

La Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, incide en 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, la redacción de la planificación económica determina las orientaciones estratégicas de carácter horizontal en cuanto a la igualdad de oportunidades, como sucede en el actual Plan Económico General *Estrategia para la Competitividad* (ECA 2007-2013).

Con relación al seguimiento anual y evaluación de la ECA 2007-2013, se instrumenta un sistema desarrollado por ejes y ámbitos de actuación, en el que se analiza la consecución de los objetivos programados, teniendo en cuenta la perspectiva de género, dado su carácter transversal, siempre que resulte posible y exista información, a través del Sistema de Información Estadística, de indicadores estadísticos relativos a personas, desagregados por sexo. Asimismo se lleva a cabo un seguimiento anual específico de la prioridad, de carácter horizontal, de la igualdad de oportunidades, con especial incidencia a la igualdad de género.

Durante el año 2010, la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación ha sido destinataria de incentivos del Fondo G+, convocados mediante Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de enero de 2010, para aquellos proyectos que promuevan la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Estos incentivos están destinados a la realización de un estudio en materia de género consistente en la elaboración de un índice sintético, el *Índice de Desigualdad de Género de Andalucía*, en colaboración con el IEA, que va a medir las diferencias económicas por razón de género. Con este Índice se pretende

mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía, desde una perspectiva económica.

Está previsto que en el último trimestre del ejercicio 2010, se continúe con la experiencia desarrollada en el año anterior con el seminario de “Planificación de Políticas Públicas desde el enfoque de Género”, completando la formación teórica ya impartida con una parte eminentemente práctica, para ayudar a implementar el enfoque de género en la planificación de las políticas públicas.

Para el ejercicio 2011 se plantea como actuación a desarrollar dentro del proyecto financiado con Fondo G+, realizar la difusión del estudio del *Índice de Desigualdad*. Se ha optado por proponer esta actuación al entender la especial relevancia que este proyecto tiene debido a su carácter pionero en la materia.

Por lo que se refiere al ámbito de Fondos Europeos, cabe señalar las siguientes partidas:

- Las partidas 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.
- Con las partidas destinadas 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 por esta Dirección General 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 cumplimenten 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 como aplican, en la realización de estas actuaciones, la perspectiva de género.
- En este tema la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación es miembro de la Red de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las actuaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales, creada al amparo del Marco Estratégico Nacional de Referencia, integrada por la Comisión Europea, las autoridades nacionales, las Comunidades Autónomas y los organismos



de igualdad para implementar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de los fondos europeos.

- Las partidas destinadas a la información y publicidad, con las que se pretende dar una visión de la realidad que respete el principio de igualdad de oportunidades y remueva obstáculos para su logro en Andalucía. En esta partida se va a dar una mayor visibilidad a todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y a aquellas que sean buenas prácticas en la implementación de la perspectiva de género. Por otra parte, se está haciendo un especial seguimiento para que toda la publicidad utilice un lenguaje no sexista y se eviten las imágenes que presenten estereotipos sexistas.

## 610 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Las actuaciones incluidas dentro del Programa 610 Internacionalización de la Economía andaluza así como del Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza 2010-2013, están centradas en el campo de la promoción comercial exterior, tienen como destinatarios a personas jurídicas, en el que resulta fundamental conocer cuál es la distribución de mujeres y hombres en las empresas afectadas por las actuaciones de este programa.

Por otro lado, las actuaciones de formación en comercio exterior, han puesto de manifiesto que, como resultado de las convocatorias realizadas para becas de comercio exterior, los resultados pueden considerarse bastante paritarios, ya que, por ejemplo, en la convocatoria 2009-2011, el resultado del proceso de selección indica que de las 41 candidaturas con mejores puntuaciones, 21 correspondían a hombres y 20 a mujeres, mientras que, en la convocatoria anterior 2008-2010, de las 32 becas convocadas, 9 correspondieron a hombres y 23 a mujeres.

## 72C DESARROLLO ECONÓMICO Y FOMENTO EMPRESARIAL

Las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora se estructuran entorno a los siguientes objetivos estratégicos:

- La política de economía social se implanta fijando como objetivo la promoción y el fomento de una economía social emprendedora, innovadora y competitiva, en el marco de un desarrollo basado en la generación y consolidación de empleo cualificado, en estrategias y responsabilidades para avanzar en igualdad de género, y en la implantación de las bases de una economía sostenible y socialmente responsable.

- La política de impulso emprendedor tiene como finalidad general promover la cultura y la actitud emprendedora y, especialmente, el fomento de una actividad emprendedora y empresarial entre la población andaluza, que derive en la generación de 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 (políticas que se materializan fundamentalmente en el modelo de empresa de Trabajo Autónomo).

Los resultados finales de estas políticas tienen su mayor incidencia en la creación y consolidación de empresa y empleo en el ámbito de la economía social y del trabajo autónomo, resultando, en términos de empleo, la siguiente relación entre hombres y mujeres:

Ámbito	Economía Social		Trabajo Autónomo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Andalucía</b>	<b>55,5%</b>	<b>44,5%</b>	<b>67,0%</b>	<b>33,0%</b>
Almería	42,3%	57,7%	66,6%	33,4%
Cádiz	62,2%	37,8%	66,9%	33,1%
Córdoba	60,8%	39,2%	67,2%	32,8%
Granada	51,9%	48,1%	66,4%	33,6%
Huelva	54,3%	45,7%	66,2%	33,8%
Jaén	71,5%	28,5%	67,8%	32,2%
Málaga	56,2%	43,8%	66,9%	33,2%
Sevilla	55,4%	44,6%	67,6%	32,4%

Por otro lado, según se indica en la publicación de Mujeres y Hombres en España del año 2009, realizados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer, en el cuarto trimestre de 2008 y de acuerdo a la nueva clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009, la distribución de los varones de nacionalidad española que trabajaban en los distintos sectores económicos, era de un 58,6% en el sector servicios, un 21,2% en la industria, un 15,5% en la construcción y un 4,7% en la agricultura, mientras que la distribución de las mujeres de nacionalidad española trabajadoras por sectores económicos era de un 86,3% en el sector servicios, un 9,2% en la industria, un 2,1% en la construcción y un 2,4% en la agricultura.

Con el fin de eliminar o reducir las diferencias que se observan en el ámbito de la economía social, donde existe un equilibrio aceptable a nivel del conjunto de la Comunidad Autónoma, con tendencia a una mayor nivelación, y con tres provincias,

Jaén, Cádiz y Córdoba, con mayores diferencias entre hombres y mujeres, se pondrá el acento, preferentemente en las siguientes líneas de actuación:

- Se potenciarán las acciones de difusión, información y concienciación entre el sector femenino de la población andaluza adaptando, tanto los contenidos como las formas, a la sensibilidad y especiales capacidades de este sector potencialmente emprendedor, aumentando la intensidad en aquellas provincias más desfavorecidas por las estadísticas.
- Se promocionará entre este colectivo el modelo de empresa de economía social mostrando ejemplos reales de cooperativas y sociedades laborales creadas por mujeres.
- 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.
- Se pondrá especial atención en la elaboración de contenidos formativos para facilitar salidas laborales en actividades emergentes, desarrolladas fundamentalmente por mujeres.
- Se incentivarán en especial grado aquellos estudios, trabajos de investigación y labores de asesoramiento que orienten sus objetivos en examinar la situación de las mujeres, para paliar sus dificultades y eliminar las barreras que obstaculizan o retrasan su incorporación al mercado de trabajo o impiden un adecuado desarrollo empresarial.

Para paliar los desequilibrios que hasta ahora arrojan las políticas de impulso emprendedor, con importante incidencia en el Trabajo Autónomo, donde se observa un importante diferencial entre hombres y mujeres, tanto en el análisis del conjunto de Andalucía, como en la comparativa de cada una de las provincias, las líneas de trabajo previstas contendrán las siguientes actuaciones:

- Apoyo a la creación de empresa y empleo, con acciones positivas hacia aquellos proyectos promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres, ofreciendo un acompañamiento técnico diferenciado y especializado y favoreciendo el alojamiento empresarial para la incubación de las ideas de negocio o el desarrollo de los proyectos.

- Apoyo posterior en el progreso de proyectos y modernización de empresas dirigidas por mujeres, que recibirá un tratamiento específico, con independencia del que reciban para la consolidación de la actividad y el empleo.
- Del mismo modo, se elaborarán contenidos formativos que tengan en consideración las dificultades de acceso a la adquisición de habilidades de gestión empresarial.
- Se aumentará el número, y se adecuará su distribución provincial, de aquellos programas especiales que hasta ahora se vienen desarrollando 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 del trabajo autónomo.

Por lo que respecta a los ámbitos de la Industria, Energía y Minas se promueve, en el ámbito empresarial, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y todo ello, por medio de acciones concretas y específicas que den respuesta a valores esenciales de la sociedad andaluza, como es la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Con el fin de conseguir este objetivo, desde el año 2008, a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el Fomento de la Innovación y el Desarrollo Empresarial en Andalucía y se efectúa su convocatoria para los años 2008-2013, se fomenta la realización de proyectos de innovación y desarrollo empresarial promovidos mayoritariamente por mujeres, aumentando los porcentajes de intensidad de los incentivos para los proyectos de Modernización, Cooperación Competitiva e I+D+I.

De igual modo, para los proyectos de creación de empresas, se exige 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, en la valoración de los proyectos, 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.

En el año 2011 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 los requisitos establecidos en la citada Orden.

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 2011 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo.

## 61R SERVICIOS CORPORATIVOS Y DE TELECOMUNICACIONES

En el marco de este programa es necesario destacar la importancia de la universalización de las infraestructuras de telecomunicaciones como elemento que, en sí mismo, contribuye a facilitar el acceso a las TIC de hombres y mujeres en igualdad.

En materia de e-administración, la transposición de los datos estadísticos del INE en materia de Sociedad de la Información aplicables a la ciudadanía en general, parece indicar que entre el personal de la Junta de Andalucía se darán los mismos usos diferenciales con relación a las TIC. No obstante el estudio sobre el uso y valoración de las TIC en la Junta de Andalucía, que se está realizando en 2010, nos permitirá tener un diagnóstico más ajustado.

Destacamos dos objetivos estratégicos a desarrollar a través de este programa presupuestario en el que se enmarcan las actuaciones que describimos a continuación:

1. Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas.

El desarrollo y extensión de infraestructuras que den soporte a los servicios de comunicaciones electrónicas constituye en sí mismo un aspecto básico y favorecedor de la equidad de género, en la medida en que cuanto más universal sea el acceso, mayores facilidades tendrán las mujeres para acceder a las TIC, fundamentalmente influyendo en la potenciación de infraestructuras en los entornos rurales. El desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones de la administración de la Junta de Andalucía igualmente incide en la igualdad en la medida que de año en año la Red de Servicios se universaliza, dando soporte a los servicios dirigidos a la ciudadanía.

En materia de seguridad de las TIC se ofertará formación al personal de la Junta de Andalucía durante 2011, se incidirá especialmente en la incorporación de mujeres a este tipo de formación.

2. Coordinar, impulsar y desarrollar la e-administración y política TIC en la Junta de Andalucía teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.

En el año 2011 estarán disponibles los resultados del estudio “Situación de las personas empleadas públicas ante las TIC”, realizado en la administración de la Junta de Andalucía, con datos desagregados por sexo. Esto nos permitirá, en el marco del desarrollo de la Estrategia Pública Digital de la Junta de Andalucía, incorporar contenidos de género en la formación de formadores que se impartirá al personal TIC de la Junta de Andalucía y, por otro lado, realizar actuaciones de formación y sensibilización específicas para las mujeres, en aquellos casos que los datos del estudio así lo recomienden.

Por otro lado, la implantación del Proyecto GUÍA, gestión de identidades, tanto de ciudadanos y ciudadanas, como de personas empleadas públicas o de empresas, nos permitirá contemplar el diagnóstico que nos indique actuaciones a realizar con la ciudadanía constituida por hombres y mujeres, las empresas y su compromiso con la igualdad, las personas empleadas públicas y adaptar por tanto la estrategia Pública Digital a las necesidades de la Ciudadanía.

Por último cabe destacar que la Secretaría General de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información ha sido destinataria de incentivos del Fondo G+, convocados mediante Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de enero de 2010, para aquellos proyectos que promuevan la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Con estos incentivos se está desarrollando, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el proyecto “Implantación de un Proyecto de Presupuestación con perspectiva de género en las políticas de Sociedad de la Información de la Junta de Andalucía”, que permitirá disponer de dos productos finales concretos, por un lado un manual de procedimiento para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos y, por otro, un estudio sobre el uso y valoración que hace de las TIC el personal al servicio de la Junta de Andalucía.

### 73A PLANIFICACIÓN, DESARROLLO ENERGÉTICO Y FOMENTO DE LA MINERÍA

La mayor parte de las actuaciones que desarrolla este programa presupuestario tienen un impacto limitado desde la perspectiva de género ya que la mayor parte de ellas están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración de la minería.

Dentro del ámbito del sector energético del programa presupuestario 73A, cabe distinguir dos grupos de personas destinatarias de las actuaciones, el grupo de consumidores de energía en general y el grupo de proyectistas e instaladores de sistemas energéticos.

Respecto a los consumidores de energía, toda la población andaluza es consumidora potencial de energía (50,48% de mujeres y un 49,52% de hombres) y no se detectan desigualdades por razón de género en el acceso a estos recursos.

Respecto a proyectistas e instaladores de sistemas energéticos, aunque no están disponibles aún los datos desagregados por sexo de la población ocupada en Andalucía en el conjunto del sector, observando los datos desagregados por sexo del sector de la energía eléctrica –bastante representativo porcentualmente–, podemos inferir que la participación de la mujer en la actividad de producción de energía e instalaciones energéticas es actualmente muy inferior a la del hombre (12% de mujeres frente a un 88% de hombres).

Para avanzar en el conocimiento del sector y corregir desigualdades, en 2011 se pondrán en marcha aplicaciones informáticas para el registro de habilitaciones profesionales y puestas en servicio de actividades e instalaciones, que permitirán conocer el género de las personas instaladoras, del personal directivo de empresas instaladoras, de las gerencias de empresas industriales, así como el de las personas autoras de los proyectos y de quienes realizan la dirección de obra.

Dentro del sector minero, se adaptará la herramienta informática de registro para que permita la segregación por sexo de la información de personas usuarias. Está previsto que esta herramienta pueda estar disponible a final de 2011.

Finalmente, la información anual remitida por las explotaciones mineras a la Administración Minera, a través del Plan Anual de Labores, que próximamente se incluirá en la aplicación de tramitación telemática, en los apartados relativos al personal de la explotación, así como aquellos relativos a los datos de trabajadores según cualificación, permitirá a partir de 2011 la desagregación por sexo.

## 12.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA

La actividad estadística del Instituto de Estadística de Andalucía (en adelante, IEA), y de todos los organismos de la Junta de Andalucía integrados en el Sistema Estadístico de Andalucía, va a estar determinada, como en ejercicios anteriores, por lo dispuesto en la Ley 4/2007, de 4 de abril, que aprueba el Plan Estadístico 2007-2010. En el año 2010 se ha iniciado la tramitación de la ampliación de la vigencia del Plan Estadístico que se prorrogará hasta el 31 de diciembre de 2011 y pasará a denominarse Plan Estadístico de Andalucía 2007-2012. Este plan tiene como finalidad responder y anticipar las necesidades y demandas de información estadística generadas por los cambios económicos, sociales y demográficos que viene experimentando Andalucía en los últimos tiempos.

Para ello establece un conjunto de objetivos estadísticos generales y específicos desarrollados a partir de necesidades concretas de información estadística, detectadas en distintos ámbitos de la realidad económica y social de Andalucía.

Además, el plan incorpora tres ejes transversales, territorio, sostenibilidad y género. En particular el eje transversal de género consolida una nueva dimensión necesaria en la práctica estadística, al considerar esta perspectiva no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable sexo sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística.

En esta línea, el IEA ha sido destinatario de incentivos del Fondo G+, convocados mediante la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 27 de enero de 2010, para aquellos proyectos que promuevan la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Mediante estos incentivos se han financiado en el ejercicio 2010 dos proyectos denominados "Estudio del género en los registros administrativos de la Junta de Andalucía" y "La participación de la mujer en las ramas productivas y en la creación de empresas". Los objetivos generales de estos proyectos son analizar si la información relativa a las personas contenida en los registros administrativos recoge la variable sexo y profundizar en el conocimiento de la evolución y características de la participación de las mujeres en la actividad económica de Andalucía.



El Programa Estadístico de Andalucía para el año 2011, pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno, comprende un total de 283 actividades estadísticas clasificadas en proyectos estadísticos, operaciones estadísticas, actividades de difusión y actividades instrumentales. De éstas, 134 son pertinentes a la desagregación de la variable sexo y 44 de ellas desarrolladas directamente por el Instituto de Estadística de Andalucía.

Esto es, sin duda, consecuencia de que paralelamente al establecimiento del eje transversal de género, se creó un grupo de trabajo, en el marco del Sistema Estadístico de Andalucía, para dar apoyo desde el IEA a las distintas Consejerías y Agencias Administrativas, en la incorporación de la perspectiva de género a aquellas actividades ya existentes que se consideraban pertinentes y a las de nueva creación.

La concienciación de los gestores de la estadística pública andaluza, con el apoyo de este grupo de trabajo, ha hecho posible que se recoja por vez primera esta perspectiva de género en las siguientes actividades en el Programa Estadístico de Andalucía para el año 2011:

- Encuesta de consumo y hábitos culturales en Andalucía.
- Estadística sobre propiedad intelectual en Andalucía.
- Portal de estadísticas sanitarias “Pascua”.

## 12.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

### 61N AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

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

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía tiene como fin preservar y promover el funcionamiento competitivo de los mercados, garantizando la existencia de una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en materia de defensa y de promoción de la competencia

en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por tanto su actividad se dirige básicamente a personas jurídicas e instituciones.

En materia de género, la Agencia centra su atención en el Sistema de Información y Defensa de la Competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas y formular propuestas de estudio u otras en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. En 2011, la Agencia de Defensa de la Competencia tiene previsto:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, facilitar la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos.
- Detectar las posibles actuaciones que en las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica.
- Inclusión de variables de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello en que la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía sea competente, especialmente en el desarrollo del Sistema de Información y Defensa de la Competencia de Andalucía.
- Facilitar el acceso a la realización de consultas, obtención de información y formulación de propuestas en materia de competencia a todos los sectores sociales interesados, y en especial a aquellos colectivos o asociaciones de mujeres profesionales y empresarias.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, la Agencia de Defensa de la Competencia, el Instituto de Estadística de Andalucía y la AAECAU en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	3	16	19
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	13	14
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	14	16
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	15	20
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	12	0	12
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	51	53	104
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	17	27	34
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	14	12	26
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	0	9	9
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	1	1

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	3	3
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 13.00 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Obras Públicas y Vivienda, conforme al Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre Reestructuración de Consejerías, asume las competencias de las extintas Consejería de Obras Públicas y Transportes y Vivienda y Ordenación del Territorio. Por tanto, en virtud de dicho Decreto, le corresponden las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de: planificación y ordenación territorial, urbanismo, vivienda, suelo, arquitectura, inspección y cartografía, 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.

El contexto económico existente a nivel internacional, puede incidir negativamente en la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres si no se adoptan medidas políticas y administrativas concretas que contribuyan a corregir las situaciones de desigualdad.

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 Proyecto G+.

### 2. RECURSOS

Los programas que reciben créditos presupuestarios para el desarrollo de las políticas de la Consejería son los que a continuación se relacionan, destacando por tener potencialmente una influencia mayor en materia de género los programas de Arquitectura y Vivienda y el de Servicio de Apoyo a la Familia en su línea de adecuación funcional de viviendas.

#### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS Y 43A ARQUITECTURA Y VIVIENDA

Las actuaciones financiadas con cargo a estos dos programas presupuestarios son gestionadas por la Secretaría General de Vivienda, Suelo, Arquitectura e Instituto de Cartografía y la Dirección General de Rehabilitación Sostenible de Viviendas y Barriadas, siendo sus objetivos fundamentales el facilitar a las personas residentes en Andalucía el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a

su situación familiar, económica y social, la rehabilitación del parque residencial existente, para convertir en digna y adecuada la vivienda que se habita y el edificio en que se encuentra, y la rehabilitación del patrimonio arquitectónico.

En el Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, aprobado por Decreto 395/2008, de 24 de junio, son destinatarios las andaluzas y andaluces con ingresos limitados. La beneficiaria de las actuaciones que se regulan es, con carácter general, la unidad familiar que accede o rehabilita su vivienda o el edificio o entorno en que está situada. Se incluyen también en el Plan como beneficiarias de las ayudas a las parejas de hecho, a las personas que no estén integradas en ninguna unidad familiar y a las unidades de convivencia.

Ello hace que alrededor del cincuenta por ciento de las peticiones de ayudas para el acceso a la vivienda, correspondan como beneficiarias directas a parejas compuestas por personas de ambos sexos. En el resto de los casos, el 80% de las personas solicitantes son jóvenes menores de 35 años.

En los programas de rehabilitación y conservación aumenta el número de casos en que las destinatarias de las ayudas, propietarias o arrendatarias de la vivienda objeto de la actuación son familias constituidas, por lo que en sus beneficiarios directos existe equilibrio entre hombres y mujeres, siendo en algunos casos superior el número de mujeres que reciben estas ayudas, como ocurre con el programa de adecuación de viviendas para personas mayores (dado el mayor número de personas de este sexo entre los mayores de 65 años).

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 señalar el sexo de dichas personas. Además, es necesario cumplimentar una declaración responsable de ingresos y composición familiar, adaptados de forma que se pueda 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 ha procedido a adaptar los programas informáticos para la recogida de estos nuevos datos. De esta forma en un proceso continuo de avance hacia el conocimiento de la realidad en cuanto a igualdad de género, una vez definidos los indicadores relevantes se han implantado los procedimientos necesarios para la medición de resultados. Esto debe permitir a través del análisis de la nueva información obtenida la detección de situaciones de desigualdad para establecer los mecanismos correctores necesarios.

A estos efectos, 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 los jóvenes, ha generado la inclusión de la variable sexo entre los datos a tratar. Este dato está ya tratándose en el programa informático creado para la tramitación de la ayuda regulada en la Orden referida.

Además, tal como se citaba el pasado año, 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, Suelo, Arquitectura e Instituto de Cartografía se prevé la recogida del dato del sexo de las personas a que se refieren los ficheros.

La Orden de 1 de julio de 2009, de esta Consejería es el instrumento por el que se regula la selección de personas adjudicatarias de viviendas protegidas. Los Registros Municipales de Viviendas Protegidas constituyen el único medio para realizar la selección de los referidos adjudicatarios/as. Entre los datos de las personas demandantes inscritas que obligatoriamente deberán constar se encuentra el sexo de todos los 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, etc. 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 y permitir extraer datos estadísticos.

Este Registro unido a los Planes Municipales de Vivienda, que según se contempla también en el 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.

En cuanto a la competencia de esta Secretaría General de proponer normas sobre la calidad en la edificación, se continúa trabajando en la redacción de unas nuevas Normas de Diseño y Calidad para las viviendas sobre la base de una edificación que no condicione los roles de género y que genere relaciones de igualdad y no jerárquicas entre sus habitantes, con mecanismos para hacer visibles las tareas domésticas, permitir el uso compartido de los espacios de trabajo doméstico y cotidiano, espacios de descanso, aislamiento o trabajo para todos los miembros de la unidad familiar, etc.

### 43B URBANISMO

En el ejercicio 2011, la ejecución de los créditos de este programa presupuestario corresponde exclusivamente a la Dirección General de Urbanismo, cuyas competencias son el impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo, y en particular el fomento, tutela, seguimiento y control de la actividad urbanística sin perjuicio de las competencias de las Corporaciones Locales, así como la elaboración de estudios y el fomento de la formación e investigación en materia de urbanismo.

Para la consecución de una igualdad real y efectiva de las mujeres, se hace necesaria la implementación de medidas políticas y administrativas que contribuyan a remover todos los obstáculos que posibilitan el mantenimiento de situaciones de desigualdad en la línea fijada por el artículo 9.2 de la Constitución.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, contemplan entre sus medidas para promover la igualdad, las siguientes: “Los poderes públicos de Andalucía 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. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.”, y “Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia”.

Asimismo el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, establece entre sus objetivos la integración de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes en materia de vivienda, planeamiento urbanístico y transportes.

Un hito histórico fue la aprobación de la *Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad* de 1995, la cual supuso una de las principales líneas de investigación promovidas por la Comisión Europea en este ámbito. En dicha Carta se recogen los aspectos que han de ser puestos en marcha con la finalidad de promocionar la participación de las mujeres en la elaboración del planeamiento regional y del planeamiento urbano, ya que este último es el que ha dado origen a las ciudades tal y como las encontramos hoy día diseñadas, y ha sido realizado y ejecutado fundamentalmente

por hombres y desde una perspectiva que recoge exclusivamente las necesidades y aspiraciones del sexo masculino, dejando así de lado en muchos casos las necesidades de las mujeres. La *Carta Europea de las Mujeres en la Ciudad*, pretende concebir una nueva filosofía en el planeamiento de la ciudad, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los ciudadanos y ciudadanas.

La ciudad configurada como el espacio físico donde las personas viven y desarrollan todas sus expectativas de tipo personal, familiar, profesional y de ocio, constituye un elemento dinámico y activo que puede contribuir a acrecentar la desigualdad o exclusión social o puede favorecer la integración o inclusión social de los diferentes grupos sociales transformando así el clima urbano. Las ciudades no pueden satisfacer su función de motor de progreso social y crecimiento económico si a su vez no son el instrumento básico para mantener el equilibrio y la inclusión social tanto intra como interurbana. En este aspecto la actividad urbanística entendida en sentido amplio como aquella que crea, construye o interviene en la ciudad, se configura como un poderoso pilar en la consecución de la inclusión social de las mujeres en la ciudad. Es necesario por tanto, que en la planificación, ejecución y desarrollo de la actividad urbanística se involucren todas las personas e instituciones creando estrategias globales y coordinando sus acciones más allá del ámbito de cada ciudad.

Los principales problemas de las mujeres en relación con la ciudad y la ordenación urbanística, se concretan básicamente en una serie de áreas como son: la participación de mujeres y la gestión democrática de la ciudad; la movilidad urbana; el espacio público y equipamientos urbanos y la seguridad. Para el análisis y valoración de estos problemas resulta necesario realizar un estudio estadístico sobre aspectos críticos, percepción, necesidades y aspiraciones de las mujeres en relación con la configuración y diseño de la ciudad, y el planeamiento configurador de la misma, especialmente en las áreas mencionadas.

Teniendo en cuenta estos antecedentes y los avances normativos que se han producido en esta área, la Dirección General de Urbanismo tiene como objetivo incorporar a sus políticas un enfoque de género que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medioambiente, equilibrando en la medida de lo posible la tendencia de crecimiento urbano, donde predominan factores e intereses económicos, con los objetivos sociales y medioambientales, históricamente relegados a un segundo plano frente a aquéllos. Asimismo, en 2010 se está realizando un proyecto en el marco del Fondo G+, un Fondo de incentivos destinado a profundizar en la elaboración de presupuestos con enfoque de género "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, y cuya finalización y obtención de resultados está prevista para el año 2011. Este proyecto permitirá extraer una serie de recomendaciones para la praxis urbanística, a través de las cuales poder incidir con un enfoque de género en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico.

#### 51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

La Secretaría General Técnica es el principal órgano responsable de este programa presupuestario, caracterizado por su horizontalidad y por prestar apoyo técnico al resto de la Consejería, siendo sus principales objetivos la dirección y coordinación de las actuaciones de la Consejería, la elaboración, gestión y control de sus presupuestos, la adecuación de medios personales y materiales, la mejora y modernización de las instalaciones, equipos y edificios administrativos, el seguimiento de las inversiones y el sistema de información.

Para el ejercicio 2011, se van a continuar con las actuaciones ya iniciadas en 2010 y se pondrá especial atención en la puesta en marcha de cualquier otra medida que pueda contribuir directa o indirectamente a corregir las desigualdades de género. Entre las que se vienen realizando podemos destacar las siguientes:

- Velar por un uso no sexista del lenguaje administrativo en disposiciones normativas, informes y documentos así como en todas las publicaciones que realice la Consejería.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y cargos intermedios de la Consejería.
- Potenciar la sensibilidad de género del personal de la Consejería, especialmente de los cuadros directivos.
- Participar activamente en el cumplimiento de los objetivos y compromisos asumidos por la Consejería en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Elaborar el Informe de Impacto de Género en los Presupuestos, con la colaboración de todos los centros directivos de la Consejería.
- Supervisar el cumplimiento de los objetivos y compromisos recogidos en los Documentos de Orientaciones Estratégicas de los programas de la Consejería.

- Dar a conocer el enfoque integrado de género y facilitar la participación del personal adscrito a la Consejería en jornadas y cursos sobre igualdad de género.
- Revisar los sistemas de información de la Consejería para introducir la variable sexo en todos los formularios, solicitudes y aplicaciones informáticas de la Consejería.
- Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades formativas que organice la Consejería, tanto de formadores como participantes.

También cuenta con dotación presupuestaria en este programa la Oficina de Colaboración Territorial, Social y Ciudadana, y de Gestión de Datos; a la que corresponde la atención, el seguimiento y coordinación de las demandas, iniciativas y propuestas que se formulen en las materias competencia de la Consejería. Como órgano encargado de coordinar la actividad estadística, 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 gráficas, estadísticas e indicadores que integren la perspectiva de género.

#### 51B PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS DEL TRANSPORTE

Atendiendo a la nueva estructura orgánica de la Consejería, aprobada por el Decreto 135/2010, de 12 de abril, asumen las competencias para la ejecución de los créditos asignados a este programa presupuestario la Secretaría General de Planificación, Ordenación Territorial, Infraestructuras y Movilidad Sostenibles, la Dirección General de Planificación, Ordenación y Desarrollo Territorial Sostenibles y la Dirección General de Infraestructuras Viarias.

Aunque la política de fomento del transporte público pudiera considerarse *a priori* neutral al género al dirigirse a la totalidad de la población, es cierto que las actuaciones encaminadas al desarrollo y creación de nuevas infraestructuras y medios de transporte más eficientes, sostenibles y competitivos con el transporte privado, que permitan reducir las distancias y tiempos de desplazamiento, tiene un importante impacto de género ya que los patrones de movilidad de hombres y mujeres son diferentes.

Esta Consejería a pesar del escenario presupuestario actual, va a continuar consolidando la red de transporte público en las áreas metropolitanas, a través de infraestructuras y modos de transportes autónomos y no motorizados, en los que destaca el desarrollo de los Metros y sistemas tranviarios, como medios de transportes eficaces, sostenibles y seguros.

Asimismo hay que 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. Su labor se centra en alcanzar la integración tarifaria de todos los servicios de transporte, mediante la implementación de una tarjeta única y en la mejora de la intermodalidad, contribuyendo todo ello a la reducción del tiempo de desplazamiento y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para el ejercicio 2011, se mantienen como indicadores de impacto de género el número de personas usuarias de transporte público metropolitano, así como el de empleos directos creados. En cuanto a este último, sigue ocupando un papel destacado entre los objetivos de esta Consejería y más concretamente de la política de infraestructuras; la promoción de la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo, tanto en el sector público como privado, por lo que se va a continuar priorizando la adjudicación de contratos a aquellas empresas que cuenten con planes de igualdad de oportunidades y muestren una tendencia positiva en la contratación y mantenimiento en plantilla de mujeres, ya que se trata de un sector de la actividad tradicionalmente con presencia mayoritaria de hombres.

En cuanto a las actuaciones en materia de infraestructuras viarias desarrolladas dentro de la Política de Infraestructuras de la Consejería, es necesario destacar que esta inversión destinada a la mejora de la accesibilidad, seguridad vial, movilidad y, en general, al desarrollo de la red de carreteras andaluzas, favorece en igual forma a hombres y mujeres, al constituir las carreteras un elemento de primer orden para mejorar la calidad de vida de la población andaluza, la competitividad de la economía andaluza y la cohesión del territorio.

No obstante, la Dirección General de Infraestructuras Viarias va a continuar manteniendo las actuaciones concretas puestas en marcha en ejercicios anteriores orientadas a favorecer y fomentar la igualdad de género, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Potenciar la participación de equipos técnicos con una representación equilibrada por sexo para la redacción de estudios de carreteras.
- Incrementar la participación de mujeres en los contratos de obras y proyectos realizados con empresas privadas, bien directamente o a través de entidades dependientes de la Consejería.

- Incrementar el número de empleos directos creados para mujeres en el sector de la construcción en general.
- Incorporación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que celebren las empresas con GIASA y la Agencia de la Obra Pública de Andalucía de la condición relativa a que el porcentaje de personal femenino sobre el total de nuevos empleos generados con el contrato supere en diez puntos porcentuales a la media nacional del sector de la construcción, siempre que el mercado laboral de la construcción lo permita.
- Incorporación en los pliegos de prescripciones técnicas particulares de los contratos de una condición relativa a la constitución equilibrada por sexo de los equipos de redacción de estudios de carreteras que celebren las empresas con la Dirección General de Infraestructuras Viarias.
- Facilitar la participación del personal adscrito a la Dirección General en jornadas y cursos sobre igualdad de género.

Por su parte, la Dirección General de Planificación, Ordenación y Desarrollo Territorial Sostenibles tiene como objetivo establecer los elementos básicos de planificación para la ordenación y estructura del territorio, entre ellos, las infraestructuras básicas, los equipamientos y dotaciones de carácter o ámbito supramunicipal. Además, a esta Dirección General también le corresponde establecer las zonas, criterios y medidas para la ordenación de los usos del suelo, así como para la planificación de las infraestructuras del transporte.

El establecimiento de estos elementos potencia la integración territorial, económica y social, afectando por igual al conjunto de la población incluida en los ámbitos de planificación, contribuyendo por tanto, sólo de manera indirecta, a la corrección de las desigualdades que pudieran existir por razón de género.

No obstante, esta Dirección General también puede contribuir a la corrección de los desequilibrios existentes a través del proceso de contratación administrativa, estableciéndose una serie de medidas en la adjudicación de los contratos, encaminadas al fomento de una participación equilibrada de ambos sexos en los equipos de redacción de los planes, así como en la dirección facultativa del conjunto de los trabajos contratados. Así, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se recogen cláusulas que establecen la posibilidad de adjudicar las licitaciones, en caso de empate, a la empresa que tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y que permanezcan en el tiempo manteniendo su efectividad.

Por otro lado, dependientes de la Dirección General de Planificación, Ordenación y Desarrollo Territorial Sostenibles se encuentran el Observatorio Territorial de Andalucía y el Observatorio de la Movilidad y la Logística, que seguirán incluyendo en sus estudios e informes la identificación de las posibles desigualdades en materia de género en el acceso, uso o disfrute de los servicios públicos y en la planificación y ordenación establecida hasta la fecha, con el fin de desarrollar las actuaciones para su corrección.

Por último, añadir que los centros directivos responsables de este programa presupuestario se comprometen a seguir cumpliendo y desarrollando en 2011 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 dentro de su ámbito de actuación que contribuyan a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

#### 54E CARTOGRAFÍA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA

Con la nueva estructura orgánica de la Consejería, las competencias en materia de cartografía y por consiguiente la ejecución de este programa, corresponden a la Secretaría General de Vivienda, Suelo, Arquitectura e Instituto de Cartografía.

Este programa presupuestario, con una incidencia neutra en la igualdad de género, consolida para el ejercicio 2011 el compromiso adquirido en años anteriores, manteniendo los mecanismos de registro diferenciados por sexo, en la comercialización de productos cartográficos, siendo éste uno de los pocos indicadores de este programa donde es posible realizar una desagregación por sexo, para que en el caso de que existan diferencias, incidir en la difusión de los mismos en hombres o mujeres, según corresponda.

### 3. PERSONAL

A partir de los datos extraídos de los sistemas de control de presencia del personal de esta Consejería se observa que los permisos solicitados en los que el hecho causante del mismo es el embarazo o los cuidados requeridos por hijos o hijas, el porcentaje de mujeres (80%) es muy superior al de los hombres (20%), sin tener en cuenta el permiso de paternidad. Estos datos quedan prácticamente igualados en aquellos permisos que tienen como sujeto causante otros familiares, como los permisos por accidente o enfermedad de familiares de primer o segundo grado y la reducción de jornada del 50 % durante un mes.

En relación con las excedencias solicitadas, se observa que, en las relativas a cuidados de hijos, son también las mujeres las que mayoritariamente las disfrutan. De los datos de excedencias por cuidado de familiares y agrupación familiar no se puede extraer ninguna conclusión, ya que sólo se ha concedido una por modalidad durante 2009.

## ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	1	4	5
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	48	49
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	33	38
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	9	19	28
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	31	0	31
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	247	208	455
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	199	196	395
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	30	55	85
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	4	50	54
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	1	2

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	1	7	8
Excedencia por cuidado de familiar	1	0	1
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	1	0	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 14.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Empleo promueve las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, la igualdad real en las condiciones de trabajo y la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su participación en la negociación colectiva, así como su seguridad y salud laboral.

La actual situación económica y su incidencia en el empleo hacen necesaria, con especial intensidad, la incorporación del género como medida transversal, en todas las actividades en la que se enmarcan en los objetivos estratégicos de la Consejería.

Los avances que se están produciendo en la introducción del enfoque de género en cada uno de los programas presupuestarios de la Consejería de Empleo, se describen a continuación.

### 2. RECURSOS

#### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

El Consejo Económico y Social, que gestiona sus actuaciones a través del programa 11F Asesoramiento en materia económica y social, es un órgano colegido integrado por consejeros y consejeras provenientes de organizaciones sindicales y empresariales y en representación de la sociedad civil, en el que progresivamente no sólo se ha logrado una representación equilibrada de hombres y mujeres entre sus miembros sino que se sigue avanzando en la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias. Asimismo mantiene su participación en el impulso y la divulgación de la igualdad real de las condiciones de trabajo y de la empleabilidad de las mujeres en general.

El Consejo Económico y Social tiene previsto desarrollar, para el ejercicio 2011, las siguientes actuaciones:

- Desarrollar recomendaciones y observaciones en los Dictámenes que se emiten en relación con los Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Decreto, para la mejora del contenido y forma de los textos legales directamente relacionadas con la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

- Integrar la dimensión de género en la distribución de sus publicaciones y de difusión de las actividades en general.
- Seguir acometiendo la tarea continuada de la formación en género del personal funcionario y laboral adscrito al órgano colegiado.
- Instar a la Administración de la Junta de Andalucía para que continúe con los estímulos a la contratación de mujeres trabajadoras, en el marco legal autonómico, a través de medidas de acción positiva, con el fin de avanzar en la igualdad de género.

### 31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

El Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, atribuye a la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias las funciones de impulso y coordinación de las políticas públicas de las distintas consejerías en atención a las consecuencias sociales de la realidad migratoria; la coordinación de las actuaciones que al respecto se aborden en los ámbitos sanitario, social, cultural, educativo y en cualquier otro ámbito de intervención sobre la realidad migratoria; 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; así como la coordinación de las actuaciones y las relaciones con otras Administraciones Públicas en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria.

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias desarrolla estas competencias con la finalidad de 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 los nacionales, los derechos y libertades sociales y laborales, reconocidos actualmente o que puedan estarlo en el futuro.

El II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009, aprobado por el Decreto 92/2006, de 9 de mayo, preveía que todas las actuaciones que realice esta Dirección General en cumplimiento del mismo, presentarán una perspectiva de género como eje transversal de las mismas. En este mismo sentido se pronuncia el **III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía**, que actualmente se encuentra en proceso de aprobación. Dicho plan definirá, hasta 2014, los objetivos a alcanzar en esta materia:

- Favorecer la plena integración social, económica, laboral y cultural.



- Asegurar el acceso, en condiciones de igualdad, de la población extranjera a los servicios básicos comunes al conjunto de la población, tales como la sanidad, la educación, el empleo, la vivienda, los servicios sociales o la atención jurídica.
- Procurar que el acceso en igualdad a los servicios responda a las necesidades reales y sentidas, que serán diferentes, dependiendo del contexto territorial en el que se produzcan.
- Fomentar la coordinación, la cooperación y el seguimiento de las actuaciones de los poderes públicos y los agentes sociales y económicos implicados, para poner en valor y rentabilizar los recursos disponibles, evitando situaciones de duplicidad y asegurando, en todo caso, la coherencia entre necesidades y respuestas.
- Mejorar permanentemente el conocimiento de la realidad en relación con el hecho migratorio.
- Diseñar y promover programas de formación adecuados para profesionales que realicen actividades con personas extranjeras.
- Sensibilizar a la sociedad sobre los valores positivos de la diversidad cultural.

También se definen, en este III Plan los principios que deben inspirar las políticas sobre inmigración, las áreas de intervención (sociolaboral, socioeducativa, sociosanitaria), así como los mecanismos de seguimiento y evaluación del mismo. Y se avanzará en la evaluación de aquellas áreas de atención al inmigrante que requiere una diferenciación por razón de sexo (asesoramiento laboral, psicológico o sanitario).

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, ha definido diez objetivos a alcanzar durante 2011, con la finalidad de seguir avanzado en materia de igualdad de género. Asimismo, ha previsto desarrollar durante este ejercicio una serie de actuaciones tendentes a alcanzar los objetivos establecidos.

Estos objetivos vienen a sumarse a otros que ya han sido conseguidos total o parcialmente durante los ejercicios 2009 y 2010. Entre ellos, podemos destacar la desagregación por sexo de la actividad del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, tanto en sus investigaciones cuantitativas como cualitativas. Así, el estudio "Opiniones y actitudes de los Andaluces ante la Inmigración", ha prestado especialmente atención sobre la situación de las mujeres inmigrantes. En las diversas líneas de subvenciones, se valoran los estudios o programas de actuación relacionados con el género.

Por otra parte, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, se han financiado ocho proyectos que favorecen el conocimiento de la realidad inmigrante de las mujeres. Igualmente, se han financiado 31 proyectos relacionados con la sensibilización de la inmigración especialmente dirigidos a las mujeres. Y dentro del Proyecto Forinter 2 Formación en Interculturalidad y Migraciones, no sólo se han realizado acciones de formación específicamente dirigidas a las mujeres inmigrantes, sino que el porcentaje de participación femenina como asistente a los cursos es sustancialmente superior.

Los objetivos definidos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, a alcanzar durante 2011 en materia de igualdad de género, son los siguientes:

- Avanzar 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 en la población inmigrante.
- Sensibilizar sobre la diversidad cultural, económica y social existente en Andalucía, prestando especial atención en las mismas sobre las mujeres inmigrantes.
- Asegurar la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación: Foros de Inmigración, Comisión Interdepartamental o Jurado de los Premios.
- Promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos.
- Promover en las acciones formativas en interculturalidad y migraciones la perspectiva de género, dentro del marco genérico de la diversidad.
- Asegurar la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (Orden de subvenciones, Orden de convocatoria de los Premios Andalucía sobre Migraciones o la elaboración del III Plan Integral de Inmigración).
- Incorporar indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles y situaciones entre mujeres y hombres.
- Establecer la variable sexo en los estudios e investigaciones realizadas o financiadas, así como el desglose de la variable sexo en todas las estadísticas que se realicen.

- Ofrecer información estadística veraz y específica que facilite la incorporación de las mujeres inmigrantes al mercado de trabajo.
- Potenciar la valoración en las bases reguladoras de las subvenciones de las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género.

Para alcanzar los objetivos establecidos, la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias prevé desarrollar durante 2011 las siguientes actuaciones:

- Al menos catorce de las treinta 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 seiscientas cincuenta mujeres y trescientos hombres.
- Las dos publicaciones que se prevén editar en 2011, contendrán la perspectiva de género y los quince estudios que en materia de migraciones, también integrarán esta perspectiva.
- Las acciones de sensibilización que se prevén organizar contarán con medidas destinadas a facilitar el acceso del sexo femenino a este recurso.
- De las dieciocho subvenciones que se prevén conceder en el año 2011 a Universidades andaluzas, once financiarán proyectos que contemplen el impacto de género.
- A fin de garantizar el acceso de las mujeres a este recurso, se prevé que al menos once de los dieciocho proyectos que se subvencionen a las Universidades estén dirigidos por mujeres.
- Al menos cincuenta de las doscientas subvenciones que se prevén conceder en 2011 a Asociaciones andaluzas, financiarán proyectos que contemplen el impacto de género.
- A fin de garantizar el acceso de las mujeres a este recurso, se prevé que al menos ciento veinte de los doscientos proyectos que se subvencionen a las Asociaciones andaluzas, estarán dirigidos por mujeres.

### 31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Trabajo gestiona el programa 31L Administración de las relaciones laborales y tiene como principales cometidos el mantenimiento del

empleo y del tejido productivo andaluz así como la gestión del conocimiento e investigación de las relaciones laborales y el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales. 2011 será un año de desarrollo de las nuevas competencias asumidas por esta Dirección General en materia de fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas así como en materia de promoción y sensibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas así como la realización de campañas y acciones de formación que faciliten dicha conciliación.

En el marco de este programa presupuestario y en consonancia con las nuevas competencias asumidas por la Dirección General en materia de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral, están previstas en el ejercicio 2011 las siguientes actuaciones dirigidas a lograr una igualdad efectiva y real de mujeres y hombres:

- La elaboración de órdenes reguladoras de nuevas líneas de ayudas.
- La realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Estudios para la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.
- Campañas informativas y de sensibilización para progresar en la cultura y mentalidad de la conciliación, tanto en la población como en grupos específicos, abordándose en dichas actuaciones la inclusión de la perspectiva de género.

Asimismo, y como continuidad a la labor iniciada en años anteriores, se está incluyendo la variable sexo en las herramientas de información en desarrollo.

### 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), que gestiona sus competencias a través del programa 31M, en su condición de órgano de participación institucional de los agentes económicos y sociales andaluces, adscrito a la Consejería de Empleo, desarrollará a lo largo del ejercicio económico 2011 un plan global de acción dirigido al seguimiento y mejora de la negociación colectiva andaluza, su articulación y renovación de contenidos, así como una actuación preventiva en el desarrollo de los procesos de negociación en el marco de la paz social.

Su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a seguir incluyendo las desigualdades por razón de sexo en la composición de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos y en las Comisiones Paritarias que administran estos convenios. Asimismo continuará el impulso a la inserción de mujeres en determinadas categorías profesionales y a la incorporación en las relaciones laborales de un lenguaje no sexista. Para ello, se tienen previstas una serie de actuaciones, entre las que cabe destacar, por su novedad, la colaboración con la autoridad laboral en el control de legalidad de los convenios registrados en materia de igualdad y la elaboración de un informe anual monográfico de impacto de género en la negociación colectiva andaluza.

En el Presupuesto 2011 se han perfilado determinadas líneas de trabajo y actuaciones que incorporan la perspectiva de género, cuya tendencia es corregir posibles desigualdades. Concretamente, se establece, entre sus líneas de actuación, efectuar el seguimiento de la incorporación a la negociación colectiva andaluza de las recomendaciones del CARL sobre buenas prácticas en materia de igualdad, así como el estudio de su eficacia y progresiva implantación. Entre las actuaciones descritas, se refleja que se constituirá una Comisión de Seguimiento de las Recomendaciones a la negociación colectiva alcanzadas en el seno del CARL en materia de empleo, condiciones de trabajo, igualdad, inmigración y género. Como novedad para este ejercicio, se tiene previsto la realización de dos nuevos proyectos consistentes en:

- 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 analizará y comprobará 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.
- 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.

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 y Responsabilidad Social de las Empresas.

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Desde la Dirección General de Salud y Seguridad Social se mantiene la línea de evaluación de aquellos riesgos laborales que tienen un componente de género, al objeto de diseñar actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales adaptadas a las diferencias que se deben comenzar a abordar. Los nuevos riesgos que hoy padecen las trabajadoras y trabajadores andaluces, las nuevas actitudes ante el trabajo y las distintas maneras de enfermar las mujeres y los hombres a causa de las diferencias biológicas, sociales y emocionales, son los nuevos retos que se abarcan. Por ello es necesario seguir profundizando en la redefinición de la salud laboral teniendo en cuenta los factores emocionales y sociales por una parte, y la variable sexo por otra parte.

En el ámbito de las competencias asumidas por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, se detectan desigualdades en cuanto a los siguientes aspectos relacionados con la perspectiva de género:

- Con relación al colectivo de los técnicos habilitados y, a pesar del carácter abierto de las convocatorias, no existe igualdad entre sexos, pues se trata de un colectivo mayoritariamente masculino. No obstante se ha incluido en la guía metodológica, consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales que afectan de manera específica a las mujeres.
- Se detecta, por otra parte, la escasa presencia femenina en los órganos de representación de trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de relaciones laborales, con un menor número de delegadas inscritas.

Por otra parte, dentro de la actividad de fomento de la prevención de riesgos laborales llevada a cabo por esta Dirección General y en consonancia con el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, se están tramitando las Órdenes por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Universidades, PYMEs y Autónomos, en las que se valorará como criterio objetivo para la concesión de la subvención la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos presentados, que se materializará en la reserva de al menos el 5% del presupuesto del proyecto a actuaciones que contemplen dicha perspectiva.

Con el objetivo de paliar las desigualdades existentes entre sexos en materia de prevención de riesgos laborales, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, establece entre sus objetivos específicos mejorar la situación preventiva de determinados colectivos y riesgos de especial relevancia o interés, contemplando como línea de actuación la promoción de 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 mujeres embarazadas.

Sobre la base de dicha línea de actuación, esta Dirección General está llevando a cabo las siguientes acciones:

- La elaboración de la Orden por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a PYMEs y Autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de Prevención de Riesgos Laborales.
- La elaboración de la Orden por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de actividades de promoción de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

El programa 44J da cumplimiento a dos objetivos, 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, se facilita el disfrute gratuito de un periodo vacacional a personas jubiladas o con discapacidad.

En relación con el primer objetivo, el núcleo central va dirigido a la familia en una interpretación amplia del concepto, por lo que la incidencia desde el punto de vista del impacto de género viene determinado por la composición de la misma.

En relación con el programa *Conoce tu Tierra* junto a los colectivos específicos a los que tradicionalmente ha ido dirigido este programa (personas jubiladas o con discapacidad) se contempla la incorporación de nuevos colectivos (personas en paro, estudiantes y programas dirigidos a fomentar la vida familiar), primando el acceso de estos colectivos a las Residencias de Tiempo Libre.

#### 32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO

El programa 32A Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, gestionado a través de la Secretaría General Técnica, tiene una componente transversal de género que le dota de singularidad en el tratamiento de las distintas áreas

que constituyen los servicios generales de la Consejería de Empleo (contratación administrativa y patrimonial, gestión del personal, servicios informáticos, legislación y gestión presupuestaria).

Asimismo, a través de este programa, se promueven proyectos en los que se integran medidas desde una perspectiva de género, dirigidos a la extensión de un modelo de política salarial exento de sesgo discriminatorio sobre la base del sexo, sensibilización, información y prevención de los riesgos laborales y mejora de la salud laboral en clave de género e impulso de la cultura de la corresponsabilidad en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el año 2011 se profundizará en un modelo de gestión global de las actuaciones previstas en las distintas áreas de competencia de la Consejería, en el ámbito de los servicios centrales y provinciales. Este modelo de gestión facilitará también una evaluación global en clave de género de las distintas actuaciones previstas en el año 2011.

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 familiar y laboral y la dinamización del Proyecto G+ en la Consejería de Empleo.

#### 14.31 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge como derecho la igualdad de género en todos los ámbitos en su artículo 15, a la vez que obliga a los poderes públicos a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como la no discriminación por causa de embarazo o maternidad y el impulso de políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene por finalidad articular la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos, y de una progresiva concienciación social e individual. Por otra parte, el I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, define entre sus directrices la transversalidad de género, como estrategia de mejora de las políticas públicas; la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del



mismo tanto en el sector público como en el sector privado; y la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.

El VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía recoge la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones e iniciativas que se establezcan y contempla, entre sus grandes objetivos transversales, la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía, para lo que establece un elenco de medidas encaminadas a esta finalidad.

Mediante el Decreto-Ley 5/2010, de 27 de julio, se autoriza la creación de una Agencia, como Agencia de Régimen Especial, cuyos estatutos deberán aprobarse y publicarse antes del 31 de diciembre de 2010, y se subrogará en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que es titular el Servicio Andaluz de Empleo. Su constitución efectiva tendrá lugar en la fecha de entrada en vigor de sus estatutos, todo ello de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de dicho Decreto Ley.

### 32L EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

Desde el Servicio Andaluz de Empleo (en adelante, SAE), conforme a la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece como uno de los objetivos transversales, introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones e iniciativas contempladas en el Presupuesto y todo ello, en consonancia con la **Estrategia Europa 2020**, que tiene entre sus prioridades la consecución de un crecimiento integrador en el que se llegue a una economía con un alto nivel de empleo, que promueva la cohesión económica, social y territorial. Es necesario, por tanto, promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar así como avanzar en la igualdad entre sexos.

En el presupuesto 2011 se han integrado los Programas Presupuestarios 32A Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, 32B Fomento e Igualdad en el Empleo, 32D Formación para el Empleo y 32I Empleabilidad e Intermediación Laboral, en un nuevo y único Programa Presupuestario 32L denominado Empleabilidad, formación y fomento del empleo, de acuerdo con la nueva organización administrativa que se pone en marcha y que permitirá flexibilizar los modelos de gestión dotando de mayor agilidad tanto a la distribución de los créditos como al control financiero de las subvenciones.

Con la Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, el Servicio Andaluz de Empleo pretende facilitar la incorporación de las mujeres a la vida laboral y desarrollar su carrera profesional, fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, en particular, en el cuidado y educación de los hijos e hijas, y facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

Queda claro, por tanto, el componente transversal de la igualdad de género en todas las actuaciones del SAE, no obstante, se relacionan a continuación medidas concretas necesarias, en consonancia con la clasificación G+ que se asigna al nuevo programa 32L:

### 1. En el ámbito del fomento del empleo

Desde el SAE, entre los objetivos marcados en el año 2011, se promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conscientes de las desigualdades que se producen en el ámbito del empleo. Siendo este fenómeno especialmente significativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se han establecido en el **VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía**, una serie de medidas tendentes al fomento del empleo de las mujeres, siendo conscientes de que el desarrollo socioeconómico de la Comunidad pasa necesariamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Alcanzar la igualdad efectiva, concretamente en el ámbito laboral, es condición indispensable para avanzar en la consecución del incremento del bienestar de toda la población andaluza, para ello se prevén las siguientes actuaciones:

- En los Programas de Fomento del Empleo estable, se incluyen incentivos con el objetivo de luchar contra las situaciones de desigualdad y eliminar obstáculos específicos de las mujeres ante el empleo. Entre ellos destacan los siguientes:
  - Incentivos a empresas con menos de 250 trabajadores 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 la atención a personas dependientes se incorporen al mercado de trabajo.
  - Incentivos para la conversión en indefinidos de los contratos de carácter temporal realizados con mujeres, especialmente en sectores que presentan altas tasas de temporalidad.

- En los proyectos de Interés General y Social se establece como medida el compromiso de que, en las contrataciones que se efectúen, el 50% sean realizadas a mujeres.
- En los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, la participación de las mujeres es preferente a efectos de participar en los proyectos, independientemente de la especialidad del proyecto. Al menos el 50% de las personas integrantes del alumnado trabajador tendrán que ser mujeres. Además, con el objetivo de favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario, se ha incorporado dentro del programa un módulo obligatorio de igualdad de género.
- El Plan de Empleabilidad para las Personas con discapacidad en Andalucía, incluye actuaciones concretas para abordar las dificultades en el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres con discapacidad, en el capítulo específico de mujer con Discapacidad.
- Según el Decreto del Presidente 31/2009, de 23 de abril, las ayudas dirigidas a autónomos y a autónomas se han vuelto a asumir por el Servicio Andaluz de Empleo, siendo los incentivos dirigidos al establecimiento como trabajador autónomo superiores en el caso de ser mujeres en situación de desempleo y aumentándose en el caso de mujeres con un grado de discapacidad superior al 33% o mujeres víctimas de violencia de género.
- Se continúan los servicios de información, orientación, formación, acompañamiento y asesoramiento a los emprendedores y los autónomos y autónomas.
- Se seguirán realizando las medidas de apoyo a las organizaciones que representen a los trabajadores y trabajadoras autónomos, destinadas a fomentar y consolidar el tejido asociativo, y las estructuras representativas de las personas trabajadoras autónomas, tanto desde el punto de vista técnico como económico.
- El programa de nuevos yacimientos de empleo, recoge entre sus objetivos el incremento de la presencia de las mujeres en aquellos sectores económicos en los que actualmente se encuentren infrarrepresentadas, así como aumentar las tasas de actividad de las mujeres promoviendo el empleo femenino en el marco de las ocupaciones emergentes. En el ejercicio 2010, se han concedido a 16 Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma andaluza, subvenciones para poner en marcha proyectos de nuevos yacimientos de empleo.

- El programa para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, contempla las siguientes medidas:
  - 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 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 indefinido.
- El programa para financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, establece las medidas que se enumeran a continuación:
  - Ayudas a las Corporaciones Locales para la ampliación de servicios municipales que faciliten la conciliación.
  - Ayudas a entidades empleadoras y organizaciones sindicales para el establecimiento de servicios que faciliten la conciliación.

Podrán ser beneficiarios de los incentivos y ayudas, en función del programa al que se acojan, y con carácter general, las entidades empleadoras que cuenten con centro de trabajo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, organizaciones sindicales y empresariales de ámbito autonómico, entidades sin ánimo de lucro con sede propia en Andalucía, Universidades Andaluzas, municipios andaluces, las mancomunidades de municipios, los consorcios locales constituidos por los ayuntamientos implicados en el proyecto presentado, y las Diputaciones.

## **2. En el ámbito de la formación para el empleo**

Desde el ámbito de la formación profesional para el empleo, el Servicio Andaluz de Empleo seguirá apostando por la igualdad con aquellas actuaciones que se han demostrado eficaces y desarrollando otras novedosas:

- Se sigue avanzando en la programación de acciones formativas específicas en igualdad de género, además de acciones especialmente diseñadas para las mujeres, continuando con la inclusión de un módulo sobre igualdad de género transversal en toda la formación impartida.
- Para que las mujeres tengan acceso a la formación profesional para el empleo sin impedimentos que, de manera directa o indirecta, estén hoy en día produciendo discriminación, se siguen arbitrando medidas específicas donde se han detectado ciertas desigualdades entre ambos sexos y que es urgente corregir, impartiendo, por ejemplo, cursos específicos a mujeres, en el ámbito rural, en sectores donde su participación es minoritaria o el Programa Cualifica para mujeres víctimas de violencia de género.
- La Orden de la Consejería de Empleo de 23 de octubre de 2009, sobre Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, vino a establecer una serie de ayudas a la conciliación para facilitar el acceso a la formación a personas desempleadas con hijas e hijos menores de seis años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, mejorando con ello el acceso a estas acciones formativas.
- Se pretende alcanzar en 2011, la desagregación de datos por sexo, para el alumnado participante en acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, a través de la nueva herramienta de gestión de la Formación Profesional, dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, denominada "FORCAN".
- Se plantea la consecución del tratamiento de los datos sensibles al género por Áreas Territoriales de Empleo, para detectar diferencias geográficas y, en su caso, tomar las medidas correctoras pertinentes.
- En años anteriores se vienen realizando campañas publicitarias en prensa, acción que se mantendrá en lo sucesivo teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias de la coyuntura económica, asegurando por estos canales el acceso a la información en igualdad.

### **3. En el ámbito de la orientación e intermediación entre oferta y demanda**

El Servicio Andaluz de Empleo, quiere agrupar todas las acciones dirigidas a la activación de la oferta y a la dinamización de la demanda, en línea con las medidas 13 y 15 del VII Acuerdo de Concertación Social. La intermediación se llevará a cabo en conexión con la orientación, de cara a ofrecer a las personas demandantes de empleo la opción de participar en aquellas medidas que se adecuen más a sus necesidades y características.

La orientación es entendida como conjunto de actuaciones que incluyen información, asesoramiento y entrenamiento y que contribuyen a incrementar la empleabilidad de la persona.

Se mejorarán en el año 2011 los instrumentos para medir la empleabilidad de las personas usuarias y los procesos de conexión, con éxito, con las ofertas de empleo y la realidad productiva local de la que procedan, o a la que deseen moverse. En este ámbito es necesario destacar:

- Sigue vigente el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. Determina que las personas destinatarias de los programas para la inserción laboral sean preferentemente las mujeres y las personas en riesgo de exclusión, dando prioridad a las mujeres víctimas de violencia de género.
- En la Orden de 26 de diciembre de 2007, se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión del Mercado de trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la inserción; destaca el Programa de Acciones Experimentales, cuyo colectivo preferente son las mujeres con problemas de integración laboral.

La citada Orden recoge también que 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. Para ello, las Unidades pueden contar con personal técnico especializado, que debe elaborar un plan de trabajo.

- Para el año 2011 está previsto que un total de 102 profesionales de la orientación desarrollen acciones específicas de atención a mujeres en la Red Andalucía Orienta. En relación a la formación dirigida a los profesionales de la Red Andalucía Orienta, entre los contenidos de la formación básica impartida y a impartir a todos los profesionales de la Red al inicio de su desempeño, se incluye un módulo de perspectiva de género en el trabajo de Orientación.
- Para 2011 está previsto diseñar una acción formativa específica en materia de género que se incluirá en la oferta formativa anual para los profesionales de dicha Red.
- En el ámbito del desarrollo local, las líneas generales de actuación desde la perspectiva de género, se siguen llevando a cabo desde la Red de Agentes

Locales de Promoción de Empleo (al amparo de la Orden de 21 de enero de 2004).

- Por último, el Programa para realizar estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral incluye proyectos destinados a la realización de estudios e investigaciones, para la puesta en marcha de acciones innovadoras y para desarrollar acciones de difusión y sensibilización.

#### 14.32 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Para el ejercicio 2011, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales tiene previstas la realización de las siguientes actuaciones:

- Realización de guías de buenas prácticas que afecten a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos laborales.
- Análisis ergonómico de los puestos de trabajo y riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Realización de cursos, jornadas y material de formación y divulgación orientado a las mujeres empresarias.
- Realización de las encuestas andaluzas de condiciones de trabajo, en los que la variable sexo está presente en todos sus apartados.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha creado con la Universidad de Córdoba un Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo bajo la perspectiva de género. Las actuaciones que se continúan desarrollando desde este Instituto son:

- Realización de un estudio inicial sobre la situación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía y comparación con otras comunidades autónomas y países europeos.
- Estimar el número de trabajadoras andaluzas expuestas a los agentes causales (físicos, químicos y biológicos), riesgos laborales que se consideren, y, con

ello, realizar una aproximación del número y tipo de trabajadoras que podrían desarrollar una enfermedad profesional.

- Actualización, con periodicidad cuatrimestral, de un informe que recoja la actualidad preventiva relacionada con las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género.
- Creación de una base de datos con la información disponible en Andalucía sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género que permitirá la comparación y el establecimiento de indicadores adaptados a los distintos usuarios del sistema con las existentes en España, Europa o en el ámbito internacional.
- Participación en la elaboración de un Plan Director Bienal, en el marco de los objetivos y líneas de actuación que pudieran definirse y planificarse desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Organización de tres eventos científicos (en la modalidad de jornadas y seminarios) con el objeto de realizar un análisis y establecer un debate centrado en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales desde una dimensión de género; también sobre la problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los riesgos profesionales, desde una óptica de género y el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales desde una visión de género.
- Elaboración de folletos informativos al objeto de contribuir a la divulgación y sensibilización sobre la problemática de los riesgos laborales y su prevención desde una perspectiva de género.
- Elaboración y publicación de informes técnicos y estudios monográficos de particular relevancia o interés, en número no inferior a tres, durante la vigencia del programa de investigación.

Los resultados de las distintas acciones serán divulgadas a través de la página web del Laboratorio-Observatorio Andaluz de Condiciones de Trabajo desde una perspectiva de género, sin perjuicio de la utilización de otras vías de difusión.



### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Empleo, el Servicio Andaluz de Empleo y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	1	0	1
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	5	6
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	4	6	10
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	3	4	7
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	9	0	9
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	29	52	81
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	8	24	32
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	6	14	20
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	0	8	8
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	0	0

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 15.00 CONSEJERÍA DE SALUD

### 1. INTRODUCCIÓN

La mayor parte de los problemas de salud están condicionados por factores determinados socialmente, que afectan desigualmente a la población y que superan al sector sanitario. Por tanto, afrontar adecuadamente los determinantes sociales de la salud y conseguir una equidad efectiva en salud es uno de los mayores retos del sistema sanitario.

Las desigualdades sociales en salud se describen como aquellas diferencias en salud injustas y evitables entre grupos poblacionales definidos social, económica, demográfica o geográficamente. Entre ellas, las de género tienen un enorme impacto en la salud y por lo tanto la igualdad de género tiene que ser una prioridad de salud pública y un eje transversal de las políticas sanitarias, siguiendo la línea trazada por los principales organismos internacionales y países de nuestro entorno.

Con el objeto de lograr una igualdad efectiva en salud, es esencial incluir a ambos sexos en el diseño de la planificación y gestión de las políticas de salud. Es interesante, por ejemplo, conocer los factores que protegen a los hombres ante problemas de alta prevalencia en las mujeres o viceversa. Por ello, el análisis de género se constituye como elemento transversal y supone investigar las diferencias existentes entre hombres y mujeres debidas a los roles asignados a unos y otras en las condiciones de vida, necesidades y prioridades, acceso a los recursos, grado y tipo de participación social, etc.

Es necesario también visibilizar los problemas de salud que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada, y la manera que tienen los servicios sanitarios de abordar la atención sanitaria en función de las diferencias. Para lograr estos objetivos, y como primera medida, es fundamental obtener de manera desagregada por sexo los datos relacionados con la asistencia sanitaria en todo el “continuo salud-enfermedad” del ser humano.

En este contexto, el abordaje multisectorial de la salud se constituye como motor e impulso para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades en salud. Al mismo tiempo, los servicios de salud se deben basar en principios de equidad, siendo necesario disponer de instrumentos para evaluar la extensión de las desigualdades en salud y los efectos positivos y negativos de las intervenciones puestas en marcha.

Este año, se quiere hacer una especial mención a la iniciativa del Fondo G+. En este marco de incentivación para proyectos concretos que promuevan la inserción de la perspectiva de género, se ha obtenido la aprobación para desarrollar cuatro proyectos en el sector salud.

Los proyectos son de diversa índole cubriendo un itinerario de temáticas, en concreto son los siguientes:

- Proyecto *Desigualdades de género en el acceso al Sistema Sanitario de pacientes con Síndrome Coronario Agudo en Andalucía*. Se trata de un proyecto que desarrolla el SAS en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP) y que se encuadra en el impulso de investigaciones con enfoque de género.
- Proyecto *Herramientas para la gestión estratégica de personas*, desarrollado conjuntamente entre el Hospital Virgen del Rocío y la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir. Gracias a esta iniciativa se ha creado la Comisión de Género del Hospital Virgen del Rocío y se va a obtener un mapa laboral con perspectiva de género del personal de este centro.
- Proyecto *Acciones para la Evaluación de impacto de género en los presupuestos públicos del SAS*, desarrollado por el SAS y la EASP, cuyo objetivo es formar y sensibilizar en género y en actuaciones presupuestarias con dicha perspectiva al personal técnico y directivo con responsabilidad en materia de gestión económica-financiera para fomentar su liderazgo en este ámbito.
- Proyecto *Asistencia técnica para el diseño de un procedimiento para la elaboración de un mapa de indicadores y su articulación con planes de igualdad en instituciones del Sistema Sanitario Público de Andalucía*. Este proyecto está implementado por la propia Consejería de Salud, en colaboración con la Fundación Mujeres y la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, en la línea de diseño de actuaciones innovadoras que tengan aplicación directa y resultados visibles.

La gran diversidad estructural, organizacional y relativa a recursos humanos presente en el Sistema Sanitario Público de Andalucía ofrece una serie de dificultades pero también permite la generación de oportunidades e iniciativas. Por eso, es necesario destacar que junto a las estrategias globales que parten de arriba abajo, también hay algunas medidas que parten de la base y que pueden resultar tremendamente beneficiosas para los centros donde se originan.

Hay que señalar que estas iniciativas ya se han ido realizando en otros centros. En algunas ocasiones estas actuaciones se han replicado y, en otras, se han generado

iniciativas nuevas. Se trata de proyectos específicos en clave de género. A modo de ejemplo, se puede mencionar la construcción de una escuela infantil en el centro Hospitalario Reina Sofía (Córdoba) con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, o las acciones iniciadas en el Distrito Sanitario de Granada, encaminadas a fomentar la presencia de mujeres en los procesos selectivos de cargos intermedios con objeto de avanzar hacia la representación equilibrada.

## 2. RECURSOS

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

En lo que respecta a la Atención Temprana se han observado diferencias por sexo en el colectivo de niñas y niños que la reciben. Por ello en 2010 se ha iniciado un estudio que se va a continuar durante 2011 para identificar si existen causas y condiciones que justifiquen dichas diferencias.

Las actuaciones del Plan Andaluz de Alzheimer están diseñadas con una perspectiva hacia la persona cuidadora, figura que es mayoritariamente femenina, y su entorno familiar y social. En esta línea de trabajo se ha elaborado una guía de apoyo: "Proyecto al lado", en colaboración con las asociaciones y de forma coordinada con los profesionales de los servicios sanitarios de los que son usuarias. El objetivo es analizar este entorno, identificar las necesidades de las personas y profesionales que conviven con la persona enferma e intentar mejorarlo con una visión de "entorno vital", y no meramente asistencial.

Para 2011 está previsto ampliar la elaboración de guías de apoyo a otras patologías: salud mental, discapacidad intelectual, etc.

### 41C ATENCIÓN SANITARIA

En el ámbito de la asistencia sanitaria prestada por las Empresas Públicas adscritas a la Consejería de Salud, las acciones que se preveían para 2010 eran las siguientes:

- Análisis de las situaciones de bajas temporales voluntarias en la Lista de Espera Quirúrgica, según sexo.

- Análisis de las empresas que acceden a contratos y líneas de subvenciones en función de su compromiso con la igualdad.
- Análisis de la mortalidad masculina y femenina en las áreas de influencia.

En cuanto a las actuaciones relativas a las bajas voluntarias en la Lista de Espera Quirúrgica, se dispone del diseño del análisis. En el mes de enero de 2011 se solicitará la base de datos a AGD (Aplicativo de Gestión de Demanda Quirúrgica) para realizar el análisis.

En lo referente a los contratos y líneas de subvenciones, las empresas públicas enviarán un informe anual sobre su compromiso con la igualdad.

El análisis de la mortalidad masculina y femenina se ha realizado en 11 de las 15 áreas de influencia previstas. Esta acción se enmarca dentro de la Estrategia de Intervención en Morbimortalidad que llevan a cabo conjuntamente las Empresas Públicas y los Distritos de Atención Primaria con el objeto de disminuir la mortalidad en la población de referencia. Los resultados obtenidos han sido propuestas de intervención interniveles, manteniéndose este compromiso en el Contrato Programa 2010-2013.

#### 41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

En la programación para el año 2011 se van a incrementar los esfuerzos para facilitar la oferta y acceso a los recursos y a la formación con perspectiva de género al personal implicado en las actuaciones. Se seguirán adaptando y ajustando los instrumentos de medida desagregados por sexo y concienciación al personal profesional para la obtención de los datos desagregados por sexo.

También se promoverá la búsqueda de información cualitativa que oriente sobre la causa de las posibles desigualdades, así como el análisis de los condicionantes de género en todos los estudios e informes contribuyendo así a explicar las posibles brechas encontradas.

En aras de una mejora continua y permanente sobre el trabajo ya realizado, se están implementando las directrices de la “Metodología de Elaboración y Seguimiento de los Planes Integrales” y de la “Guía para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los Planes Integrales de Salud”.

En el Plan Integral de Salud Mental, uno de los objetivos prioritarios de los acuerdos de gestión SAS-Consejería de Salud consiste en la inclusión de la perspectiva de género en la salud mental.

En el Plan Integral de Cardiopatía, en 2011, se trabajará de acuerdo a las diferencias de género en las patologías vasculares para llevar a cabo las intervenciones en salud.

El Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía continúa con la línea de atención dedicada a situaciones de especial atención, como la del tabaquismo en las mujeres embarazadas y las internas en Instituciones Penitenciarias. Del mismo modo, y a través del programa Forma Joven, se trabaja en la reducción de la incidencia de consumo de tabaco en las jóvenes.

El Proyecto de Humanización de la Atención Perinatal en Andalucía, al que se están adhiriendo los hospitales de la Comunidad Autónoma, tiene entre sus objetivos mejorar la calidad de la atención al proceso de parto y nacimiento incrementando el protagonismo de las mujeres; implicando a las parejas de forma activa en todo el proceso de nacimiento; contemplando el marco regulador de derechos de usuarias y usuarios; y actuando de forma específica en la mejora de la accesibilidad y equidad en la atención de mujeres en situaciones de vulnerabilidad. Igualmente, identifica los beneficios de transformar las maternidades tradicionales en maternidades centradas en la familia, unido a la formación del personal profesional en habilidades de comunicación que permiten prevenir y gestionar conflictos y mejorar las relaciones interpersonales con las usuarias y usuarios.

El Plan Andaluz para la Promoción de Actividad Física y la Alimentación Equilibrada incluye actuaciones de fomento del consumo de frutas y verduras en toda la población, y en especial en chicos y chicas adolescentes, la práctica deportiva de la población en edad escolar hasta conseguir su universalización, haciendo especial énfasis en la participación femenina, y reducir el sedentarismo en las mujeres adultas con la ayuda de las Entidades Locales a través del proyecto de Rutas de Vida Sana.

El Plan Integral de Atención a la Accidentalidad, en la línea de prevención en colectivos específicos, ha creado el “Programa Mayores” de prevención de accidentes y de promoción de vida saludable dirigido a personas adultas, con objetivos como el de fomentar la educación sobre la seguridad en el hogar para la prevención de caídas. Estos objetivos han incluido la perspectiva de género ya que son muchas las mujeres mayores que viven solas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el ámbito de este Plan también se está trabajando en una línea de prevención de los posibles problemas derivados de la conducción de vehículos por parte de las mujeres embarazadas.

El Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía tiene integrada la perspectiva de género en todas sus líneas y pretende abordar en el año 2011 el sedentarismo en niños y niñas con discapacidad.

El Programa de Salud Sexual y Reproductiva mantiene entre sus actuaciones facilitar a la población información y educación utilizando un enfoque de género mediante el cual se fomenta una atención de salud sexual y reproductiva en los distintos ámbitos asistenciales, basada en la calidad y equidad.

En lo que respecta a la atención a las personas que ejercen la prostitución, se está trabajando en un protocolo de atención específica a este colectivo para el que se requiere la coordinación con el tejido asociativo de las zonas de especial uso.

#### 41H PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

Para el año 2011, se prevé que se vaya consolidando la perspectiva de género como variable del quehacer diario tanto de profesionales como de gestores en la totalidad del SSPA. Por ello, se está reforzando la desagregación por sexo de las estadísticas sanitarias, orientada a la evaluación y utilización para la gestión de dicha información.

Este programa presupuestario, junto con el programa 41K Política de Calidad y Modernización, está llevando a cabo la coordinación de los cuatro proyectos incentivados a través del Fondo G+.

Al observar que estos proyectos están claramente interrelacionados e interconectados entre sí, se han realizado varias reuniones con la asistencia de todo el personal responsable y técnico de proyectos para crear todas las sinergias posibles entre unos y otros, así como, para potenciar los productos y resultados que se obtengan de los mismos y lograr la mayor eficiencia posible.

#### 41K POLÍTICAS DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Se ha creado un grupo de trabajo específico para la implementación de la perspectiva de género en todas las líneas de actuación de este programa presupuestario.

La integración de la perspectiva de género en los Planes de formación continuada y de postgrado contribuirá a mejorar la efectividad y calidad del servicio prestado ya que, por un lado, se estará formando a profesionales sensibles a las desigualdades de género y su influencia en la salud, y por otro, se aprovechará

al máximo el potencial de todas las personas en función de sus capacidades y competencias.

En concreto, se están definiendo y elaborando indicadores de género para su inclusión y posterior medición en los planes de formación de la organización sanitaria. Asimismo, se está trabajando muy activamente en la transversalidad de género en la formación pregraduada, postgraduada y continuada del conjunto de profesionales del SSPA. Las medidas propuestas para lograr estos objetivos son:

- Incluir actividades específicas o transversales en materia de igualdad de género tanto en los programas de formación continuada como en los programas formativos del personal profesional especialista en formación.
- Incluir la competencia “Formación en género” en los mapas de competencias clave en formación especializada y formación continuada.
- Continuar desarrollando el proyecto de “Incorporación de la perspectiva de género en la formación del personal profesional del SSPA” contemplado en el Plan Estratégico de Formación Integral del SSPA.
- Realizar una evaluación del impacto de género en la implantación del Plan Estratégico de formación.
- Editar y difundir la “Guía para la integración del enfoque de género en los procesos de formación del SSPA”.
- Realizar análisis con perspectiva de género en torno a la definición de los mapas de competencias, así como de los criterios de valoración utilizados por el sistema de acreditación.
- Definir el mapa de competencias sobre género y sistema sanitario.
- Establecer un sistema permanente de colaboración con la Unidad de Igualdad de Género del SSPA.

#### 44H CONSUMO

La totalidad de la ciudadanía andaluza es consumidora de bienes y servicios, por lo que cobra especial importancia la información sobre los derechos de las personas consumidoras y las garantías que ofrece la Consejería de Salud cuando surgen problemas relacionados con el consumo. Asimismo, se observa la relevancia



del enfoque de género tanto para analizar pautas de consumo como para evaluar los contenidos de algunas campañas publicitarias donde la utilización del lenguaje sexista o de la imagen de la mujer ofrece elementos que fomentan la generación de desigualdades de género.

En el estudio “Valores, actitudes y comportamiento de los andaluces en temas de consumo y protección de los derechos de los consumidores” (elaboración del Barómetro Andaluz de Consumo “BACO” 2009) se ponen de manifiesto las distintas actitudes de consumo en función del sexo.

Para lograr la mejora en este ámbito, se encuadran medidas como:

- La generalización de la desagregación de datos por sexo que se ira incorporando a la práctica diaria de los sistemas de información sobre consumo.
- La especial vigilancia sobre campañas publicitarias para evitar mensajes distorsionados y estereotipados por sexo.
- El fomento de estudios donde se dé específicamente relevancia al género como criterio de valoración y evaluación de los mismos.

### 15.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

#### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas, en el ámbito de la asistencia sanitaria, abarca el Plan de cuidados, la rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional en Atención Primaria y la atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia. En todas estas áreas es fundamental la incorporación de la perspectiva de género en las medidas implementadas.

En primer lugar, hay que señalar que se continúan llevando a cabo todas las medidas y actuaciones especificadas para el año anterior. En esta edición se pretende hacer una breve explicación de aquellos datos que muestran la existencia de desigualdades relacionadas con el sexo.

Inicialmente, cabría destacar que el rol de cuidador/a informal en el domicilio está fuertemente feminizado con la consiguiente brecha de género y sobrecarga

para las mujeres. Esta desigualdad se ve reflejada en una mayor asistencia a consultas de atención primaria así como en el aumento de la incidencia de las patologías relacionadas con esta situación (problemas osteoarticulares, salud mental, etc.).

En cuanto a los dispositivos de rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional en atención primaria, se incorpora progresivamente la perspectiva de género a este tipo de atención a través de medidas como el apoyo a las cuidadoras y cuidadores de pacientes discapacitados y dependientes, garantizando la formación y el manejo de problemas relacionados con el cuidado.

En lo concerniente a la Salud mental de la infancia y la adolescencia, también se trabaja activamente en la valoración de niños y niñas desde las particularidades de cada sexo y en relación a lo establecido en el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA).

#### 41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD

Además de continuar con las medidas ya iniciadas en años anteriores se está usando la gran cantidad de información desagregada por sexo que se obtiene de los indicadores de seguimiento del programa presupuestario 41C, y de los sistemas de información para incorporar y adecuar la gestión de personal a la perspectiva de género.

En relación a la aplicación de la normativa en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley Orgánica 3/2007) el SAS ha aplicado la misma dándole un mayor desarrollo que el recogido en la citada norma, mediante la aplicación de determinadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en colaboración activa con la Subdirección de Personal. En el ámbito de exención de la jornada complementaria, las reducciones de jornada por interés personal, por guarda legal o por enfermedad muy grave, permisos de lactancia, maternidad, y por violencia de género.

#### 41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y DE POSTGRADO

Incorporar la perspectiva de género al análisis, planificación, diseño, implementación, evaluación y procesos de gestión de la formación y del desarrollo profesional del SAS permitirá superar los condicionamientos y estereotipos sociales y desarrollar los principios de igualdad plena entre profesionales, aumentando así la calidad y eficacia de la organización.

A continuación se exponen los principales objetivos y actuaciones a adoptar para potenciar la integración de la perspectiva de género en los programas de formación:

- Incluir indicadores de género para la evaluación de los planes de formación y contrastar el impacto que el modelo formativo tiene sobre el desempeño profesional de las mujeres y los hombres que trabajan en el SAS.
- Continuar trabajando en el desarrollo de aplicaciones informáticas de gestión de la formación con el objetivo, entre otros, de mejorar la recogida de información desagregada por sexo, los datos obtenidos y el tratamiento de los mismos.
- Contribuir a la mejora de las prácticas y procesos de desarrollo desde la perspectiva de género a través de la valoración y difusión de experiencias significativas y buenas prácticas.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la descripción de objetivos, fines e indicadores de evaluación, así como en cualquier documento e instrumento de difusión, gestión o evaluación de los planes formativos.
- Fomentar la realización de estudios e investigaciones cualitativas y cuantitativas con objeto de mejorar el conocimiento sobre formación y género.
- Continuar potenciando la formación del personal docente, tutores, responsables de formación, etc. para la aplicación de la integración de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de acciones formativas.
- Potenciar el principio de conciliación en relación a las políticas de gestión formativa.
- Establecer acciones positivas para impulsar el acceso de hombres y mujeres en aquellas acciones formativas en las que exista subrepresentación por sexo.
- Supervisar que los principios de igualdad formal en cuanto al acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas se transformen en una igualdad real.

#### 41C ATENCIÓN SANITARIA

El Sistema Andaluz de Salud es consciente de que para que haya equidad sanitaria, es preciso que el sector de la salud reconozca las diferencias que existen entre hombres y mujeres en lo que respecta al sexo y al género. La evidencia acumulada

lleva a pensar que ambos influyen en los riesgos para la salud, así como en el acceso a los sistemas de atención de salud y en la respuesta de dichos sistemas. Por tanto, las distintas necesidades sanitarias de los hombres y las mujeres en los servicios de prevención, tratamiento y atención se deben abordar de manera equitativa y con perspectiva de género.

En concreto, el género influye en los riesgos de mortalidad y morbilidad debido a las siguientes 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.

Entre los aspectos más necesitados de una acción específica se encuentran, el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, 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 concreto se han propuesto como objetivos, líneas de trabajo y actuaciones del programa 41C en materia de género:

- 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 al 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 la consecución de estos objetivos se han establecido entre otras, las siguientes líneas y medidas de actuación:

- Garantía de la equidad en la atención teniendo en cuenta la prevalencia de las enfermedades en función del sexo, así como las diferentes formas de enfermar y las respuestas terapéuticas de las mujeres y de los hombres.

- Realizar el seguimiento y actualización de los indicadores del programa presupuestario 41C desagregados por sexo con el fin de detectar posibles desigualdades de trato en función del sexo y actuar en consecuencia.
- Incluir la perspectiva de género en los sistemas de gestión de calidad (mediante la consideración de la igualdad de género como criterio explícito de calidad), incorporando el análisis de los problemas/barreras en el acceso a los recursos y servicios, las características de uso de los mismos y la satisfacción obtenida con las prestaciones.
- Implantación general del programa Promoción de la Humanización en la Atención Perinatal de Andalucía (PHAPA), en el SSPA.
- Desarrollo del Protocolo Andaluz de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género desde los centros del SSPA.
- Articulación de medidas y estrategias para la prevención y detección de prácticas que atenten contra la integridad y los derechos de las mujeres y las niñas, especialmente la mutilación genital femenina.
- Establecimiento de garantías en lo referente a los derechos y la dignidad de las personas en cuanto al desarrollo de su salud sexual y reproductiva y la prevención de las situaciones de riesgo derivadas de éstas, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil.
- Fomento y mejora de medidas, dirigidas a las personas cuidadoras, que impulsen la corresponsabilidad y promuevan el autocuidado en los varones y la participación de éstos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, asimismo, el conflicto entre los derechos de las personas cuidadoras y las personas en situación de dependencia.
- Impulso de las medidas de salud contempladas en el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía.
- Estudios y análisis de vigilancia de la salud de la población, con perspectiva de género, incorporando información tanto cualitativa como cuantitativa y contemplando variables socio-demográficas en materia de salud.
- Inclusión en todas las estadísticas de acceso y de actividad de los servicios sanitarios de los resultados diferenciados por sexo y grupo de edad.

- Inclusión de la variable sexo y edad en las herramientas de información en el campo de la investigación.
- Colaboración con otras instituciones implicadas en el estudio de temas relativos a la igualdad de género tanto en el ámbito estatal (Observatorio de Salud y Género del Ministerio de Sanidad y Consumo) como en el ámbito de otras Comunidades Autónomas.
- Impulso a la realización de estudios sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de accesibilidad a los recursos sanitarios.

Con respecto a la 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. Este tipo de trastornos (y las altas tasas de comorbilidad que se dan entre ellos) están asociados significativamente con factores de riesgo que tienen que ver con las funciones asignadas a las personas en función de su sexo. Entre estos factores destacan la continua responsabilidad del cuidado de terceras personas o la violencia de género. Por todo ello, introducir la perspectiva de género en salud mental como una herramienta de trabajo para la detección de la desigualdad entre mujeres y hombres, evaluar el modo en que ésta condiciona el equilibrio emocional y la salud mental de las personas, así como avanzar hacia la implantación de roles igualitarios en el ámbito familiar, laboral y social que contribuyan a la salud mental de las poblaciones actuales y venideras, se convierte en una prioridad para la red de profesionales de Salud Mental de Andalucía y para el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA).

Aunque la integración de este enfoque se ha procurado que sea transversal, a lo largo de todo el Plan Integral y de cada una de las estrategias y actividades propuestas, se consideró pertinente incorporar, además, una estrategia específica que visibilice la prioridad que el PISMA atribuye a este enfoque y que aglutine determinadas propuestas que por sus características no se incorporan en el resto de estrategias.

Otra medida para 2011 es elaborar y poner en marcha un Plan de formación en género y salud mental dirigido a todo el personal profesional implicado en la prevención y la atención de los problemas de salud mental, incluyendo a las diversas estructuras administrativas. También en 2011 se elaborará un plan de comunicación de la estrategia de salud mental y género (englobado en el plan de comunicación general del PISMA) que sirva de instrumento para sensibilizar a la población general y para desarrollar estrategias específicas para colectivos de mayor riesgo de comunicación entre profesionales.

#### 41E HEMOTERAPIA

Desde el programa presupuestario de Hemoterapia se ha realizado una encuesta de satisfacción a las personas donantes de sangre, en la que se ha considerado la variable sexo. Con ella se pretendía obtener alguna respuesta sobre la menor afluencia de mujeres en la donación. Sin embargo, los resultados muestran una mayor satisfacción por parte de las mujeres en el proceso de donación, aunque la diferencia sea discreta con respecto al sexo masculino. De ello se desprende que el dispar número de donantes femeninos y masculinos es debido a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación, y no a los posibles problemas posteriores una vez que ya han acudido a estos puntos.

Para 2011 se propone:

- Diseñar actuaciones para aumentar la captación de donantes del sexo femenino.
- Obtener datos diferenciados por sexo de los pacientes transfundidos por los Centros de Transfusión que tienen asumida esta actividad y solicitar este dato a los hospitales. Si hubiera diferencias significativas se procedería a su análisis y estudio.

#### 41F TRASPLANTE DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, desde el Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA), recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía desagregada por sexo, con el fin de poder analizar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en Andalucía.

Las diferencias entre sexos en cuanto al índice de mortalidad por AVC (Accidente Vascular Cerebral) determina en gran medida que el número de hombres donantes supere al número de mujeres. Esta misma tendencia se viene observando en años anteriores.

#### 41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

El sistema de información de farmacia (FARMA) continúa facilitando información sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA), desagregada por sexo. Ello permitirá analizar el consumo farmacéutico y la calidad de las prescripciones por sexo.

No obstante, hay que aclarar que dicha información, diferenciada por sexo, sólo se obtiene de las prescripciones realizadas a través de recetas informatizadas (impresas en papel de forma informática) y a través del sistema de receta electrónica de Andalucía (Receta XXI). No es posible obtener esta información de las recetas prescritas de forma manual, que suponen el 10% del total de las recetas, debido a que en éstas la identificación del paciente no aparece en códigos de barra, lo que impide su lectura automatizada.

Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo se puede obtener a nivel de Andalucía, Provincias, Distritos de Atención Primaria, Hospitales, Unidades de Gestión Clínica y facultativos prescriptores. También, el grado de utilización de Receta XXI, con las ventajas que aporta para los pacientes, se puede obtener diferenciando entre hombres y mujeres.

A modo de ejemplo, se informa que en el periodo enero-julio de 2010, el porcentaje de recetas prescritas y dispensadas en Andalucía a las mujeres es del 59% frente al 41% de los hombres. En cuanto a la utilización de receta XXI, es del 61% en las mujeres y de un 39% en los hombres.



### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	2	24	26
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	46	1.962	2.008
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	98	1.495	1.593
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	6	18	24
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	216	1.845	2.061
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	788	0	788
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	667	1.589	2.256
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	6.564	18.806	25.370
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	13	30	43
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	362	3.527	3.889
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	4	4
Guarda legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	362	3.509	3.871
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	159	806	965

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	21	241	262
Excedencia por cuidado de familiar	33	83	116
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	1	1

## 16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

### 1. INTRODUCCIÓN

El sector agrario en Andalucía tiene un destacado papel, no sólo como generador de renta y fuente de empleo, sino también por su contribución al desarrollo sostenible y al mantenimiento del paisaje y la cultura del medio rural. Los sectores agrario y pesquero andaluces han demostrado fortaleza ante las dificultades económicas del último año, lo que les otorga, junto con la agroindustria, un papel destacado como motor de la actividad económica regional.

En las últimas décadas, las estructuras agrarias en Andalucía han experimentado un avance desconocido hasta ahora, en buena medida gracias a los fondos emanantes de la Unión Europea. Sin embargo, sigue adoleciendo de otra problemática ligada a las personas que desarrollan esta actividad: la mayor presencia de hombres, el envejecimiento de la población activa, las dificultades de acceso a las nuevas tecnologías y la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones. Por ello, las políticas de igualdad de oportunidades se muestran imprescindibles para mantener vivo el medio rural.

Algo similar ocurre en el sector pesquero, que como el agrario presenta un mayor número de hombres. Sólo en los subsectores acuícola y de transformación de productos pesqueros es representativo el empleo femenino, mientras que en el extractivo la presencia de mujeres es prácticamente inexistente.

### 2. RECURSOS

#### 71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Este programa presupuestario se destina, principalmente, al mantenimiento de los servicios generales de la Consejería, incluyendo los gastos de la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, así como a parte de los asignados a la Secretaría General del Medio Rural y la Producción Ecológica, excluyendo la Producción Ecológica.

Entre otros elementos, la formación del personal de la Consejería de Agricultura y Pesca (CAP) se imputa a este programa presupuestario. El número total de personas asistentes a cursos en 2009 se ha mantenido prácticamente igual respecto a 2008. Los cursos presenciales se incrementaron en un 86%, mientras que la asistencia de mujeres a los mismos sólo lo hace en un 51%. De hecho, en este tipo de formación la presencia de mujeres es del 39%, un porcentaje que se eleva al

47% en el caso de los cursos de formación interna, ya que 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. La teleformación sigue siendo la opción más utilizada por las mujeres, modalidad en la que participan en casi un 55% respecto a los hombres.

#### Formación del personal de la CAP. Cursos impartidos en 2009

		Hombres		Mujeres	
		Total	%	Total	%
Presenciales	Formación interna	142	52,99	126	47,01
	Perfeccionamiento	293	66,14	150	33,86
Teleformación		427	45,19	518	54,81
<b>Total</b>		<b>862</b>	<b>52,05</b>	<b>794</b>	<b>47,95</b>

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

También corresponden a este programa la elaboración de las estadísticas de producción agraria y ganadera, además del estudio y la evaluación de las políticas sectoriales y de los sectores estratégicos y la planificación, la prospectiva e investigación de mercados sectoriales prioritarios para la Consejería. A partir de estos estudios, se pueden detectar desigualdades y adoptar actuaciones orientadas a la corrección de las mismas.

En este sentido, para 2011 se tiene previsto realizar un estudio comparativo de los datos obtenidos del Censo Agrario 2009 con los del Censo Agrario de 1999 y encuestas intermedias, analizando la evolución de los mismos desde la perspectiva de género; tanto en la incorporación a la actividad así como en el cese de la misma, con distinción de sexo y grupos de edad. Por otra parte, en el Observatorio de Precios y Mercados se van a tomar los datos de acceso a las consultas del mismo, recogiendo la información correspondiente a sexo y edad de las personas.

Asimismo, se han empezado a contemplar las variables de sexo, grupo de edad y formación en las encuestas que se realicen para el estudio de percepción de la población andaluza ante la situación agraria, que se reflejan en el agrobiómetro.

#### 71C BASES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGRARIO

En este programa presupuestario se integran las líneas de actuación de la Consejería de Agricultura y Pesca para avanzar en el desarrollo sostenible del sector agrario en materia de sanidad animal y vegetal y de gestión de riegos, en el ámbito de los regadíos e infraestructuras agrarias y en el área de la producción ecológica.

En relación con las ayudas para el fomento del bienestar animal en las explotaciones ganaderas, entre los criterios de selección de los proyectos subvencionables, se establecen como prioritarios aquéllos en que la persona solicitante es mujer o, en el caso de persona jurídica, al menos el 50% de los miembros sean mujeres. La nueva Orden de subvenciones destinadas al fomento del conocimiento del Sistema de Seguros Agrarios, como gestión de los riesgos naturales de la actividad agraria, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013, fija como criterio preferente de valoración el hecho de que las propuestas incluyan en la memoria descriptiva actuaciones para fomentar el conocimiento de la gestión de riesgos naturales dirigidas de manera específica a mujeres.

Similares medidas de acción positiva hacia las mujeres se recogen en las líneas de ayuda a la modernización de regadíos y a la creación de servicios de asesoramiento de riegos; así, cuando en una Comunidad de Regantes más del 30% de sus miembros son mujeres, se incrementa la puntuación en el baremo de criterios de valoración. La preferencia en el reparto de las ayudas a las Comunidades de Regantes con mayor presencia de mujeres está facilitando la presencia de las mujeres como comuneras en un entorno tradicionalmente masculino y refuerza su papel como titulares de explotaciones agrarias.

Andalucía es la región con un mayor número de elaboradores de producción ecológica del conjunto de las Comunidades Autónomas. Siendo ya de por sí el agrario un sector con presencia mayoritaria de hombres, el subsector ecológico no presenta una brecha de género menor. Así, las operadoras representan el 27% del total y las mujeres elaboradoras representan sólo el 11,42%. 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 **Plan Estratégico de la Producción Ecológica** y que se pretende alcanzar fomentando la participación de mano de obra femenina y apoyando las iniciativas de mujeres. Dos son las principales líneas de actuación en este sentido:

- Incorporar la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas, como son las ayudas a los servicios de asesoramiento técnico específico en agricultura ecológica, las ayudas a la mejora e innovación de la distribución de productos ecológicos o las actuaciones de fomento y difusión de la agricultura y ganadería ecológicas.
- Desagregación por sexo en las aplicaciones informáticas de gestión y registro de la producción ecológica. Su análisis permitirá conocer con mayor exactitud en qué ámbitos de esta actividad se encuentran las mujeres.

Además, como novedad para 2011, el programa 71C refuerza la incorporación de la perspectiva de género en la nueva estrategia de difusión de la producción ecológica en Andalucía.

En cuanto a los indicadores presupuestarios de género, éstos han sufrido modificaciones acordes con los cambios acaecidos en el programa a finales del año pasado. De esta forma, ha desaparecido el indicador “beneficiarios/as de explotaciones agrícolas ecológicas” y ha sido sustituido por “beneficiarios/as de explotaciones ecológicas”.

### 71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Con este programa presupuestario, gestionado por la Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria, se pretende conseguir que el sector agroindustrial alcance el liderazgo a nivel nacional y mejore su posición competitiva, sobre la base de la calidad, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad, dando un nuevo enfoque a las estrategias empresariales.

Este objetivo general está en la base del Plan Estratégico de la Agroindustria andaluza Horizonte 2013, con el que se busca situar al sector en una mejor posición, reforzando su competitividad y creando empleo de calidad y puestos de trabajo no deslocalizables, que contribuyen a mantener la población en las zonas rurales.

El subsector agroindustrial es muy importante en Andalucía, como pone de manifiesto el hecho de que con un 15% del total nacional, sea la segunda Comunidad Autónoma respecto a Valor Añadido Bruto de la Agroindustria. En 2007 representaba el 20% de las personas ocupadas en la industria. Varias líneas de ayudas de este centro gestor incorporan criterios de priorización para reforzar el papel de las mujeres:

- Las ayudas a la implantación de sistemas de gestión de la calidad y mejora de la trazabilidad, cuando las inversiones sean realizadas por empresas constituidas mayoritariamente por mujeres.
- Las ayudas a la creación de Organizaciones Interprofesionales Agroalimentarias en Andalucía, cuando las contrataciones fomenten la creación de empleo neto, especialmente de mujeres.
- Las ayudas a la transformación y comercialización de productos agrícolas, cuando las empresas estén constituidas mayoritariamente por mujeres.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Este programa tiene por objetivo 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.

El sector agrario se caracteriza por una fuerte presencia de hombres (sólo el 26% de las explotaciones tienen como titular a una mujer). El envejecimiento de la población agraria es otro hecho incuestionable: el 46% de las personas titulares de explotaciones tienen más de 60 años, un porcentaje que se eleva al 67% para los mayores de 50 años. En este sentido, tienen un especial interés las actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma. Por ello, tanto las ayudas a la instalación de jóvenes como a la modernización de explotaciones incluyen como prioritarias las solicitudes presentadas por mujeres.

En el año 2009 se concedieron 207 ayudas y el porcentaje de mujeres jóvenes que se incorporaron representó el 23,19%, si bien el importe medio de las ayudas concedidas fue superior al de los hombres.

Número de ayudas e importe de las mismas concedidas para la incorporación de jóvenes agricultores en 2009

	Ayudas concedidas		Importe total de las ayudas		Importe medio de las ayudas
	Total	%	Total	%	Euros
Mujeres	48	23,19	2.364.636,30	26,84	49.263,26
Hombres	159	76,81	6.443.974,80	73,16	40.528,14
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100,00</b>	<b>8.808.611,10</b>	<b>100,00</b>	<b>42.553,68</b>

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 está 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 discriminación positiva hacia las mujeres en sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a la mujer, en 8 de las 11 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.

Con cargo al programa presupuestario 71F se financian actuaciones de compensación de la renta de agricultores y ganaderos. En el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013, se incluyen las siguientes líneas de ayudas enumeradas a continuación. Todas, a excepción de la del cese anticipado, contemplan entre los criterios de priorización la titularidad de la explotación en manos de mujeres.

- Ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.
- Ayudas agroambientales.
- Ayudas a la primera forestación en tierras agrarias.
- Ayudas destinadas a compensar a los agricultores de las dificultades que plantea la producción agrícola en zonas de montaña y otras zonas con dificultades.

En los dos últimos ejercicios presupuestarios se ha realizado un esfuerzo por adaptar los modelos de solicitud y las aplicaciones informáticas que gestionan estas ayudas, incluyendo la variable sexo de los solicitantes, lo que ha permitido desagregar los datos de la última campaña y en el futuro evaluar la evolución de los solicitantes.

#### Ayudas a la compensación de rentas de los agricultores (FEADER) campaña 2010

	Hombres		Mujeres		Personas jurídicas		Sin especificar	
	Solicitudes	%	Solicitudes	%	Solicitudes	%	Solicitudes	%
Ayudas agroambientales	12.686	59,68	6.159	28,98	2.406	11,32	5	0,02
Ayudas forestación	1.069	52,04	575	27,99	410	19,96	0	0,00
Ayudas zonas de montaña	8.142	73,31	2.962	26,67	0	0,00	2	0,02
Ayudas cese anticipado	40	59,70	27	40,30	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>21.937</b>	<b>63,62</b>	<b>9.723</b>	<b>28,20</b>	<b>2.816</b>	<b>8,17</b>	<b>7</b>	<b>0,02</b>

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

En la campaña 2010, los porcentajes de hombres y mujeres que han solicitado estas ayudas mantienen la proporción respecto a los de titularidad de las explotaciones (28% solicitantes mujeres respecto al 26% mujeres titulares de explotaciones).

## 71H DESARROLLO RURAL

Este programa presupuestario es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Las mujeres constituyen la base de las economías rurales, participando activamente en el desarrollo de sus territorios, desde sus formas e identidades asignadas pero no reconocidas como actoras del mismo. Igualmente, sostienen una amplia diversidad de elementos sociales y culturales necesarios para la supervivencia de sus medios. Por ello, la presencia y participación activa de las mujeres en los órganos de decisión, la ruptura de los roles tradicionales en la sociedad, el asociacionismo, el trabajo en red y la puesta en marcha de proyectos por y para la igualdad son aspectos esenciales en el avance hacia una sociedad plenamente igualitaria.

En los últimos tiempos la situación en el mundo rural está experimentando evidentes cambios, y una de las razones más significativas por las que se lleva a cabo esta transformación es la mayor implicación de las mujeres en la vida económica, social y laboral de dicho entorno. Sin embargo es necesario seguir avanzando para conseguir la plena igualdad real en un medio que, tradicionalmente, se ha caracterizado por una fuerte presencia masculina.

En este sentido, para el actual Período de Programación 2007-2013, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, a través de su programa LIDERA<sup>4</sup>, 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.

De lo que se trata es de impregnar a todas las acciones de esa perspectiva de género que promueva la integración real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos rurales, con especial incidencia en el empleo. Para la ejecución de este programa la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural cuenta con la colaboración de los 52 Grupos de Desarrollo Rural (en adelante GDR) andaluces en el citado período, abarcando con ello más del 90% del territorio andaluz.

Los datos de ejecución del Plan LIDERA se recogen en los cuadros siguientes. Es importante señalar que se trata de una ayuda plurianual y su ejecución está

---

<sup>4</sup> 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](http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal)



iniciándose. No obstante, las solicitudes han superado las 3.500, lo que hace pensar en la continuidad y reconocimiento que el desarrollo rural andaluz tiene en los municipios rurales.

Contratos realizados	Nº Total de Contratos realizados	874
	Nº Mujeres beneficiarias a título individual	68
	Nº Hombres beneficiarios a título individual	161
	Nº Entidades de mujeres (asociaciones de mujeres y empresas de más de 51% de titulares y/o participación)	56
Nº de Solicitantes de ayudas		3.543

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

Dado que el mayor esfuerzo al comienzo de la ejecución del Plan LIDERA radica en la búsqueda de promotores y promotoras que soliciten estas ayudas y que se formalicen a través de un contrato, el empleo generado aún es incipiente, esperando que durante 2011 se vayan incrementando las certificaciones derivadas de la ejecución de los proyectos.

#### Empleo certificado desde la puesta en marcha del programa LIDERA

	Mujeres	Hombres
Empleo creado	28	40
Empleo mantenido	89	140

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

Pero en este Plan LIDERA no sólo la generación de empleo es fundamental; también lo es la realización de proyectos con incidencia en género, las denominadas “acciones positivas” y aquellos otros que incorporan de manera transversal la perspectiva de género, teniendo en cuenta los efectos que el mismo va a producir en hombres y mujeres. Así, se han contratado 242 proyectos con perspectiva de género, lo que supone que el 32% de los proyectos contratados en los GDR tienen incidencia en género, o lo que es lo mismo, influyen positivamente en la población femenina y favorecen la disminución de las desigualdades existentes.

También es importante medir la presencia de hombres y mujeres en los órganos de decisión en el desarrollo rural, esto es, en las Juntas Directivas de los GDR, en los Consejos Territoriales de los mismos y en las gerencias de los GDR; con ello se visibiliza la participación, con voz y voto, de las mujeres en el espacio público, en la toma de decisiones en lo que a sus territorios se refiere y en la ocupación de puestos de responsabilidad de la gestión del Plan LIDERA. Para ello los datos desglosados por sexo son los siguientes:

### Composición de los órganos de decisión de los GDR

Consejos Territoriales de Desarrollo Rural <sup>5</sup>	Nº de mujeres en el Consejo Territorial	595
	Presidencia ocupada por mujer	6
	Nº de hombres en el Consejo Territorial	1.142
Juntas Directivas <sup>6</sup>	Nº de mujeres en la Junta Directiva	239
	Presidencia ocupada por mujer	6
	Nº de hombres en la Junta Directiva	719
Gerencias de los GDR	Mujeres	17
	Hombres	35

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.

Estos datos reflejan que en la actualidad las mujeres van ocupando puestos de responsabilidad, que hasta hace unas décadas lo estaban casi exclusivamente por hombres.

Para la implementación del enfoque de género, este órgano gestor prevé destinar al menos el 30% de los fondos asignados a las actuaciones (eje 4 del FEADER) que gestiona en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

Este enfoque supondrá la promoción de la integración real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos rurales, con especial incidencia en el empleo de calidad y en el acceso a los recursos. Y es que la incorporación del enfoque de género en el desarrollo rural es especialmente determinante por cuanto se trata de territorios más tradicionales e intensamente afectados por los contrastes y por las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso y distribución de los recursos y de los beneficios del desarrollo.

El desarrollo rural lleva consigo la realización de una serie de medidas dirigidas especialmente a la población, siendo una de éstas la mejora de su empleabilidad, llevando a cabo actuaciones directas en formación, cualificación e inserción profesional de los recursos humanos vinculados a los proyectos de diversificación económica, a la creación de empresas, a la promoción de sectores emergentes y de emprendedores rurales. Por todo ello, se ha establecido un Acuerdo Marco de Colaboración con la Fundación Andaluza Fondo de Formación

<sup>5</sup> El Consejo Territorial es el órgano colegiado de decisión para la ejecución y el seguimiento del Eje 4 del Programa de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, y como órgano colegiado de participación social del Grupo de Desarrollo Rural. Entre otras funciones tiene la de conceder o denegar las subvenciones para la realización de intervenciones del citado eje. Por ello es esencial conocer la presencia de mujeres en este órgano de decisión.

<sup>6</sup> La Junta Directiva es el órgano de representación de las Asociaciones de Desarrollo Rural. También es importante conocer la presencia de mujeres en este órgano dado que es donde se toman las decisiones a nivel de Asociación, que luego pasarán al Consejo Territorial cuando la Asociación ejerza sus funciones de Grupo de Desarrollo Rural.

y Empleo a partir del cual se elaborará un programa de actuaciones acordes con las líneas estratégicas recogidas en el mismo, entre las que se encuentran las políticas de género.

Durante 2010 esta Dirección General ha puesto en marcha la ejecución del **proyecto Red de mujeres rurales y urbanas**. El objeto de esta Red es ser un puente entre lo rural y lo urbano, que por un lado dé respuesta a las necesidades que unas y otras tienen independientemente del lugar donde residan, y por otro que se establezcan mecanismos de colaboración y de coordinación de actuaciones a los efectos de aunar esfuerzos entre todas, creando así una voluntad común para trabajar de manera conjunta a fin de lograr una sociedad más justa e igualitaria. La experiencia ha sido considerada por la Red Rural Nacional del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino como de especial relevancia y durante 2011 se llevarán a cabo distintas actuaciones para la consecución de los objetivos de la Red, a la vez que se procederá a transferir el proyecto a 8 comunidades autónomas.

Con el objetivo de visualizar y reconocer el importante papel que las mujeres rurales desempeñan en el desarrollo de sus territorios este centro directivo organizará durante 2011 actos conmemorativos del Día Internacional de la Mujer y del Día de la Mujer Rural.

La Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural considera primordial y estratégico formar en Igualdad y en perspectiva de Género a las personas que trabajan bajo el Programa de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, es decir, al personal técnico de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y Delegaciones Provinciales correspondientes, así como al equipo técnico y gerencial de los Grupos de Desarrollo Rural y entidades que participan en su funcionamiento.

Es por ello que en 2010, con motivo de la convocatoria de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de ayudas 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+), este órgano gestor ejecutó el proyecto Plan de Formación de presupuestos con enfoque de género para el desarrollo rural. De igual forma este centro directivo prevé participar en la convocatoria del Fondo G+ de 2011 en aras de continuar las necesarias acciones formativas para la igualdad de género en el desarrollo rural.

## 71P PESCA SOSTENIBLE

La Dirección General de Pesca y Acuicultura es la encargada de gestionar este programa presupuestario, cuyos objetivos generales son la protección y conservación de zonas marinas costeras, la vigilancia y control de las actividades pesqueras, la adaptación de la flota pesquera andaluza, el fomento de la acuicultura marina, el desarrollo sostenible de las zonas de pesca, el equipamiento de puertos pesqueros y la valorización de los productos de la pesca y la acuicultura.

Factores de índole económico, social y, sobre todo histórico, han hecho de la actividad pesquera andaluza un sector estratégico. Hay que destacar el número de empleos directos vinculados a la pesca extractiva, ya sea en los buques de fresco o la flota congeladora, en el marisquero a pie o en las empresas acuícolas. A ellos se unen el empleo que genera el conjunto de actividades económicas vinculadas al proceso de comercialización, transformación y distribución de los productos pesqueros, así como otros indirectos vinculados con la industria naval, la gestión y administración de las instalaciones portuarias y la industria transformadora.

Pero como en la actividad agraria, el sector pesquero registra una fuerte presencia masculina. Actualmente, es difícil cuantificar el empleo femenino en el subsector extractivo, ya que las estadísticas oficiales no contemplan la desagregación por sexo; sin embargo, fuentes indirectas como las afiliaciones al Régimen Especial del Mar lo sitúan en torno a sólo un 4%. Al objeto de subsanar este déficit de información, la Dirección General de Pesca y Acuicultura va a proponer que en las encuestas para el Plan Estadístico de Andalucía se contemple dicha desagregación. También se están adaptando las aplicaciones informáticas para obtener datos desagregados por sexo del empleo generado con cargo a los proyectos financiados con el Fondo Europeo de la Pesca. Los datos de empleo en los subsectores de transformación y acuicultura son:

	% Hombres	% Mujeres
Industria de transformación	30,2	69,8
Sector acuícola marino	89,2	10,8

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2008.

Tres son las principales líneas de actuación para fomentar la incorporación de las mujeres en el conjunto de la actividad pesquera:

- La realización en 2011 de estudios sobre el empleo de las mujeres en el sector pesquero, que permitan conocer en detalle la posición de las mujeres en el mismo.
- En las ayudas para la mejora estructural y la modernización del sector pesquero andaluz, en el marco del Programa Operativo para 2007-2013, se contemplan como criterios de selección:
  - En las medidas de carácter socioeconómico, las acciones tendentes a mejorar las aptitudes profesionales, en particular de los jóvenes pescadores y la adquisición de barcos por mujeres.
  - En las medidas para el desarrollo de la acuicultura marina, entre la documentación a presentar se exige un informe de los beneficios que incorpora el proyecto para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, se fijan como prioritarios los proyectos que generen oportunidades de empleo a favor de mujeres.
  - En las medidas para la comercialización y transformación de los productos de la pesca y de la acuicultura se establecen como prioritarias las inversiones que contribuyan a generar oportunidades laborales a favor de mujeres.
  - En las medidas de interés público son subvencionables trabajos en red para intercambiar experiencia y buenas prácticas entre organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Además, los 7 Grupos de Desarrollo Pesquero seleccionados están obligados a contemplar como criterios de priorización de los proyectos que subvencionen el hecho de que la promotora sea mujer, que la actuación que se financie suponga una reducción de la brecha de género en materia de empleo o la contribución del proyecto al fomento de la igualdad de oportunidades, lo que puede acreditarse mediante la elaboración de un plan de igualdad.

## 16.32 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

### 54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa se ejecuta en su totalidad a través del Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (en adelante, IFAPA). Su objetivo general es lograr la modernización y mejorar la competitividad de los sectores agrario, pesquero y alimentario en Andalucía, mediante la excelencia profesional del personal que va a desarrollar la investigación aplicada al sector, así como la de aquéllos que van a transferir ese conocimiento a los diferentes agentes, con el fin de formar y capacitar buenos profesionales en los diversos ámbitos que son objeto del Instituto.

En los últimos años, la presencia de mujeres en la investigación y la formación en materia agraria y pesquera está experimentando un fuerte incremento. En 2009, el personal de plantilla femenino representaba el 33%. Además del personal funcionario y laboral, el IFAPA cuenta con personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de perfeccionamiento y de apoyo a la I+D. El IFAPA desarrolla también un gran esfuerzo para la formación de personal investigador y técnico, que se concreta en la concesión de becas. En ambos casos, el porcentaje de mujeres se incrementa sustancialmente, siendo superior al de los hombres:

	% Hombres	% Mujeres
Programas de perfeccionamiento y apoyo a I+D	33%	67%
Personal en formación	29%	71%

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2009.

En la convocatoria de 2010 para la concesión de ayudas en el marco del programa de formación del personal técnico e investigador, correspondiente a las becas predoctorales, también hay un equilibrio de género, tanto en tutoras y tutores (9 mujeres y 11 hombres), como en el personal seleccionado (13 mujeres y 7 hombres).

La Consejería de Agricultura y Pesca en el ejercicio de sus funciones demanda al IFAPA la elaboración de planes y programas formativos en el ámbito agrario, pesquero y agroalimentario con el objetivo de dar respuesta a las directrices de

la Política Agraria Comunitaria y a las demandas de los agricultores, técnicos y pescadores de Andalucía. La aplicación informática INFO, que recoge toda la información relacionada con la actividad formativa del IFAPA, está adaptada para recoger información desglosada del alumnado asistente a los cursos en sus diferentes categorías. Es una información desagregada por sexo, edad y nivel de estudios, que permite conocer con detalle las características del alumnado, las demandas formativas más exigidas, etc. Su análisis va a permitir a partir de ahora realizar una evaluación de toda esta actividad formativa, detectar la brecha de género en los diferentes cursos y aplicar medidas correctoras que la reduzcan progresivamente.

#### Alumnado asistente a cursos del IFAPA. 2009

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
Formación institucional <sup>7</sup>	12.435	84,36	2.305	15,64	14.740
Formación especializada <sup>8</sup>	3.442	74,36	1.187	25,64	4.629
Formación inmigrantes <sup>9</sup>	694	89,20	84	10,80	778
Plan Junta Joven 2009 <sup>10</sup>	1.818	76,04	573	23,96	2.391
<b>Total</b>	<b>18.389</b>	<b>81,59</b>	<b>4.149</b>	<b>18,41</b>	<b>22.538</b>

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca. 2009.

<sup>7</sup> 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. 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.

<sup>8</sup> Es una formación orientada a las demandas de los sectores productivos, para dar una respuesta ágil y eficaz a las necesidades reales de los agricultores, pescadores y ganaderos andaluces.

<sup>9</sup> Esta formación se enmarca en el II Plan Andaluz para la Inmigración en Andalucía 2006-2009, en el que el IFAPA participa en el cumplimiento del objetivo general de diseñar y promover programas de formación para todas las personas inmigrantes que realicen actividades en los sectores agrario y pesquero.

<sup>10</sup> Se integra en el Plan Junta Joven de Andalucía, en el que el IFAPA incorpora dos programas anuales dirigidos a formar y promover el acceso al sector agrario y pesquero y la actualización de conocimientos para jóvenes de la región.

## 33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa presupuestario 71F del Fondo Andaluz de Garantía Agraria integra el conjunto de líneas que tienen como objetivo la mejora de la renta de las personas que trabajan en el sector de la agricultura y la ganadería, a través de ayudas dimanantes de la Política Agraria Común, financiada con cargo al FEAGA, compuestas por:

- Ayudas al régimen de pago único por explotación.
- Ayudas acopladas por superficie.
- Ayudas acopladas a la ganadería.

Estas ayudas tienen la particularidad de que se conceden de forma directa, en régimen de concurrencia no competitiva, a aquellos agricultores que cumplen los requisitos establecidos en la normativa aplicable; al no existir priorización de las solicitudes, lo que impide que se otorguen con medidas de discriminación positiva hacia las mujeres. En cualquier caso, como en las ayudas concedidas por la Consejería de Agricultura y Pesca, se han adaptado las herramientas informáticas que las gestionan, permitiendo conocer el sexo de las personas beneficiarias. Esto ha representado un avance importante que, de alguna manera, compensa el déficit actualizado de información respecto al sexo de titulares de explotaciones, ya que prácticamente la totalidad de titulares son solicitantes de este tipo de ayudas.

## Personas beneficiarias de ayudas FEAGA. Campaña 2010-2011

Línea de ayudas	Hombres		Mujeres		Personalidad jurídica	
	Total	%	Total	%	Total	%
Pago Único	167.137	60,89	95.151	34,67	12.193	4,44
Ayudas por superficie	20.075	61,37	9.062	27,70	3.574	10,93
Primas ganaderas	13.397	56,15	4.679	19,61	5.785	24,24
<b>Total</b>	<b>200.609</b>	<b>60,60</b>	<b>108.892</b>	<b>32,89</b>	<b>21.552</b>	<b>6,51</b>

Fuente: Consejería de Agricultura y Pesca.



### 3. PERSONAL

De la observación de los datos de personal y los referidos a los Informes de Impacto de Género de los dos años anteriores, puede deducirse que:

- Las situaciones por las que se conceden más permisos los tres años (conjuntamente han representado siempre más del 80%) son:
  1. Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Todos los años representa más del 50% de los permisos y en 2009 alcanzó el 60%.
  2. Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Ha pasado del 23% en 2007 al 17% en 2009.
  3. Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años. Ha aumentado del 3,7% al 5%.
- Los permisos por estas tres situaciones son solicitados mayoritariamente por mujeres, en porcentajes que no sólo no disminuyen, sino que se incrementan en los últimos tres años. Especialmente significativo resultan los permisos por cuidado de menores, que son solicitados por mujeres en un 83% en 2009.

Estos datos hay que ponerlos en relación con el conjunto del personal de la Consejería y del IFAPA, los hombres representan el 59% en el total de personal funcionario y laboral.

## ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

## Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Agricultura y Pesca y el IFAPA en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	3	0	3
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	-	8	8
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	2	11	13
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	-	-	-
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	9	11
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	14	-	14
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	114	150	264
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	31	50	81
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	4	20	24
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	1	16	17
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	-	-	-
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	-	1

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	-	3	3
Excedencia por cuidado familiar	-	-	-
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	-	-	-
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	-	-	-

## 17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte participa activamente en las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, a través de sus seis programas presupuestarios, entre los que destaca el programa de Planificación y Promoción del Deporte, clasificado como G+. En este programa es donde se encuentra el mayor compromiso y los principales indicadores de género de esta Consejería, los cuales han servido para detectar, y continúan haciéndolo, las situaciones de desigualdad que existen en la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía. A partir de la obtención de esta información, se han diseñado y puesto en marcha actuaciones dirigidas a corregir las desigualdades de hombres y mujeres que se producen en su participación en el mundo del deporte en Andalucía.

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte continúa con la labor de identificar indicadores de seguimiento en los programas presupuestarios que permitan medir la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, además, proporcionen instrumentos de información para la implantación de políticas que profundicen en este propósito. En los ejercicios anteriores ya se han empezado a obtener resultados que permiten analizar la evolución interanual de los indicadores recogidos.

También se están consiguiendo avances en el área turística y en la comercial, en virtud del compromiso adquirido, con la inclusión de nuevos indicadores que permitan medir el impacto de género en la promoción de ambas actividades. Puesto que las actuaciones que realiza esta Consejería en el ámbito del comercio y el turismo se refieren fundamentalmente a políticas de fomento y promoción dirigidas al tejido empresarial, en estas materias se mantiene el esfuerzo por incentivar, en la medida de lo posible, la participación de las mujeres así como de localizar las posibles brechas de género existentes.

En cuanto a las acciones en materia deportiva, se continúa insistiendo en la línea mantenida hasta ahora de impulsar la participación de las mujeres a todos los niveles de la práctica deportiva mediante incentivos y competiciones.

Existen cuatro programas presupuestarios, de los seis que integran la sección presupuestaria, con indicadores para el seguimiento de los avances en el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres: el Programa 46B Planificación y Promoción del Deporte, el Programa 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y

Deporte, el Programa 75D Promoción, Calidad e Innovación Turística y el Programa 76A Ordenación y Promoción Comercial. El programa 46B tiene como referente la universalización progresiva de la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo, ya que a la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte le corresponde el fomento y promoción de las actividades deportivas.

## 2. RECURSOS

### 46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

Sería necesario aludir al Decreto 311/2009, así como al Decreto 137/2010, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, que establece una modificación de la estructura existente hasta el momento, lo que implica la reorganización de las competencias atribuidas a los órganos directivos en el área del deporte con la repercusión que en el ámbito presupuestario conlleva. En concreto, y en lo que a los programas presupuestarios encuadrados en el ámbito de actuación de la Secretaría General para el Deporte se refiere, las consecuencias derivadas de ambos Decretos se expresan en los siguientes términos:

- De un lado, tanto el Instituto Andaluz del Deporte (en adelante, IAD) como el Centro Andaluz de Medicina del Deporte (en adelante, CAMD) se adscriben a la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, por lo que su gestión presupuestaria se realiza a través del programa presupuestario 46B.
- Y de otro, el programa presupuestario 46A asume, además de los créditos correspondientes a las actuaciones que ya ejercía en materia de infraestructuras deportivas, los créditos correspondientes a las actuaciones que dotaban de contenido el programa presupuestario 46C Centros Deportivos (a excepción de lo relativo al IAD y al CAMD, anteriormente indicado). De esta manera, la nueva denominación del programa 46A es Infraestructuras, Centros y Ordenación Deportiva. Todo ello implica una nueva consideración de los criterios a adoptar en la inclusión de la perspectiva de género con relación al programa presupuestario 46A, y que se expone a continuación.

Las actuaciones que realiza el Servicio de Gestión de Inversiones, de la Secretaría General para el Deporte, se centran en la construcción de instalaciones deportivas, correspondiendo a las Corporaciones Locales la gestión del uso de las mismas. La dotación de las instalaciones en las distintas localidades viene determinada 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.

Por otra parte, respecto a los grandes eventos deportivos que en el ejercicio 2011 se prevé llevar a cabo, la participación femenina y masculina se concreta en:

- Desafío Doñana (participación de un 70% masculino y un 30% femenino).
- Andalucía Valderrama Máster Golf (un 100% masculino).
- Andalucía Tennis Experience (un 100% femenino).
- Almería Extreme Sailing Series (un 100% masculino).

La Secretaría General para el Deporte transfiere los créditos a la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., que es la que lleva a cabo la gestión y ejecución de los mismos.

#### 46B PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

De conformidad con el artículo 6 de la Ley 6/1998, de 14 de diciembre, del Deporte, entre las competencias de la Administración de la Junta de Andalucía, se encuentran, entre otras, la planificación y organización del sistema deportivo, la definición de las directrices y programas de la política de fomento del deporte, así como el desarrollo del mismo en sus distintos niveles.

Por otra parte, la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece que las Administraciones Públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma. Asimismo deben favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

La Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte, órgano gestor del programa presupuestario 46B, tiene como objetivo la universalización progresiva de la práctica de la actividad física y del deporte en Andalucía, en desarrollo de las competencias en materia de planificación y promoción del deporte, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo.

En el desarrollo de las actividades del programa 46B, la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte impone el enfoque desde la perspectiva de género en todos los Planes y Programas deportivos que lleva a cabo. Entre ellos, los dirigidos al fomento del Deporte Federado, del Deporte de Rendimiento y del Deporte Espectáculo, facilitándose y fomentando la participación de deportistas tanto de manera individual como a través de clubes, y también el Plan de Deporte en Edad Escolar o el fomento de la organización de eventos deportivos.

Del examen de los datos obtenidos en los distintos planes y actuaciones con respecto al ejercicio anterior, se desprende el siguiente análisis sobre su evolución:

Con referencia al número de licencias federativas, es significativo destacar el incremento en un 19,8% del número de licencias femeninas en 2009, con respecto a 2008, frente a un incremento del 7,5% de incremento de las licencias masculinas, referidas al mismo período. Como indicador de seguimiento previsto para 2011, se prevé que el número de licencias femeninas alcance la cifra de 103.351 y el de licencias masculinas 460.089.

Con respecto al programa Estrella Élite de Andalucía, de patrocinio a equipos que compiten en categoría máxima y submáxima, se observa que en la *categoría máxima*, los equipos masculinos representan casi un 46% frente al 36% de equipos femeninos (el 18% restante corresponde a equipos mixtos). Sin embargo, en la categoría submáxima, el número de equipos femeninos supera al número de equipos masculinos; representando un 46% de equipos femeninos, frente al 34% de equipos masculinos y un 20% de equipos mixtos. Para el ejercicio 2011 se prevé que el número de clubes femeninos sea de 43 mientras que el de clubes masculinos sea de 38.

Por otra parte, de conformidad con el Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, que regula el Deporte de Rendimiento en Andalucía, y mediante Resolución de 9 de junio, de la Secretaría General para el Deporte, se aprobó la relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía del año 2010, que incluye listados de deportistas y entrenadores o técnicos de alto nivel de Andalucía, así como deportistas, entrenadores o técnicos y jueces o árbitros de alto rendimiento de Andalucía. Según dicha relación, la participación femenina se ha incrementado en 2010, pasando de 142 mujeres deportistas de alto rendimiento en el año 2009 a 214 en el año 2010. Con respecto a 2011, la previsión de mujeres deportistas de rendimiento es de 250 y el de hombres deportistas de rendimiento 650.

Adquiere especial relevancia el **Deporte en Edad Escolar**, definido en la Ley 6/1998, del Deporte, como todas aquellas actividades físico-deportivas que se desarrollen en horario no lectivo, dirigidas a la población en edad escolar y de

participación voluntaria, atribuyendo a la Administración de la Junta de Andalucía la competencia de ordenación, organización y programación del deporte en edad escolar. Y el Decreto 6/2008, de 15 de enero, por el que se regula el Deporte en Edad Escolar en Andalucía, define la población en edad escolar como la comprendida entre los 6 y los 18 años que resida en Andalucía.

El incremento de la tasa de práctica deportiva es un objetivo claro ya que la consecución de hábitos de vida activa desde edades tempranas es garantía de una práctica deportiva para siempre. De esta manera, a finales de octubre de 2010 se publicará en BOJA la Orden conjunta de las consejerías competentes en materia de educación, salud y deporte que regula el Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía y se publican los programas correspondientes al curso 2010-2011.

Se trata de una iniciativa pionera que permitirá incrementar la práctica deportiva de la población en edad escolar (niños y niñas) y alcanzar una coordinación efectiva entre la Administración de la Junta de Andalucía, las entidades locales y las entidades deportivas andaluzas que propicie una oferta ordenada, coherente, conjunta y tendente a la excelencia de programas de deporte en edad escolar.

Entre las actuaciones orientadas a los deportistas escolares, se encuentra el Programa EDEA, Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía, que forma parte del Plan de Deporte en Edad Escolar, dirigido a la promoción del deporte entre los escolares andaluces con el objetivo de completar la formación integral del alumnado de las escuelas deportivas, promoviendo el juego limpio y participativo, siendo uno de los criterios fundamentales la composición paritaria de los equipos que participan. Para 2011 se prevé una participación de 180 niñas y 180 niños.

Como novedad para el ejercicio 2011, cabe destacar la inclusión en el programa 46B, del Instituto Andaluz del Deporte y del Centro Andaluz de Medicina del Deporte, tras su adscripción orgánica a la Dirección General de Planificación y Promoción del Deporte.

El IAD continuará con el desarrollo de acciones formativas, contribuyendo a definir perfiles profesionales especializados de marcado carácter competitivo e innovador, enfocando las necesidades formativas desde una perspectiva de máxima empleabilidad. Los programas y actuaciones del IAD van dirigidos fundamentalmente a profesionales y estudiantes vinculados al sector deportivo en materia de formación, documentación e investigación.

Con relación al CAMD, ha de destacarse la continuidad de la tendencia de los últimos años, de incrementar la labor asistencial en cada una de las sedes, aplicando

la homogeneización de los procedimientos y protocolos de trabajo en todas las unidades asistenciales y aumentando el nivel de calidad de las mismas.

Las actividades y programas que realizan tanto el IAD como el CAMD, se llevan a cabo desde una perspectiva de género, lo que permite en todo momento un seguimiento y control adecuados para adaptar las actuaciones a las necesidades existentes.

Como actuación destacada de esta Dirección General, a finales de 2010 se publicará el resultado de la ejecución del proyecto **El deporte universitario en Andalucía desde una perspectiva de género**, cuyo objeto es la realización de un diagnóstico de la situación actual en la materia en Andalucía, así como un análisis de género del presupuesto que las universidades públicas andaluzas destinan al deporte, y de las actividades que realizan en relación con la promoción de la actividad física y deporte. Estos trabajos se enmarcan en la Orden de 27 de enero de 2010, por la que se regula la concesión de incentivos en el contexto del Fondo G+, a proyectos que promuevan la inserción de la perspectiva de género en el presupuesto.

Finalmente, el Foro Provincial Deporte y Mujer, impartido por el IAD, tiene como objetivo dar a conocer las oportunidades y buenas prácticas que se están llevando a cabo en cada provincia, en programas y actividades relacionadas con esa materia, así como proponer un debate sobre las prácticas, instalaciones y tendencias en el deporte con especial repercusión en la mujer.

#### 75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

El objetivo fundamental de este programa es el de atender los servicios comunes de la Consejería y prestar a los órganos superiores y directivos la asistencia precisa para lograr el cumplimiento de sus fines con eficacia, así como una eficiente utilización de los medios y recursos materiales y personales asignados. La ejecución de este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de centros directivos de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte y es gestionado por la Secretaría General Técnica.

Por lo que respecta a los indicadores vinculados a este programa, se mantienen los relacionados con cursos, al objeto de establecer la incidencia del factor geográfico en el marco de la nueva oferta formativa de la Consejería y su supeditación a las circunstancias personales y familiares, en aras de establecer medidas efectivas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



El Plan formativo de la Consejería, para el ejercicio 2011, se distribuye en una doble oferta: la presencial y la telemática. El lanzamiento de la oferta de cursos telemáticos se establece como medida fundamental para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por lo que respecta a la valoración de dichos indicadores, a pesar de las modificaciones introducidas con la inclusión en la oferta formativa de los cursos telemáticos, continúa destacando, de un lado, el mayor número de mujeres asistentes a cursos, siendo muy desigual la asistencia a los mismos en función de si el curso se desarrolla dentro o fuera de la misma localidad. Así, el número de mujeres asistentes a cursos es sensiblemente superior al de hombres en el primer caso, mientras que si el curso se desarrolla en distinta localidad del centro de trabajo, el número de hombres asistentes a cursos es más del doble que el de mujeres.

Desde la Secretaría General Técnica, por tanto, se ha pretendido centrar los esfuerzos en contar con una oferta de cursos que de facto concilien la vida laboral y familiar y personal, así como favorecer en la práctica la inclusión de profesorado femenino en los cuadros formativos de la Consejería.

Por otra parte, en el ejercicio 2011 se comenzará a explotar los datos proporcionados por las herramientas financiadas con el 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**, encuadrado dentro de los proyectos aprobados por el Fondo G+ en 2010. Una vez analizadas y preparadas las herramientas de información, la explotación de dichos datos, prevista para el ejercicio 2011, podrá facilitar datos evaluables para poder identificar así posibles desigualdades por razón de género. Las conclusiones obtenidas permitirán reenfoque la elaboración de los planes, modificar la dirección de las acciones de fomento así como la promoción y reorientación de las políticas, para avanzar en la superación de las situaciones de desigualdad que se vayan poniendo de manifiesto.

## 75B PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN TURÍSTICA

En el programa presupuestario 75B, las actuaciones de la Dirección General de Planificación y Ordenación Turística van dirigidas a incrementar el nivel de desarrollo turístico de nuestra Comunidad Autónoma, contribuyendo a mejorar la oferta turística andaluza de forma que el destino Andalucía siga siendo uno de los destinos más relevantes y competitivos a nivel nacional e internacional, y se refieren fundamentalmente a políticas de fomento del tejido empresarial, incentivando, en la medida de lo posible, la participación de las mujeres, así como la localización de

aquellas acciones que puedan suponer un impacto de género. Dichas actuaciones pueden estructurarse en tres ámbitos de intervención o escalas con instrumentos específicos asociados: regional, intermedia y local.

En la primera de estas escalas encontramos el Plan General de Turismo Sostenible, que seguirá marcando las líneas de actuación de la política turística de toda el área de turismo de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, este centro gestor se encuentra en la escala intermedia, que es, normalmente, la más adecuada para la puesta en marcha de procesos de planificación con un carácter más integral. En este ámbito es donde se concentra el mayor esfuerzo presupuestario del programa 75B, a través de dos instrumentos de intervención concretos: el Programa de Recualificación de Destinos, con el Plan Qualifica, y la Estrategia de Turismo Sostenible, que encuadra la iniciativa de Turismo Sostenible y Planes Turísticos y las Iniciativas de Ciudades Turísticas.

El último ámbito de intervención es la escala local, que debe quedar en lo posible restringida a municipios con una problemática turística singular.

El principal objetivo de estas actuaciones es servir como instrumento de desarrollo destinado a favorecer un crecimiento turístico sostenible, con la finalidad de incentivar la mejora del turismo en las diferentes localidades de Andalucía y fomentar la integración de la mujer en el mercado laboral.

En este contexto, las iniciativas de Turismo Sostenible y las iniciativas Ciudades Turísticas, reguladas por la Orden de 9 de noviembre de 2006, recogen una valoración de la inclusión de medidas de integración de las mujeres entre los criterios de selección de los Promotores y Programas. En las iniciativas de Turismo Sostenible se promueve la participación de las mujeres, especialmente en el medio rural, en las nuevas tecnologías y en la formación, con la finalidad de garantizar su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural. En este sentido, se contemplará la incorporación de medidas específicas dirigidas a apoyar a las mujeres en la creación de empresas o ayudas al autoempleo.

Estos planes de desarrollo turístico están asociados a una figura denominada *promotor de turismo sostenible*. En este ámbito, según el artículo 55 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el que se regula el fomento de las asociaciones de mujeres, se impulsarán acciones dirigidas a conseguir la integración de las mismas en la estructura de los promotores de turismo sostenible, de tal forma, que exista una participación activa de las citadas asociaciones en la toma de decisiones de los mismos.

Estadísticamente se constata que un 50% de los puestos de promotor de estas iniciativas son ocupados por mujeres, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito del turismo.

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte cuenta con dos modalidades de subvenciones en las que se valoran con hasta un 5% de la puntuación total los proyectos de pequeñas y medianas empresas participadas mayoritariamente por mujeres. Durante el año 2010 se ha incluido en los formularios de solicitud de subvenciones en materia de turismo, una casilla sobre estimación del empleo que se pretende crear en cada proyecto, desagregada por sexo.

En el ámbito del Turismo Rural, regulado por el Decreto 20/2002, de 29 de enero, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio, puede otorgar subvenciones para la implantación, adaptación y mejora de los servicios turísticos en el medio rural y del turismo activo y establecer líneas específicas dirigidas a mujeres. Para el presupuesto de 2011, esta Dirección General pretende colaborar con el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010-2014), que conlleva una acción de choque planificada, multisectorial, concentrada y territorialmente diferenciada por zonas rurales que han sido delimitadas y calificadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía, prestando especial atención a aquellas zonas rurales con un mayor grado de atraso relativo.

La Dirección General de Planificación y Ordenación Turística pretende, para 2011, establecer para todos los ámbitos, un indicador de género que favorezca aquellos proyectos en los cuales haya una mayor participación de las mujeres, integrando la perspectiva de género en el diseño de las políticas y la planificación turística.

### 75D PROMOCIÓN, CALIDAD E INNOVACIÓN TURÍSTICA

La Dirección de Calidad, Innovación y Prospectiva Turística, como órgano responsable de la ejecución del programa presupuestario 75D Promoción, Calidad e Innovación Turística asume las competencias establecidas en el artículo 9 del Decreto 137/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte. Su objetivo principal es consolidar el turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía, en términos de competitividad económica, ambiental y social, fomentando la calidad en destinos, afianzando el posicionamiento en los mercados y potenciando la promoción bajo un nuevo enfoque dirigido, sobre todo, a un cliente de mayor gasto y mejor distribuido en el tiempo y el territorio.

Dentro del programa presupuestario 75D, para el ejercicio 2011, se prevé la implementación de planes de formación sectorial especializada, con el objetivo de dotar a los profesionales del sector de aquellos conocimientos y habilidades que faciliten la adaptación a las nuevas realidades del sector. Ello se tendrá que realizar necesariamente mediante el establecimiento de líneas de colaboración con los implicados en el sector (otras consejerías, agentes sociales, administración local, etc.), que impliquen un uso más eficiente y coordinado de los recursos disponibles.

Se ha de resaltar que, en 2010, se ha conseguido la matriculación de jóvenes hombres en especialidades de hostelería tradicionalmente desempeñadas por mujeres como el de gobernanta y camarera de pisos.

Fruto de la reestructuración de la Consejería, parte del antiguo programa 75C se incorpora a un nuevo programa, el 75D, añadiéndose a este programa presupuestario la actividad formativa en materia de arte ecuestre, como nuevo indicador que incorpora la desagregación por sexo en materia de alumnado participante en la formación especialista y de tecnificación ecuestre. En este indicador, la brecha de género se observa especialmente en las especialidades impartidas, tradicionalmente masculinas (mozo de cuadras, guarnicionería, etc.) y en su posterior inserción laboral que también es tradicionalmente masculina. Se está realizando un esfuerzo importante para reducir la brecha y poder alcanzar una representación equilibrada en la formación ecuestre.

Por otra parte, con la puesta en marcha del área de transferencia de conocimiento del proyecto Andalucía Lab, que acerca de manera práctica y útil el conocimiento al empresariado y profesionales turísticos, por medio de mesas de trabajo, jornadas, conferencias, talleres de aceleración o ciclos webinar de seminarios online; se incorpora un nuevo indicador de género con relación a las personas participantes en dichas acciones (en el cual la participación de las empresarias y profesionales mujeres es del 45%).

## 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

La Dirección General de Comercio, como órgano competente para la ejecución de la política comercial, en el ámbito del programa 76A, desarrolla ciertas actuaciones que pueden tener una incidencia indirecta desde el punto de vista de la igualdad, tanto de género como de inclusión social (ayudas a la mejora de la competitividad de empresas comerciales y artesanas o adecuación de los recursos de las empresas a las exigencias del sector a través de la formación de trabajadores y gestores).

Estas actuaciones se articulan presupuestariamente a través de distintas bases reguladoras de ayudas, en las que se recogen, entre otras, las siguientes modalidades: modernización e implantación de sistemas de calidad en PYMEs comerciales; modernización y fomento de la artesanía y becas de formación en comercio interior.

Para estas actuaciones, dirigidas al fortalecimiento del tejido empresarial, se ha hecho un esfuerzo por incentivar, en la medida de lo posible, la participación de las mujeres así como de localizar aquellas acciones que puedan derivar en alguna desigualdad de género.

Esto ha llevado a que en las bases vigentes en la convocatoria de modernización y fomento de la artesanía, se ponderen criterios de valoración orientados a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, tales como la consideración específica de acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el número de empleados y empleadas de las empresas solicitantes.

Por otro lado, posteriormente, en un intento de lograr una mejora de la calidad de los sistemas de obtención de la información relativa a indicadores de género y particularmente en la modernización e implantación de sistemas de calidad en PYMEs comerciales, en el modelo de solicitud de ayuda, se incorporó un campo destinado a la obtención de información relativa al número de empleados y empleadas de cada una de las empresas solicitantes.

Con relación a las actuaciones dirigidas a la adecuación de los recursos de las empresas a las exigencias del sector a través de la formación de los trabajadores y gestores y, concretamente, respecto de las becas de formación en comercio interior, la evolución del número de hombres y mujeres a los que se les ha concedido una beca es el siguiente:

Año Convocatoria	Nº Becarios	Porcentaje Hombres	Nº Becarias	Porcentaje Mujeres	Total
2007	4	20%	16	80%	20
2008	6	29%	15	71%	21
2009	5	31%	11	69%	16
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>26%</b>	<b>42</b>	<b>74%</b>	<b>57</b>

En el caso de la convocatoria 2009, y comparando el número de solicitudes presentadas con respecto al de becas concedidas, el detalle de esta información desagregada por sexo es el siguiente:

	Nº Solicitudes	Porcentaje Solicitudes	Nº Becas	Porcentaje Becas
Hombres	53	24%	5	31%
Mujeres	167	76%	11	68%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

De la evolución de los porcentajes calculados se observa un paulatino incremento de la asignación de becas concedidas a hombres, que pasa del 20% en la convocatoria 2007 al 31% en la convocatoria 2010. En cualquier caso la asignación de becas a mujeres, es en todas las convocatorias, superior al de las asignadas a hombres. Hay que tener en cuenta que las becas en comercio interior están destinadas a estudiantes de diplomaturas y licenciaturas universitarias y de Formación Profesional de grado superior, estudios en los que se ha observado un incremento importante del número de mujeres matriculadas respecto al número de hombres, en particular en licenciaturas.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	13	13
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	1	13	14
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	2	7	9
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	6	0	6
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	138	190	328
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	38	37	75
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	8	24	32
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	1	15	16
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	0	0

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	4	4
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 18.00 CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

### 1. INTRODUCCIÓN

A la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de conformidad con lo establecido en el Decreto 174/2009, de 19 de mayo, por el que se establece su estructura orgánica, le corresponden las competencias para la elaboración, fomento y desarrollo de medidas para favorecer el ejercicio de derechos y libertades de los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía en un ámbito de igualdad y bienestar social; 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; impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía, siendo la entidad encargada el Instituto Andaluz de la Mujer desde su creación, por Ley 10/1988, de 29 de diciembre. Dependiente de esta Consejería se encuentra el Instituto Andaluz de la Juventud, creado por la Disposición Adicional Primera de la Ley 9/1996, de 26 de diciembre, y regulado por el Decreto 118/1997, de 22 de abril, por el que se aprueba su organización y funcionamiento.

Estas competencias asignadas a esta Consejería 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 la que está 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 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 y el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía.

### 2. RECURSOS

#### 31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

A través de este programa se vienen desarrollando actuaciones encaminadas a evitar o retrasar la edad de inicio en el consumo de sustancias, prestar una atención integral a las personas afectadas y complementariamente para reducir o paliar los riesgos y daños y las enfermedades asociadas. Para ello, se pone a disposición de las personas afectadas una red de asistencia e incorporación social para atender las demandas, así



como diferentes programas de prevención en los distintos ámbitos educativo, familiar, comunitario y laboral. Aunque el marco actual de referencia es el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones 2002-2007, del cual se realizó la evaluación durante los años 2008 y 2009, en la actualidad se está ultimando el **III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones** (2010-2016), que se estructura en una serie de principios rectores, líneas estratégicas, objetivos generales, objetivos específicos y actuaciones.

Entre las líneas estratégicas se incluye el compromiso asumido por la Junta de Andalucía de hacer efectiva la perspectiva integrada de género para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, en la definición de cada objetivo específico y actuación del Plan, será preciso considerar los aspectos diferenciales que puedan existir y tenerlos en cuenta para conseguir la igualdad de género en la aplicación y consecución de esos objetivos y estrategias.

En consonancia con el aumento de las prevalencias de consumo de sustancias entre las mujeres, se ha incrementado el número de atendidas con distintos perfiles, aumentando el tipo de sustancias y adicciones que motivan las admisiones a tratamiento y observándose paralelamente distintas situaciones sociales y económicas de estas personas.

Por otra parte, el análisis de la situación social de las mujeres admitidas a tratamiento en la Red de Atención a las Drogodependencias y Adicciones indica que existen características específicas asociadas al género, presentando una mayor vulnerabilidad ante el riesgo de exclusión social y cuentan con menos apoyos de redes familiares y sociales. Esta situación requiere desarrollar acciones y programas de incorporación social que tengan en cuenta los aspectos diferenciales de hombres y de mujeres.

Las admisiones a tratamiento desde el 1 de enero al 28 de septiembre de 2010 nos muestran, tal como en años anteriores, que excepto en el caso del tabaco, en el resto de sustancias hay una gran diferencia entre sexos. También es importante señalar que en el caso de "otras drogas" no hay tanta diferencia entre sexos debido sobre todo al consumo de hipnosedantes, que es más frecuente en las mujeres.

Admisiones a tratamiento según sustancia y sexo (de 1 de enero a 28 de septiembre de 2010)

	Juego Patológico	Heroína y derivados	Cocaína	Tabaco	Cannabis	Alcohol	Otras drogas	Total
Hombre	710	2.593	3.010	763	1.671	3.658	379	12.784
	90,33%	87,93%	89,50%	51,90%	88,60%	82,37%	73,17%	82,94%
Mujer	76	356	353	707	215	783	139	2.629
	9,67%	12,07%	10,50%	48,10%	11,40%	17,63%	26,83%	17,06%
<b>Total</b>	<b>786</b>	<b>2.949</b>	<b>3.363</b>	<b>1.470</b>	<b>1.886</b>	<b>4.441</b>	<b>518</b>	<b>15.413</b>

Con las distintas estrategias que se pondrán en marcha con el III Plan se comprobará si las diferencias entre hombres y mujeres que se detectan responden a la realidad del problema o bien existen factores que dificultan el acceso de las mujeres a los recursos asistenciales. En este sentido, entre los objetivos generales del mismo, varios tenderán a reducir las desigualdades existentes en la información y acceso a los dispositivos de atención, como es el caso de la mejora de la accesibilidad a la Red de Atención a las Drogodependencias y Adicciones, adaptándola a las características de la población con problemas de drogodependencias y otras adicciones, garantizando la equidad en la provisión de los servicios; los objetivos que derivan del mismo permitirán adecuar los recursos y programas a las necesidades de la demanda de mujeres y hombres, facilitar su accesibilidad a los recursos y diseñar y poner en marcha estrategias que permitan aumentar la permanencia y la adherencia a los programas de tratamiento que se llevan a cabo en todos los centros de la Red Pública de Atención a las Drogodependencias y Adicciones.

Como en años anteriores, en los recursos de internamiento se continuará en la línea de flexibilizar los perfiles de las plazas para su adaptación a la demanda existente para evitar diferentes tiempos de espera según sexo.

Igualmente, se mantendrá la habilitación de plazas en la Comunidad Terapéutica de Mijas para madres con hijos menores de tres años hasta un máximo de dos. A estos menores se les oferta plaza en guardería pública y asistencia psicológica y pedagógica, si es necesario. También en la Comunidad de Mijas, se ofertan plazas para mujeres en el primer trimestre de embarazo o inicio del segundo, así como plazas para parejas en tratamiento. Junto con el tratamiento psicoterapéutico, se abordan en comunidad los posibles conflictos de parejas que desean desarrollar un proyecto de vida compartido.

La incorporación social es el fin último de las intervenciones en materia de adicciones, en esta línea el **Programa Red de Artesanos** consiste en la concesión de ayudas para la formación de personas que carecen de los recursos adecuados y de la formación necesaria para acceder al mercado de trabajo, con objeto de facilitar su incorporación al empleo. Las prestaciones del mismo muestran como en 2009 y lo que llevamos del año 2010 la frecuencia de personas que inician el programa se mantiene en cifras similares, en torno al 15 % de mujeres y el 85 % de hombres.

#### Personas beneficiarias Programa Red de Artesanos

Años	2007	2008	2009	2010 (*)
Hombres	226	298	170	171
Mujeres	55	91	33	29
<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>389</b>	<b>203</b>	<b>200</b>

(\*) Hasta 28 de septiembre

Sin embargo, las personas que finalizan el programa, salvo el año 2008 en que la duración del mismo era de un año y medio y sesga la información de otros años, los porcentajes de mujeres que terminan el programa son superiores al porcentaje que representan las mujeres que lo inician.

#### Personas que finalizan Programa Red de Artesanos

Años	2007	2008	2009	2010 (*)
Hombres	132	127	137	65
Mujeres	46	31	42	14
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>158</b>	<b>179</b>	<b>79</b>

(\*) Hasta 28 de septiembre

Así, en el año 2007 finalizaron el programa el 25,8% de mujeres; el 19,6% en el año 2008, el 23,4% en el año 2009 y el 17,7% en 2010.

#### Comparación de porcentajes de inicio y alta en Programa Red de Artesanos

AÑO	2007		2008		2009		2010 (*)	
	% Inicio	% Alta	% Inicio	% Alta	% Inicio	% Alta	% Inicio	% Alta
Hombres	80,5	74,2	76,6	80,4	83,8	76,6	85,5	82,3
Mujeres	19,5	25,8	23,4	19,6	16,2	23,4	14,5	17,7

(\*) Hasta 28 de septiembre

También en el ámbito de la incorporación social, el Programa Arquímedes facilita la contratación laboral directa de personas afectadas de una drogodependencia en proceso de incorporación social, mediante ayudas a empresas privadas y administraciones públicas. En 2009 se realizó una evaluación del programa por una empresa externa que valoró diversos aspectos del mismo en cuanto a su utilidad percibida y grado de satisfacción de las personas usuarias del mismo y de los empleadores. En cuanto al número de personas contratadas en los últimos tres años, los porcentajes son muy similares a los de las admisiones a tratamiento, 82,91% de hombres y 17,09% de mujeres. El programa, por tanto, va a trabajar en reforzar la idea de procurar una igualdad real en el acceso al empleo de hombres y mujeres en empresas privadas y, sobre todo, en Ayuntamientos.

Por otra parte, y para el año 2011, en materia de información, formación e investigación, se llevará a cabo, en colaboración con las Universidades andaluzas, un análisis de las actitudes y el consumo de sustancias y otras adicciones en la población universitaria andaluza con el objetivo de conocer la prevalencia y las características sociodemográficas de las personas consumidoras en Andalucía.

De igual modo se desarrollarán tres proyectos de investigación con un enfoque de género en colaboración con la Universidad de Málaga, como son:

- Relación entre el consumo de psicofármacos prescritos desde atención primaria y la adicción a drogas de abuso y otras adicciones, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Análisis de la historia de consumo de sustancias en los casos de violencia de género.
- Estudio de la prevalencia del consumo de alcohol y/o drogas en situaciones de violencia de género.

### 31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la Infancia, mantiene entre sus objetivos para el año 2011 la sensibilización social en valores y la formación e investigación en materia de infancia. Así mismo, los objetivos de la gestión de recursos del sistema de protección de menores, y la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social. En estos objetivos está integrada la perspectiva de género.

En relación con el objetivo de sensibilización social en valores, y la formación e investigación en materia de infancia, como en años anteriores, destacamos las campañas de promoción de los derechos de la infancia, mediante las cuales se pretende realizar una sensibilización social en valores positivos, entre los que se encuentran la igualdad de género, la publicidad no sexista y la no violencia entre iguales. Este Centro Directivo cuenta con la figura de Andaluna como transmisora de estos valores.

En relación con el objetivo de gestión de los recursos del Sistema de Protección de menores, una de las líneas de trabajo es la gestión de plazas en los Centros de Protección de Menores; dentro de la cual se encuentran los programas de madres gestantes, a través de recursos y programas de actuación específicos para este colectivo.

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”, que se tiene previsto empezar a finales de 2010 y se mantendrá durante 2011. Este programa va especialmente dirigido a mujeres reclusas cuya salida de los centros penitenciarios está próxima, y que quieren vivir con sus hijos y retomar su actividad familiar.

### 31G BIENESTAR SOCIAL

Dentro del programa presupuestario 31G Bienestar Social están ubicadas precisamente aquellas políticas que inciden en los servicios sociales comunitarios y en la atención a los colectivos más desfavorecidos. La perspectiva de género está integrada en los siguientes objetivos y líneas de trabajo:

- Definición de objetivos estratégicos en materia de igualdad de género en la Planificación sobre políticas por la Inclusión Social a desarrollar conjuntamente con la Iniciativa Social y en el análisis del impacto de género, en su fase de diseño, de los programas a subvencionar, en cada línea de subvenciones en materia de inclusión social.
- Definición de objetivos estratégicos en materia de igualdad de género en la Planificación sobre políticas por la Inclusión Social a desarrollar conjuntamente con la Iniciativa Social en materia de Voluntariado Social, en relación al conjunto de políticas de Voluntariado, que coordina la Agencia Andaluza del Voluntariado.
- Análisis por sexo de las personas que trabajan en las ONGs, que colaboran en materia de inclusión social.
- Desarrollo en la herramienta informática SISS, en materia de inclusión social, de la variable sexo en la calificación inicial previa a la concesión de cada subvención, así como facilitar la participación en jornadas y cursos sobre la perspectiva de género al personal que trabaja en materia de inclusión social.
- Determinar el impacto de género de las prestaciones solicitadas por las personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios. Actualmente de las personas solicitantes de estas prestaciones, las mujeres representan el 64%, y los hombres el 36%; con un total de 379.853 mujeres solicitantes y 213.667 hombres.

### 31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

El Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas, recoge una serie de actuaciones, con el fin de favorecer el bienestar y la estabilidad de las familias residentes en la Comunidad Autónoma y de fomentar la compatibilidad entre la vida laboral y la vida familiar, sobre la base de la igualdad de género.

Este objetivo persigue establecer un conjunto de medidas, servicios y ayudas a favor de las familias andaluzas en ámbitos como la atención a personas mayores, a personas con discapacidad y la concesión de prestaciones económicas a familias con menores de 3 años y por partos múltiples.

En la atención de personas mayores y personas con discapacidad existen programas que afectan de igual forma a estos dos colectivos, como son las plazas residenciales, estancia diurna y respiro familiar. La finalidad de ellos se centra en facilitar la atención integral de estas personas, como medida de apoyo a las familias.

El programa de estancia diurna ofrece un conjunto de actuaciones que, pres-tándose durante parte del día, estarán dirigidas a una atención integral mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de vida diaria, terapia ocupacional sólo para personas con discapacidad, acompañamiento y otros, que mejoren o mantengan el nivel de autonomía personal de las personas usuarias, evitando así el desarraigo que produce el internamiento en un centro residencial.

El programa de respiro familiar se presta en régimen residencial en períodos que oscilen entre 24 horas y un mes, con carácter prorrogable, y supone la atención a personas dependientes, cuando éstas no pueden ser atendidas por sus familiares, ya sea por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización de éstos, emergencias u otras circunstancias análogas.

El programa de plazas residenciales consiste en la concertación de plazas para personas mayores y para personas con discapacidad en centros públicos o privados, con carácter de permanencia. Asimismo los centros de día de mayores prestan el servicio de comedor todos los días hábiles no festivos. Los beneficiarios de este servicio son los socios/as de los centros de día, titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65, modalidad oro, los cuales disfrutan de una bonificación del 50% en el precio de la comida.

Por otro lado, en este programa presupuestario se financian las ayudas por Partos Múltiples y por Tercer Hijo. Estas ayudas reflejan un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global, destacando estas prestaciones económicas por menores y partos múltiples. En la sociedad actual existe un retraso importante en la edad de tener hijos/as y, a menudo, una renuncia a una segunda o tercera maternidad/paternidad. Ello es debido a los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. Por ello es preciso, superar esta situación con un conjunto de ayudas entre las que se encuentran las de carácter económico por el nacimiento de un tercer o sucesivo hijo/a cuando la familia tenga otro o más hijos/as menores de tres años, así como los partos múltiples.

### 31R SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

La 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 en la actividad laboral y otros obstáculos relacionados con la atención a la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su autonomía. Si a esto se suma una situación de discapacidad o dependencia, nos encontraremos a menudo en 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 concluir que, aunque las mujeres tengan mayor esperanza de vida, tienen en términos relativos una situación de dependencia mayor que el hombre tanto durante los primeros años de la vejez como a partir de los 80 años.

A la desigualdad en cuanto a recursos económicos, hay que unir, en muchos casos, unas reducidas oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de adopción de decisiones, que contribuyen a la tradicional falta de autonomía, con lo cual es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación; o al menos favorecer el mayor grado de autonomía en aquellos casos en los que el grado de dependencia desarrollado no permita fijar objetivos más ambiciosos.

En los grupos de población más desfavorecidos socialmente, las desigualdades entre hombres y mujeres resultan más acusadas. Así, es un hecho demostrado 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 sus derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación, incluso en el acceso a los servicios sociales.

Por último, estos colectivos 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 cual resulta básico sensibilizar a los profesionales y educar a la sociedad en general con el fin de reducir al mínimo los riesgos que entrañan para estas mujeres todas las formas de abandono, maltrato y violencia, creando mayor conciencia de esos fenómenos, y protegiéndolas, especialmente en situaciones de urgencia social.

De las líneas de trabajo ya iniciadas en el ejercicio anterior cabe resaltar, por su repercusión en el logro de los objetivos en la integración del enfoque de género en el presupuesto, la concesión al programa presupuestario 31R de los siguientes proyectos, en el marco de la Orden del Fondo G+:

1. Estudio de centros residenciales y de atención diurna para personas con discapacidad en situación de dependencia en Andalucía.
2. Plan de formación para la Integración de la Perspectiva de Género en el Programa Presupuestario 31R de Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad.

Entre las actuaciones dirigidas a la integración del enfoque de género, durante el ejercicio 2011, en el marco del programa presupuestario 31R se encuentran:

- 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 la Comunidad Autónoma de Andalucía, y desarrollo de un Plan Integral de Medidas 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 en 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.
- Incorporación de nuevos estándares de calidad referentes a la incorporación del enfoque integrado de género en la revisión que se haga de los contenidos de la Orden de 5 de julio de 2007, por la que se establece el proceso de evaluación externa de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad.
- Impartición de cursos de formación sobre el enfoque integrado de género al personal integrante del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad y de los centros residenciales y de día.
- Publicación de los protocolos de actuación destinados a fomentar la autovaloración positiva de las capacidades de mujeres con discapacidad. Así como se dará difusión de los logros educativos, culturales o científicos de las mujeres con discapacidad.



- Aplicación de los resultados del estudio de los servicios residenciales y de atención diurna para la detección de carencias en la atención y apoyo de las mujeres con discapacidad en situación de dependencia.
- Concesión de subvenciones a entidades que ofrezcan servicios de atención y apoyo a las familias de mujeres con discapacidad.
- Promoción de medidas que faciliten el acceso de las personas desde el cuidado informal a la formación profesional y el empleo en el sector de la atención a las personas en situación de dependencia.
- Desarrollo de programas de formación para cuidadores/as 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 necesaria corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Desarrollo de actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia.
- Desarrollo de programas de información, promoción y apoyo a personas cuidadoras de personas en situación de dependencia, con la finalidad de incrementar su conocimiento, su red social y revalorizar su actividad por parte de la sociedad.
- Incorporación de la perspectiva de género en la valoración, la elaboración del Informe Social y del Plan Individual de Atención a las personas en situación de dependencia.
- Integración de la perspectiva de género en la formación de los y las profesionales del Sistema de Promoción de la Autonomía y Atención a Personas en Situación de Dependencia (valoradores/as, trabajadores/as sociales, trabajadores/as de los Servicios).
- Inclusión de la variable sexo en los sistemas de información estadística sobre las personas en situación de dependencia.
- Introducción de la perspectiva de género en los diferentes estudios y análisis relativos a los servicios y prestaciones de atención a las personas en situación de dependencia.
- Incorporación de la perspectiva de género en todos los planes, programas, estrategias, actuaciones y procesos dirigidos a promover la autonomía personal y atender a las personas en situación de dependencia.

- Incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo normativo y seguimiento de la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Fomento y mejora de medidas dirigidas a las personas cuidadoras que impulsen la corresponsabilidad y promuevan el autocuidado de los varones y la participación de éstos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, asimismo, el conflicto entre los derechos de las personas cuidadoras y las personas en situación de dependencia.
- Ampliación progresiva del horario de atención de los Centros de Día (Unidades de Estancia Diurna) de personas en situación de dependencia.

### 31T PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La lucha contra la violencia de género en Andalucía desde el ámbito institucional se lleva a cabo a través del programa presupuestario 31T que contiene todas las actuaciones 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 2011, dentro del mencionado programa 31T se van a desarrollar las siguientes actuaciones orientadas a seguir corrigiendo desigualdades entre sexos, que tiene como manifestación última y extrema la violencia de género y que representa una clara conciliación de los derechos humanos:

1. El despliegue operativo y el mantenimiento del Observatorio Andaluz de Violencia de Género, que se creó a través del Decreto 298/2010, de 25 de mayo, y que regula su composición y funcionamiento. Se trata de un órgano colegiado de ámbito autonómico encargado de analizar la magnitud del fenómeno de la violencia de género y su evolución, así como asesorar y evaluar el impacto y los resultados de las políticas públicas que se desarrollen, para actuar de forma eficaz en este tipo de violencia. Igualmente se trata de un órgano instrumental que avanzará hacia una mayor coordinación multisectorial, y más efectividad en la prevención integral de este tipo de violencia.
2. El desarrollo y ejecución del I Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyas actuaciones y medidas tienen como objetivo último modificar los mitos, modelos y prejuicios existentes, y en todo caso, persiguen una triple finalidad:

- a) Presentar la violencia en su naturaleza multidimensional y como fenómeno enmarcado en la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres.
  - b) Determinar las diferentes causas de la violencia de género y sus consecuencias.
  - c) Presentar una imagen de las mujeres que han sufrido violencia de género como sujetos plenos con posibilidad de superar las situaciones en las que se encuentran.
3. El desarrollo de actuaciones encaminadas a la formación y especialización de los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género, a 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.
  4. Creación de una línea de subvenciones dirigidas a impulsar y apoyar la elaboración de investigaciones y estudios específicos sobre el fenómeno social de la violencia de género en sus diferentes aspectos.

### 32E INCLUSIÓN SOCIAL

Dentro del programa presupuestario 32E Inclusión Social se ubica parte de las políticas que procuran la disminución del nivel de feminización de la pobreza, manteniendo y, en su caso ampliando presupuestariamente, el actual Programa de Solidaridad, en concreto la medida Ingreso Mínimo de Solidaridad, en el futuro denominada renta básica, según lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

A continuación se presentan los datos de personas solicitantes del Programa de Solidaridad, con un total de 22.553 mujeres, un 72,5% y 8.467 hombres que representan el 27,3% del total. Dichos datos se explotan unidos al desglose de edad y a la provincia de residencia:

	Desconocido					Hombre					Mujer					Total
	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 55 años	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 55 años	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	> 55 años	
Almería	2	2	2	0	3	56	174	302	207	122	281	556	520	242	159	2.628
Cádiz	0	0	1	0	0	50	241	605	485	194	457	1.273	1.418	633	389	5.746
Córdoba	1	1	3	4	0	86	281	406	309	153	527	934	958	460	259	4.382
Granada	1	2	5	2	0	64	222	308	199	105	396	734	761	348	167	3.314
Huelva	0	0	0	1	0	36	107	174	114	58	140	330	349	180	98	1.587
Jaén	3	0	2	1	1	134	183	285	212	79	512	787	830	374	145	3.548
Málaga	1	1	1	0	0	55	186	308	232	188	297	803	848	489	313	3.722
Sevilla	1	0	1	0	0	89	337	532	396	193	691	1.382	1.420	713	350	6.105
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>570</b>	<b>1.731</b>	<b>2.920</b>	<b>2.154</b>	<b>1.092</b>	<b>3.301</b>	<b>6.799</b>	<b>7.104</b>	<b>3.439</b>	<b>1.880</b>	<b>31.032</b>

Desde la perspectiva de las competencias antes referenciadas tendríamos los siguientes objetivos y líneas de trabajo en materia de género:

- Análisis por sexo de las personas beneficiarias de la línea de las ayudas por renta básica (Ingreso Mínimo de Solidaridad), examinando la difusión e información del mismo, en colaboración con los servicios sociales comunitarios.
- Desarrollo de un programa dentro de la aplicación informática existente, para explotar el dato de las personas usuarias del Ingreso Mínimo de Solidaridad cuando son hombres o mujeres solos con cargas familiares.
- Estudio sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de pobreza y exclusión en relación con el impacto de la renta básica en Andalucía.
- Estudio, con posible, colaboración de las corporaciones locales andaluzas, sobre impacto de género en relación con la exclusión social referidas a con las actuaciones desde los servicios sociales comunitarios en Andalucía.
- Celebración de una Jornada formativa sobre el impacto de las políticas contra la exclusión social y la pobreza, con perspectiva de género.
- Mejora de la desagregación por sexo ya existente de todos los indicadores de gestión relativos a personas en la aplicación informática existente, en el seno del programa SISS.

Por último añadir un análisis de impacto de género de las actuaciones realizadas para desarrollar la inserción sociolaboral de personas en la exclusión, desde la perspectiva de género, favoreciendo la inserción laboral de las mujeres, especialmente aquellas con cargas familiares. Este punto se desarrollará conjuntamente con los dispositivos de la Consejería de Empleo.

## 18.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

### 32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

Promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, haciendo posible la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política, es la finalidad del Instituto Andaluz de la Mujer, y la del único Programa presupuestario que gestiona, 32G Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres.

El Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante, IAM), como Organismo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, es el encargado de la Coordinación de las Políticas de Igualdad, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, norma que supuso el apoyo legal a las actuaciones que en desarrollo de sus competencias venía realizando el Instituto.

En desarrollo de los mandatos de dicha Ley, por Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, como instrumento para contribuir al avance de la igualdad de toda la ciudadanía andaluza. El I Plan estructura sus grandes líneas de actuación en las ya presentadas por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y tiene en el Instituto Andaluz de la Mujer una de sus herramientas más sólidas para el impulso, coordinación y participación en las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Del análisis de los datos de la sociedad andaluza se puede observar que, aunque la evolución en los diferentes ámbitos es cada vez más positiva y avanza en la dirección adecuada para eliminar las desigualdades de género, hay determinados aspectos en los que seguir incidiendo hasta alcanzar la igualdad real y efectiva para las mujeres y hombres de Andalucía, y entre los que podemos destacar:

- En el ámbito de la Junta de Andalucía se continúan detectando como principales retos en materia de transversalidad, la necesidad de incidir en la presencia del análisis de género en los planes desarrollados por las distintas consejerías. Aún existen estadísticas públicas que no están desagregadas por sexo y hay que seguir trabajando para eliminar totalmente el lenguaje sexista, tanto en la normativa como en la documentación elaborada.

- Respecto a la educación, en el ámbito de la Formación Profesional y Universitaria existen sesgos de género en la elección de las ramas de enseñanza; y en lo referente a las personas docentes aún se detectan ciertas brechas en el ámbito universitario, de la investigación y puestos de responsabilidad.
- En el ámbito del empleo, existen brechas de género en las tasas de empleo. Las mujeres continúan teniendo más dificultades y obstáculos a la hora de acceder a puestos de responsabilidad y decisión. La diferencia salarial entre hombres y mujeres conlleva a situaciones de discriminación, con consecuencias de tipo social, económico y laboral.
- En el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, a pesar del reciente avance en los últimos años, de los hombres a la incorporación de las responsabilidades familiares y al ámbito doméstico, se continúa detectando un desequilibrio importante, ya que las mujeres son las que siguen desarrollando la mayor parte de estas tareas.
- Se han logrado grandes avances en la participación política de las mujeres en el ámbito autonómico, no siendo esta realidad la que existe en los ámbitos municipal y provincial, en los que hay que seguir trabajando.
- Dentro de los recursos de imagen y medios de comunicación, se continúa utilizando una imagen de las mujeres basada en estereotipos sexistas.
- Por último, tras un análisis integral respecto a la violencia de género, de la situación de desigualdad a la que se enfrentan estas mujeres, se hace necesario suministrarles recursos que faciliten y favorezcan un cambio en estas situaciones.

En función de lo expuesto, los ámbitos de intervención y las actuaciones a desarrollar siguen las grandes líneas establecidas tanto por la mencionada Ley de Igualdad como por el Plan Estratégico.

En cuanto a las acciones de sensibilización, difusión e investigación, se continuarán desarrollando líneas de actuación ya tradicionales del IAM como la edición del Boletín Jurídico Artículo 14 y la Revista Meridiam, los Encuentros de Formación Feminista, los estudios y encuentros para desarrollar e impulsar la investigación de género y la dotación de fondos documentales tanto del Centro de Documentación María Zambrano como de las bibliotecas de los centros provinciales.

También se continuará desde el IAM, realizando los informes de evaluación de impacto de género en el desarrollo de todos los proyectos normativos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Como novedad, hay que destacar la nueva función que asume la Unidad de Igualdad y Género del IAM. Una vez creadas las Unidades de Igualdad de Género en cada Consejería y consolidadas las Unidades de Género de las universidades, la Unidad de Igualdad y Género añade a sus objetivos tradicionales los de ofrecer a las anteriores, formación, asesoramiento especializado, recursos documentales, información sobre buenas prácticas e intercambio de experiencias.

### **Igualdad en la Educación**

Para la obtención de este objetivo se desarrollarán dos líneas de trabajo, a través de las que se van consolidando actuaciones encaminadas, por un lado, y en colaboración con la Consejería de Educación, a la formación en género del profesorado de primaria y secundaria, de las AMPAS y del alumnado; y por otro, y respecto de la enseñanza universitaria, apoyando en esta labor a las Universidades andaluzas a través del apoyo a sus Unidades de Igualdad y a la celebración de Jornadas Formativas de Género.

### **Igualdad en el Empleo**

Mediante el desarrollo de medidas encaminadas no sólo a paliar la situación más desfavorable de las mujeres respecto a los hombres en el mercado laboral, sino a conseguir eliminar las desigualdades, en líneas generales, en cuanto a la consideración y valoración laboral y social del trabajo femenino.

Su desarrollo absorbe importantes recursos, debido fundamentalmente a la cofinanciación, dentro del Programa Operativo 2007- 2013 del Fondo Social Europeo y del Fondo de Desarrollo Regional.

Para ello se seguirán consolidando actuaciones que incidirán en:

- El apoyo e impulso, tanto a la actividad emprendedora de las mujeres, como a las empresarias andaluzas; a través del Programa SERVAEM, que presta a dichas mujeres atención, asistencia, asesoramiento, formación y sensibilización, mediante el impulso y apoyo a las redes de empresarias, en colaboración con organizaciones empresariales de mujeres, así como de una línea de subvenciones en inversiones para Empresas de Mujeres en Andalucía.
- La búsqueda de la igualdad de hombres y mujeres en las empresas, mediante la proyección y difusión de formas innovadoras, del apoyo y asesoramiento en la elaboración de planes de igualdad en las empresas y de actividades de sen-

sibilización y formación en igualdad de oportunidades, contando para ello con la colaboración de las centrales sindicales mayoritarias y de organizaciones empresariales de mujeres.

- Aplicando medidas activas y preventivas para facilitar la empleabilidad de las mujeres. Atendiendo a la situación personal, familiar y sociolaboral de las mujeres, con acciones de orientación, asesoramiento, preformación profesional, formación, intermediación laboral, incluyendo medidas de acompañamiento y en su caso de atención social; articulado todo ello mediante subvenciones a las Corporaciones Locales para el funcionamiento de las Unidades de Empleo (UNEM) en los Centros Municipales de Información a la Mujer.
- También desarrollando acciones dirigidas a universitarias para favorecer su acceso al mercado laboral en igualdad de oportunidades, a través del Programa UNIVERSEM en colaboración con las Universidades andaluzas.
- Por último en acciones dirigidas a prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en colaboración con las centrales sindicales mayoritarias y a través del Servicio de Defensa Legal por Discriminación Laboral.

### **Conciliación y corresponsabilidad**

La conciliación es un objetivo nuevo para el ejercicio 2011; en ejercicios anteriores se encontraba dentro de la igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal y laboral. Para el ejercicio 2011 se pretende desagregar de la Igualdad en el Empleo, tratando la conciliación y corresponsabilidad como un objetivo en sí mismo, al considerar que va más allá de un mero reparto de tareas y responsabilidades.

Se continuará también con la labor del *Bus Itinerante*, a través del cual se difunde información sobre conciliación y corresponsabilidad por toda la geografía andaluza. Asimismo, se continuará la colaboración con la FAMP en el Programa Concil-IAM, el Plan de Medios y las Campañas de corresponsabilidad.

Como novedad para 2011, la participación en la Iniciativa Interreg PEOPLE “Innovación para el cambio social” en la línea de actuación “Conciliación de la Vida Laboral”, a través del subproyecto “Diversidad y Estrategias de reconciliación Diversia” mediante la elaboración de un estudio de necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la detección y difusión de buenas prácticas y el desarrollo de actividades de sensibilización y difusión del proyecto.



## **Promoción de la Salud y del Bienestar Social**

En esta materia se continúan desarrollando líneas de actuación ya consolidadas. Para la promoción de la salud, en colaboración con la Consejería de Salud, se celebrarán las Jornadas Anuales Mujer y Salud y se realizarán campañas informativas.

Respecto a la promoción del Bienestar Social, desarrollando actuaciones orientadas a la atención a colectivos de mujeres desfavorecidas (mayores, discapacitadas, en riesgo de exclusión social, inmigrantes, prostitutas y víctimas de tráfico sexual), instrumentadas mediante convocatorias anuales de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro.

También continuará el programa de estancias de tiempo libre, dirigido a mujeres solas de escasos recursos que tienen a su cargo hijos/as.

## **Participación Social, Política, Cultural y Económica**

Mediante el impulso y apoyo al Asociacionismo de Mujeres, una de las acciones prioritarias del IAM desde su creación es el Programa Asocia, de intervención con las asociaciones de mujeres de Andalucía, con la finalidad de configurar la participación de las mujeres como sociedad civil. Para ello, además de subvenciones para el mantenimiento y desarrollo de actividades de las mismas se realizan Seminarios Provinciales y Encuentros anuales. Igualmente se impulsa la celebración del Día 8 de marzo, la concesión de los Premios Meridiana o el certamen Arte de Mujeres.

## **Imagen y medios de Comunicación**

Este objetivo, que se desarrollaba en el ejercicio anterior dentro de la Integración de la perspectiva de género en la políticas públicas adquiere en 2011 entidad por sí mismo. Este objetivo va a desarrollarse a través del Observatorio de Igualdad de Género, herramienta que servirá para transmitir a la sociedad una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres. Todo ello se realizará analizando con perspectiva de género el lenguaje, los contenidos e imágenes utilizados por los medios de comunicación, impulsando la elaboración de códigos de buenas prácticas y tramitando las quejas de la ciudadanía sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de las mujeres.

## Red básica de atención a la mujer y contra la violencia

Este año se continúa con las actividades de los Centros Provinciales del IAM, los Centros Municipales de Información a la Mujer y el Servicio de Atención Telefónica que constituyen una importante red de servicios y programas que ofrecen atención especializada a las mujeres andaluzas. Las principales actividades que desarrollan estos centros son:

- La prevención y sensibilización contra la violencia de género.
- La prestación de servicios jurídicos y psicológicos en materia de violencia.
- La atención a mujeres víctimas de la violencia de género.

### 18.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

#### 32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

Para el ejercicio 2011, el Instituto Andaluz de la Juventud (en adelante, IAJ), a través de su programa presupuestario 32F Promoción y servicios a la Juventud, contempla una estructura financiera que viene delimitada por las áreas que configurarán el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía (Plan Gyga).

En la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos en este Plan Integral, las diferentes líneas de trabajo y las actuaciones en las que se concretan éstas, 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 las y los jóvenes de Andalucía.

Desde que en el año 2005 se constituyera en el IAJ un grupo de trabajo para la introducción de mainstreaming o transversalidad de género en sus servicios, se han detectado una serie de desigualdades sobre las que se han adoptado medidas en aras a su superación, y cuya situación actual es la siguiente:

- Escasa representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de participación juvenil. A este respecto, desde 2009 se viene observando un acercamiento en el nivel de participación de las mujeres en estos órganos. Asimismo, con respecto a los miembros (hombres/mujeres) que forman parte de estas entidades prácticamente se van igualando los porcentajes en su composición.

- Menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ. Esta desigualdad se ha corregido en estos últimos años y, con carácter general, se puede afirmar que existe un equilibrio global en la participación hombre/mujer en las actuaciones desarrolladas por el IAJ. Especialmente significativa es la participación de la mujer en las actividades de carácter formativo, en las de inmersión lingüística, o en la demanda de determinados servicios como el carné joven, o el teléfono de información sexual para jóvenes.
- Con respecto a las subvenciones que gestiona el IAJ a entidades públicas y privadas, se observa un número escaso de proyectos que contemplan la perspectiva de género. En relación con esta desigualdad, se han introducido en 2009 nuevos elementos de seguimiento que nos permiten cuantificar el número de proyectos que contemplan la perspectiva de género, por lo que se espera que en futuros ejercicios se puedan tener datos más fiables al respecto. En este sentido, por lo que se refiere a proyectos subvencionados desarrollados por asociaciones juveniles de ámbito regional de 54 proyectos subvencionados en 2009, 33 contemplaban la perspectiva de género, por lo que podemos afirmar que se está produciendo un incremento notorio de proyectos subvencionados que contemplan esta perspectiva.

Con carácter general, el IAJ participa en políticas de igualdad entre hombres y mujeres mediante las siguientes actuaciones:

- Participando activamente con otras consejerías o entidades a través de órganos que promuevan actuaciones en materia de género, como el grupo de trabajo de género y estadística del IEA, o la Escuela de Igualdad de Andalucía con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Realizando campañas de sensibilización de la población juvenil en materia de género.
- Adaptando las herramientas de la información juvenil, especialmente a través de las nuevas tecnologías, desde una perspectiva de género.
- Potenciando la formación del personal del IAJ, 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.
- Implantando las directrices diseñadas, en cuanto a utilización de técnicas y lenguaje no sexista en los cursos de formación que organiza el IAJ, así como la utilización de metodologías que promuevan la participación y no discriminación de las mujeres en los mismos.

- Supervisando y evaluando 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.
- Incentivando la participación femenina en los órganos de dirección de las entidades de participación juvenil.

Para el ejercicio 2011, los objetivos, líneas de trabajo y actuaciones contemplados en el Programa presupuestario 32F responden a la estructura establecida en el II Plan Integral de Juventud de la Junta de Andalucía (Plan Gyga), y que comprende tres grandes áreas:

En primer lugar, el área de emancipación que tienen como objetivos propiciar el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza y posibilitar el acceso a una vivienda a las y los jóvenes de Andalucía. Sus líneas de trabajo incidirán en promover el empleo juvenil entre el tejido empresarial andaluz, incidir en la formación, asesoramiento y orientación como estrategia para la incorporación laboral de la juventud andaluza, impulsar las actitudes emprendedoras entre las y los jóvenes de Andalucía, facilitar la compra de vivienda en propiedad para las/los jóvenes de Andalucía y el acceso a viviendas en alquiler.

Las actuaciones que va a desarrollar el IAJ en esta área, y que puedan incidir en la corrección de desigualdades de género se centrarán en la formación para la empleabilidad juvenil, del personal técnico de juventud así como el desarrollo del Portal web de emancipación.

En el área de participación y formación en valores, los objetivos generales son el fomento de la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad andaluza y la promoción de actitudes y valores democráticos entre la juventud andaluza.

El desarrollo de las actuaciones de esta área, vendrá marcado en materia de género por la desagregación por sexo y edad de los miembros de entidades Juveniles censadas, beneficiarios/as de proyectos desarrollados por Entidades Locales, participantes en el Programa Idiomas y Juventud y Corresponsales Juveniles, así como el análisis del acceso a los diferentes tipos de información desde una perspectiva de género, como la página web Patio Joven.

Por otra parte, se darán prioridad a los proyectos que promuevan el enfoque de género y la participación social de inmigrantes y jóvenes con discapacidad.

Por último, los objetivos del área de calidad de vida se orientan al fomento de los hábitos de vida saludable y consumo responsable entre las y los jóvenes andaluces, la creatividad desde todos los ámbitos como elemento fundamental en el desarrollo de la sociedad andaluza y el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía. Entre sus actuaciones destaca la formación compartida entre los servicios de atención a las mujeres y los servicios de atención a jóvenes o la Escuela de Igualdad de Andalucía.

Desde la perspectiva de género, se contempla el análisis de usuarios/as del teléfono de Información Sexual para Jóvenes, los participantes en el Programa “Desencaja” o los usuarios/as de la Red de Albergues Juveniles de INTURJOVEN; se fomentará la coordinación con el IAM en la realización de actuaciones formativas; la consolidación de las actividades desarrolladas en el marco de la Escuela de Igualdad de Andalucía, en coordinación con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y el IAM y el desarrollo de una campaña informativa sobre relaciones afectivo-sexuales en igualdad en adolescentes.

#### 34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

##### 31F PENSIONES ASISTENCIALES

Corresponde a este programa presupuestario el desarrollo de 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 o tienen recursos económicos insuficientes para atender sus necesidades básicas y se encuentran en estado de necesidad. Las actuaciones se dirigen con prioridad a dos sectores de la población: personas mayores y personas con discapacidad.

Estas actuaciones se concretan, por un lado, en la gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social ( en adelante, FAS), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo, que se encuentran en situación de necesidad, en una cuantía anual de 2.098,07 euros (149,86 euros mensuales, en catorce pagas).

Para hacer frente a estas actuaciones se cuenta con los créditos consignados en este programa presupuestario para financiar las pensiones del Fondo de Asistencia Social que en una cuantía mensual de 149,86 euros perciben alrededor de 8.000 personas en Andalucía que se encuentran incapacitadas para el trabajo o tienen más de sesenta y cinco años.

Por otra parte, la Junta de Andalucía, haciendo uso de sus competencias exclusivas en materia de servicios sociales, concede ayudas sociales de carácter extraordinario a las personas perceptoras de las prestaciones anteriores del FAS, del subsidio de garantía de ingresos mínimos derivado de la LISMI, (Ley de integración social del minusválido), y de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, estando previsto para el año 2011 que unas 119.000 personas se beneficien de estas ayudas. El importe de las mismas es de 1.054,56 euros anuales, para las personas beneficiarias de las pensiones FAS y del subsidio de garantía de ingresos mínimos, y de 109,22 euros en un pago único anual para aquellas que tengan reconocidas una pensión no contributiva.

Para la evaluación del impacto de género en este programa presupuestario se han tenido en cuenta los datos estadísticos que figuran a continuación y que contienen el número de personas que en la Comunidad Autónoma de Andalucía perciben estas pensiones y ayudas económicas, desagregados por sexo, al mes de junio de 2010, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión.

PRESTACIÓN	Hombres	%	Mujeres	%	Total
PENSIÓN FAS	1.129	14,00	6.935	86,00	8.064
SGIM LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido)	608	12,11	4.414	87,89	5.022
Pensiones no contributivas	29.283	28,07	74.553	71,93	103.836
<b>Totales</b>	<b>31.020</b>	<b>26,53</b>	<b>85.902</b>	<b>73,47</b>	<b>116.922</b>

Con carácter general, la primera consideración debe ser 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. Sin embargo estas ayudas van a ejercer un mayor impacto en las mujeres, ya que la población femenina es perceptora del mayor número de estas prestaciones, y ello debido a que, teniendo en cuenta el carácter asistencial de estas ayudas, históricamente las mujeres han presentado una mayor vulnerabilidad social y económica ante una situación de partida desigual, y en consecuencia existe un mayor número de ellas que no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente para causar derecho a una pensión contributiva.

No obstante, cabe destacar, en aras del objetivo de igualdad por razón de género, que con un análisis más pormenorizado por tramos de edad se deduce que la proporcionalidad no es igual, hasta el punto que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una tendencia más igualitaria y una mejora en la posición

social y económica de las mujeres. Así, en el supuesto de personas beneficiarias de **pensiones no contributivas**, únicas prestaciones periódicas de esa naturaleza que están vigentes y, por tanto, admiten nuevas altas, la situación es la siguiente:

#### Pensiones no contributivas

EDAD	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menores de 29	3.364	67,17	2.444	32,83	5.008
De 30 a 39	5.519	55,20	4.479	44,80	9.998
De 40 a 49	6.279	48,47	6.674	51,53	12.953
De 50 a 59	3.567	33,89	6.956	66,11	10.523
Más de 60	10.117	15,48	55.205	84,52	65.322
<b>TOTAL</b>	<b>28.846</b>	<b>27,58</b>	<b>75.758</b>	<b>72,42</b>	<b>104.604</b>

### 3. PERSONAL

En relación con el apartado de personal, los datos corresponden al personal adscrito a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tanto a nivel de servicios centrales, como de servicios periféricos (Delegaciones Provinciales y Centros), el Instituto Andaluz de la Juventud y el Instituto Andaluz de la Mujer.

Se han concedido todos los permisos solicitados que cumplieran los requisitos marcados en la normativa vigente en la materia. También se han aplicado las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que determina la legislación vigente.

En cuanto a las prácticas de conciliación, se aplican las determinadas por la normativa vigente, aunque en algunos casos se pueden dar circunstancias especiales y extraordinarias que necesiten soluciones no contempladas en dichas normas, sin que en ningún caso altere ni agrave la situación de partida del demandante. Se observa que sigue siendo mayoritaria la petición de permisos relacionados con el cuidado de familiares por parte de las mujeres, si bien se ve una ligera tendencia al alza por parte de los hombres en el permiso adicional por parto, o en el permiso de lactancia.

En esta Consejería para la Igualdad y Bienestar Social la población es mayoritaria de mujeres, pues tradicionalmente han ocupado los puestos de trabajo las profesionales de enfermería, trabajo social y auxiliares de clínica. La petición de permisos, por tanto, sigue siendo mayoritaria por parte de las mujeres, sobre todo en algunas situaciones administrativas.

Por otra parte, se intenta facilitar la asistencia a cursos de formación y promoción profesional, adaptados a las necesidades del personal, permitiendo la flexibilidad de horario, con el fin de avanzar en el equilibrio de género. Igualmente se facilita el disfrute de todos los permisos y licencias que la normativa vigente contempla para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En un análisis más pormenorizado se observa lo siguiente:

- En los exámenes prenatales y de preparación al parto se inicia una tendencia de solicitudes en los hombres.
- Los partos y/o adopción mantienen la casi totalidad de solicitudes de las mujeres.
- El permiso adicional por parto ha disminuido en los hombres, siendo casi todas las solicitudes de las mujeres.
- El permiso de lactancia o cuidado de hijos/as menores son pocos los hombres que lo solicitan.
- Los permisos por accidente grave, enfermedad grave o fallecimiento, las mujeres los solicitan el triple que los hombres.
- En las enfermedades infecto-contagiosas de hijos menores de 9 años las solicitudes de los hombres son pocas en comparación con las de las mujeres.
- En las reducciones de jornada por diversos motivos, han cambiado significativamente las solicitudes: en los hombres han aumentado bastante y en las mujeres han disminuido.
- No hay solicitudes de permiso por razón de violencia de género de la mujeres.
- En la reducción de jornada por guarda legal con disminución de retribuciones, ha habido una disminución muy importante: ninguna solicitud por parte de los hombres y menos de la tercera parte en las mujeres.
- En cuanto al cuidado de familiares, hay una tendencia al alza en la solicitud de los hombres.
- Las excedencias por cuidado de hijos/as siguen siendo las mujeres las solicitantes.
- Las excedencias por cuidado familiar siguen siendo muy escasas en los hombres y la mayoría son solicitadas por las mujeres.



## 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 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	4	21	25
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	5	129	134
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	8	107	115
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	-	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	4	106	110
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	30	0	30
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	355	1231	1586
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	144	430	574
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	34	215	249
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	13	119	132
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	-	-	-
Guarda legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	-	8	8
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	2	9	11

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	-	9	9
Excedencia por cuidado de familiar	1	2	3
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	-	-	-
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	-	-	-

## 19.00 CONSEJERIA DE CULTURA

### 1. INTRODUCCIÓN

En 2011, la Consejería de Cultura seguirá avanzando hacia el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siguiendo lo preceptuado en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

En cumplimiento de lo previsto en dicha Ley y en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, se ha creado la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Cultura, cuya misión será impulsar, coordinar e implementar el proceso de integración de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas.

### 2. RECURSOS

Las acciones de la consejería para visibilizar la perspectiva de género en el gasto público se apoyan en los siguientes pasos:

1. **Desagregar por sexo los datos e incluir indicadores de género** con objeto de disponer de información útil para el análisis de la presencia o ausencia de discriminación por razón de sexo, en lo relativo al número de personas beneficiarias de las políticas culturales.

En 2011, se pretende seguir adaptando los instrumentos de recogida de información y los soportes informáticos para la inclusión de la perspectiva de género, como bases para la reorientación de las políticas en caso de que se detectaran desigualdades.

2. **Medidas positivas en materia de género:**

En consonancia con el artículo 56.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se promoverá la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades culturales que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

Se detallan a continuación los **objetivos, líneas de trabajo y actuaciones** de los distintos programas presupuestarios de la Consejería de Cultura orientados a corregir desigualdades entre sexos:

#### 45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA

Dentro de este programa presupuestario, la materia en la que mejor se puede observar la integración de la perspectiva de género en el gasto público es principalmente la gestión del personal de la propia Consejería.

En este ámbito, la composición del personal de la Consejería de Cultura muestra un cierto grado de “segregación horizontal”, puesto que cuenta con una plantilla mayoritaria de mujeres. Esta segregación se refleja incluso dentro de los servicios internos, estando ocupados por hombres mayoritariamente aquellos cuyo contenido está relacionado con las infraestructuras y los trabajos más técnicos.

En cambio, la “segregación vertical” es menos evidente, puesto que los puestos directivos y de niveles superiores se reparten de manera bastante igualitaria entre mujeres y hombres.

Desde la Consejería de Cultura se han planteado varias líneas de trabajo con el fin de continuar avanzando en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Las directrices con enfoque de género que guiarán en 2011 la definición de los presupuestos en relación al programa 45A son las siguientes:

- Impulso, seguimiento y evaluación de las actuaciones y normas emanadas de la Consejería para la integración del principio de igualdad de género, a través de la recientemente creada Unidad de Igualdad de Género, en el seno de la Secretaría General Técnica.
- Implantación de los sistemas y medidas para conseguir la presencia equilibrada en las distintas secciones, direcciones generales, unidades, etc. A nivel interno, existe en la Consejería una planificación de los horarios de convocatoria a reuniones lo más beneficioso posible, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incorporación de un enfoque integral de género a las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la formación del personal en general, y más concretamente del responsable de la toma de decisiones y la gestión de los recursos humanos, en materia de igualdad de género y no discriminación, mediante nuevas ediciones del curso “Políticas públicas de igualdad de género entre hombres y mujeres”, ya disponible en la plataforma virtual de la Consejería.

- Creación de criterios de valor en torno a la igualdad de género en el ámbito de las subvenciones.
- Utilizar metodologías que promuevan la participación y no discriminación de las mujeres en las campañas de divulgación y sensibilización que se ponen en marcha así como que los canales de información que se utilizan no presenten sesgo de género.
- Explicitar el compromiso de la Consejería de Cultura con la garantía efectiva del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en todos los documentos e instrumentos de comunicación de la misma, tanto a nivel interno, como a la ciudadanía en general. En este sentido, se revisarán los documentos emitidos por la Consejería para evitar el uso sexista del lenguaje.

#### 45B BIENES CULTURALES

El programa presupuestario 45B, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales, tiene como objetivos básicos la protección, la conservación y la restauración, el fomento de la investigación y la difusión del Patrimonio Histórico.

Entre las actuaciones más significativas en relación con las políticas de igualdad de género que se prevén para este ejercicio presupuestario, hay que señalar que se continuará con el control del número de mujeres y hombres que accedan a las actividades culturales (exposiciones, jornadas, encuentros) que se organicen desde esta Dirección General de Bienes Culturales. También se desagregarán por sexo los datos sobre las personas que visiten el Portal de Investigación que se va a poner en marcha próximamente.

#### 45C INNOVACIÓN E INDUSTRIAS CULTURALES

Con la calificación G+, se encuentra el programa presupuestario 45C Innovación e Industrias Culturales. La D.G. de Innovación e Industrias Culturales ha realizado un análisis exhaustivo de la realidad en la que se encuentra el sector. De esta información se deduce la necesidad de introducir medidas de discriminación positiva.

Asimismo, el diagnóstico realizado en el ámbito de la ciudadanía como espectadora y beneficiaria última de las representaciones escénicas, muestra la dificultad de análisis de dicho sector por la escasez de datos sobre el mismo y, por tanto, la necesidad de elaboración de indicadores relevantes al género.

Una actuación en este sentido consiste en la explotación de datos provenientes de la encuesta de la Sociedad General de Autores de España sobre hábitos de consumo cultural de los andaluces.

No obstante, se considera que los programas que gestiona alcanzan valores de equilibrio bastante elevados, por lo que tiene como objetivo en el año 2011 poner en marcha líneas de actuación encaminadas a disponer de datos válidos y fiables para poder analizar cuantitativamente y cualitativamente esta realidad.

Sería conveniente establecer una línea de trabajo sobre “Igualdad de género en materia de personal directivo en la gestión cultural, tanto pública como privada”, ya que es éste el campo dónde se podría encontrar un mayor desfase en la presencia de hombres y mujeres.

#### 45D MUSEOS

Dentro del programa presupuestario 45D, correspondiente a Museos, se contemplan distintas actuaciones dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información.

Como aspecto transversal a todas estas iniciativas, una vez evaluadas las debilidades, se pretende impulsar mediante medidas específicas la perspectiva de género de la información de usos museísticos.

Para el Presupuesto 2011 se continuará trabajando en la equiparación de la presencia institucional de hombres y mujeres en los equipos de trabajo técnico. A fin de lograr este objetivo se continúa implementando el Plan de Formación específico del ámbito de los museos. Asimismo se trabaja en la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar poniendo en marcha medidas específicas.

Las principales líneas de trabajo y actuaciones encaminadas a corregir las desigualdades entre sexos continuando con la línea de años anteriores, consistirán en:

- Formación especializada en el ámbito de los museos y de la creación contemporánea, favoreciendo el acceso a las mujeres.
- Progresiva identificación de la información de género referida tanto al ámbito laboral como a los usuarios y usuarias.
- Mejora del equipamiento de atención a los usuarios y usuarias de los museos sin discriminación por sexo.

- Fomento de los sistemas de gestión de calidad desde una perspectiva de género.
- Potenciación de iniciativas que contribuyan a identificar desde una perspectiva de género nuevos yacimientos de empleo vinculados al entorno de los museos y de la gestión del arte emergente.

#### 45E COOPERACIÓN CULTURAL

En las bases reguladoras y convocatorias públicas de subvenciones en materia de Voluntariado Cultural, se contempla de forma específica como criterio prioritario a la hora de conceder dichas subvenciones, con carácter general, aquéllas que vayan orientadas a incentivar la participación de las mujeres y su acceso a la cultura.

Dichas subvenciones están dirigidas por un lado al apoyo a asociaciones sin ánimo de lucro, fundaciones culturales y entidades locales que realicen actividades de cooperación cultural. Por otro lado, otra línea de subvenciones está destinada a entidades que desarrollen programas de acción voluntaria y entre cuyos objetivos figure el acercamiento y difusión del Patrimonio Histórico a la ciudadanía y, en general, la realización de actividades culturales y artísticas, con las que se pretende promocionar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a la cultura.

En lo referente a la actividad estadística de la Consejería de Cultura, todas las actividades estadísticas oficiales definidas como pertinentes al género tienen ya incorporada la perspectiva de género. En 2011 se pretende avanzar en la explotación de aquellas fuentes de información administrativa que contemplen la variable sexo, y comenzar con el análisis de aquéllas que no la contemplan en la actualidad.

#### 45H LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

Se trabaja en la detección y/o prevención de posibles desigualdades de género, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades propias de este ámbito.

En este sentido se contemplan varias líneas de trabajo:

#### **Promoción de la creación literaria, el acercamiento del libro y la lectura a la ciudadanía**

- Puntuación de obras editadas y proyectos de edición en materia de género, en la baremación de las Ayudas a la Producción Editorial.

### **Extender los servicios Bibliotecarios al cien por cien de la población en Andalucía**

- Se ha incluido en el Plan de Servicios Bibliotecarios un estudio de la situación laboral del personal que trabaja en las bibliotecas públicas de Andalucía.
- Se han creado centros de interés en la mayor parte de las bibliotecas públicas que abordan la cuestión de género.
- Distribución de lotes bibliográficos sobre temática de género en las bibliotecas de Andalucía.

**Potenciar el acceso universal de la ciudadanía a los archivos que componen el Sistema Andaluz de Archivos**, a través de la inclusión de variables relevantes desde la perspectiva de género en los cuestionarios que se utilizan en la recogida de datos para la elaboración del censo de archivos andaluces; así como en sus memorias y estadísticas anuales, de obligado cumplimiento, y en las estadísticas mensuales de los archivos de titularidad estatal y /o gestión autonómica. Contribuirán a un mayor conocimiento de la situación de dicho acceso, mediante la medición de parámetros tales como solicitudes de consultas, de préstamos, de reproducciones, de copias, de certificaciones, asistencia a visitas guiadas, cursos, conferencias o exposiciones.

#### 45J PATRIMONIO HISTÓRICO

Los fines últimos perseguidos con este programa son la intervención, investigación e innovación, documentación, comunicación y desarrollo del patrimonio cultural en el marco de los planes de investigación, desarrollo e innovación de la Junta de Andalucía.

En el ejercicio 2011 el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, como órgano ejecutor, desarrollará actuaciones que impulsen dichos objetivos implementando la perspectiva de género, y en concreto en lo referente a las becas de formación y a la composición del alumnado de los programas formativos: cursos y másters en las materias citadas. Hasta hoy, los resultados han evidenciado una igualdad entre mujeres y hombres a la hora del acceso a los recursos en este ámbito. Para un mejor análisis de dichos datos se contempla la mejora del sistema de medición.

Por otro lado, se aplicarán las mismas medidas que la Consejería de Cultura aplica en general en lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal destinado en todos sus centros.

### 45K ARTES Y LETRAS

El programa presupuestario 45K Artes y Letras aglutina las actividades realizadas por el Instituto Andaluz de las Artes y las Letras y que hasta ahora se llevaban a cabo con cargo a los demás programas.

En el ámbito de la música, el teatro y la danza, se elaboró un estudio de cuyo análisis se extrajeron interesantes conclusiones de cara a la aplicación del principio de igualdad. Se seguirá avanzando en la adaptación de las herramientas de información para la inclusión de la variable sexo en aquéllas en que no está recogida aún, de cara a la implantación de medidas positivas en los ámbitos a los que se dirige: sector productivo, espectadores/as y formación.

Se proponen medidas dirigidas a potenciar el emprendimiento teatral por parte de las mujeres así como la promoción de la programación de obras de autoras teatrales.

Dichos criterios y conclusiones se pueden hacer extensivos al resto de áreas en las que trabaja este programa: bienes culturales, industrias culturales o flamenco; considerándose básica la identificación de los indicadores con enfoque de género.

En lo relacionado con las actividades de promoción y difusión del libro, archivos y bibliotecas, por ejemplo, esto se refleja en:

- Recogida de información del Observatorio de la Lectura, incluyendo la variable sexo.
- Recogida de datos desagregados por sexo a través de los circuitos de dinamización lectora y el circuito literario andaluz.
- Organización de actividades culturales simultaneando horarios de los colectivos infantil y adulto.

### 45L INFRAESTRUCTURAS CULTURALES

Este nuevo programa presupuestario se encargará de la realización de las grandes infraestructuras culturales de nuestra Comunidad Autónoma.

Aunque parezca un tema que por su carácter técnico y presupuestario de gasto de capital queda un poco alejado de presentar impacto de género, la realidad difiere mucho de ser así; puesto que dichas infraestructuras afectan a la sociedad en dos vertientes principalmente: el empleo y el disfrute de la ciudadanía.



En este sentido, se necesitará una evaluación del impacto de las infraestructuras sobre el empleo femenino y masculino, puesto que hasta ahora se cuenta con estimaciones de creación de empleo directo e indirecto sin disponer de una desagregación por sexo de dichos datos.

#### 45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y EL GENERALIFE

El Patronato de la Alhambra y Generalife cuenta con un estudio en el que aparecen desagregados por sexo los indicadores. A partir de este punto, podemos lograr una mayor información y conocimiento para analizar las posibles desigualdades que se puedan suscitar en el Patronato de la Alhambra y Generalife. Para el análisis de las desigualdades, se presentan las siguientes necesidades:

- Definir indicadores secundarios que capturen la dimensión de género y puedan ayudar a realizar un análisis más cualitativo de la presencia de las mujeres en el sector de la visita pública y en materia de promoción de la cultura como sujetos productivos y como ciudadanas espectadoras.
- Ampliar los estudios de género y extender de esta manera los indicadores a toda la realidad social.
- Fomentar los sistemas de gestión de calidad desde una perspectiva de género.

Constituye un objetivo estratégico en materia de igualdad de género, el hacer efectivo el derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad al disfrute del patrimonio histórico y de los eventos culturales que se celebren en el conjunto monumental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades de su competencia.

Con cargo al programa presupuestario 45F Tutela del Conjunto Monumental de la Alhambra y el Generalife se realizan las siguientes actuaciones:

- Estudio de la estadística de satisfacción del visitante en el conjunto monumental de la Alhambra y el Generalife. El objetivo que se persigue con esta investigación es el de reflejar con precisión las características, actividades y niveles de satisfacción del visitante al recinto monumental de la Alhambra, partiendo de una amplia muestra de los distintos tipos de visitantes a la misma con la incorporación de la variable sexo a los datos referidos.
- Estudio “Análisis estadísticos aplicados al impacto económico”. El objetivo general de este estudio es comprobar la repercusión económica del visitante al Conjunto Monumental sobre la evolución económica del sitio y su impacto de género.

- Programa dirigido al público denominado “La Alhambra y los niños”. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 6 y los 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, todos los días laborables de los meses de vacaciones de julio y agosto para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

#### 45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

Dentro del programa presupuestario 45G Promoción y Fomento del Arte Contemporáneo, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo lleva a cabo diferentes medidas positivas en materia de género en su ámbito competencial, entre las que se pueden citar las siguientes:

- Realización de actividades que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Realización de talleres y actividades dirigidos a la infancia.
- Puesta en valor del papel de las mujeres en el mundo de la cultura y el arte contemporáneo.

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo cuenta desde hace unos años con un proyecto dirigido al público en general, denominado BUHO, que incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y los 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas, todos los días laborables, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza.

Asimismo se continúa con los programas didácticos dirigidos tanto a alumnos y alumnas de Educación Primaria y Secundaria, como a familias y público en general, prestando especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.

Por otra parte, en el año 2011 se celebrará en el CAAC la séptima edición de los “Encuentros Internacionales de Arte y Género”, que tienen como objetivo ofrecer intervenciones de críticas e historiadoras del arte, comisarias de exposiciones, cineastas, escritoras, músicas y/o artistas de los distintos campos de la creación, realizadas por diferentes creadoras seleccionadas y que se desenvuelven dentro de los discursos de género y los feminismos.

### 3. PERSONAL

Un primer análisis de los datos de situaciones administrativas refleja la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar en beneficio, fundamentalmente, de las mujeres que hasta la fecha sigue siendo quien mayoritariamente solicita los permisos por cuidado de menores y relacionados con la vida familiar, incluidos aquellos que conllevan pérdida de remuneración.

No obstante, hay que tener en cuenta que los aspectos fundamentales de la política de personal no se establecen desde la Consejería, sino que responden a los criterios establecidos por la consejería competente en materia de Administración Pública, que unifica las medidas a nivel jurídico, tecnológico, etc., lo que limita el margen de maniobra en estos aspectos de las condiciones laborales.

En la Administración Pública, pese a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se pueden producir también prácticas discriminatorias. Por ello, la prevención de esta situación y su corrección en caso necesario es el principal objetivo de la Consejería de Cultura en materia de igualdad de género, para lo que se presenta como requisito imprescindible una formación previa y una sensibilización en esta materia del personal directivo, y especialmente también del personal encargado de la gestión de los recursos humanos, para que puedan garantizar un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación.

Así, entre las medidas adoptadas por esta Consejería para prevenir, evitar y corregir los desequilibrios de género se encuentran:

- Conceder flexibilización de los horarios para conciliar la vida personal y familiar solicitados tanto por parte de los trabajadores como de las trabajadoras.
- Acumulación de los permisos de maternidad y lactancia.
- Aplicar prácticas organizativas más eficaces, entre las que se han llevado a cabo las siguientes:
  1. Planificación de las reuniones, estableciendo con antelación la convocatoria.
  2. Sistema de compensación horaria.
  3. Mejora de la planificación que haga posible la reducción de horas extraordinarias.

En cuanto a la de formación, se sigue apostando por la realización de cursos en materia de género dirigidos a todo el personal de la Consejería, a través de la plataforma

virtual. Asimismo, se considera pertinente incentivar la participación de las mujeres y de los hombres en las actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con las áreas en las que están infrarrepresentados/as.

## ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Cultura, Patronato de la Alhambra y Generalife y del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	0	0
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	1	3	4
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	4	4
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	6	0	6
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	62	52	114
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	17	34	51
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	3	8	11
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	1	8	9
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Guarda legal: reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda	0	4	4
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	2	3

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	0	1	1
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	1	1
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

## 20.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

### 1. INTRODUCCIÓN

La Consejería de Medio Ambiente apuesta por el impulso de la perspectiva de género en los presupuestos, aplicándola a través de una doble vertiente:

Por un lado, como estrategia horizontal, a potenciar en 2011 mediante el análisis y la integración de la transversalidad de género en todos los niveles de gestión.

En este sentido, cabe mencionar que durante la fase previa a la elaboración de los Planes de Desarrollo Sostenible se han detectado ciertas desigualdades de género en las áreas de influencia socioeconómica de los Parques naturales. La Consejería de Medio Ambiente, en el ámbito de sus competencias, es responsable de la tramitación y coordinación de los Planes de Desarrollo Sostenible. En estos planes se asume entre sus objetivos el fomento de un desarrollo social basado en valores de igualdad y calidad de vida. Por esta razón, una vez detectadas las desigualdades, la Consejería pretende poner en marcha medidas para corregirlas.

Por otra parte, entre otras actuaciones desarrolladas por la Consejería de Medio Ambiente en este ámbito, se encuentra el proyecto “Estadística Empleo y Medio Ambiente en Andalucía”, ejecutado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible e Información Ambiental y financiado por el Fondo G+, regulado por la Orden de 27 de enero de 2010. Este Proyecto, de carácter bianual, tiene por finalidad elaborar una metodología, incorporando la perspectiva de género, dirigida a la sistematización y seguimiento del empleo ambiental en la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, en este sentido se aplican medidas específicas dirigidas a las mujeres, entre ellas se encuentra el “Programa GEODA Medio Ambiente e Igualdad de Género”, que se ejecuta desde la Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, que surge con un enfoque basado en la presencia y participación de las mujeres, como requisito indispensable para generar cambios transformadores que aporten una visión social de calidad ambiental en la construcción de un modelo más sostenible.

Este programa, en la actualidad, se ha visto fuertemente potenciado por el Programa Operativo 2007-2013 del Fondo Social Europeo, cuyo objetivo se basa en favorecer el principio de igualdad de oportunidades mediante acciones transversales que reduzcan las desigualdades. Gracias a este apoyo, el programa, además de

consolidar las líneas de información y comunicación, comienza a desarrollar otras líneas de actuación, como son la línea de formación y de elaboración de recursos didácticos, la línea de participación y sensibilización, la línea de investigación y evaluación.

## 2. RECURSOS

### 44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE

El programa 44A recoge los gastos de carácter general necesarios para el correcto funcionamiento de la Consejería de Medio Ambiente integrando la perspectiva de género en la gestión de los servicios horizontales de esta Consejería.

### 44B CAMBIO CLIMÁTICO, CALIDAD Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL

Este programa 44B tiene desagregada por sexo la información de las bases de datos utilizadas, así como la información de las personas usuarias del portal web de Cambio Climático. Por otra parte, se ha tenido en cuenta la utilización del lenguaje y la imagen no-sexista en el diseño de los portales web de Cambio Climático y de Ciudad 21.

### 44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El programa Espacios Naturales y Participación Ciudadana contempla entre sus objetivos la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Desarrollo Sostenible.

Entre otras actuaciones, ejecuta las transferencias a la Agencia IDEA, dirigidas a desarrollar las acciones necesarias para la dinamización socioeconómica del territorio de los Parques naturales de Andalucía, que son objeto de Planes de Desarrollo Sostenible. La Agencia IDEA desarrollará la coordinación y el seguimiento de las medidas relacionadas con la mejora de la calidad de vida de la población y la corrección de los desequilibrios detectados entre las mujeres.

Por otra parte, la Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, a través de su Servicio de Educación Ambiental y Formación, desarrolla el programa Educación Ambiental e Igualdad de Género. Se ha realizado una revisión y rediseño de sus principales líneas de acción para incluir la perspectiva de

igualdad de género en las actividades de educación y formación ambiental que se señalan a continuación:

- El Plan Andaluz de Formación Ambiental, orientado a fomentar la formación en la gestión del patrimonio natural de Andalucía y la promoción de la sostenibilidad, ha incluido criterios de igualdad de género en el diseño de las acciones formativas así como en la selección de los indicadores de evaluación de los mismos. Todas estas acciones formativas se encuadran en tres líneas, que son la conservación de la biodiversidad y gestión de espacios naturales, la sostenibilidad urbana y cambio climático; y la formación para profesionales de la educación ambiental.
- La línea de Educación Ambiental tiene como objetivo impulsar procesos de educación y sensibilización ambiental que se están poniendo en marcha mediante programas específicos con diferentes sectores sociales, tales como personas mayores y personas con discapacidad. En cada uno de estos programas se incluye la igualdad de género y la corresponsabilidad como herramientas fundamentales para el diseño, ejecución y evaluación de los mismos.
- La línea de participación y voluntariado ambiental, tienen como finalidad fomentar y favorecer la participación de la población de Andalucía en la resolución de los problemas ambientales y en la realización de acciones conjuntas y organizadas que contribuyan a conservar nuestro patrimonio natural. Asimismo trabaja en la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, realización y recopilación de indicadores de participación. Esta información va a permitir tener una visión de conjunto del tejido asociativo y los procesos de participación de la sociedad andaluza en los temas ambientales.
- Por último, la línea de elaboración y difusión de recursos didácticos ambientales incluye el enfoque de igualdad de género. Con el objetivo general de difundir valores proambientales, apoyar y reforzar los contenidos propuestos en las acciones de educación ambiental e igualdad de género.

#### 44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este Programa tiene como objetivo conservar la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenible de los ecosistemas y el medio natural. El programa está realizando un trabajo de desagregación por sexo de sus indicadores presupuestarios.

#### 44F DESARROLLO SOSTENIBLE E INFORMACIÓN AMBIENTAL

El programa 44F desarrolla una serie de actuaciones con perspectiva de género que se enmarcan en los ámbitos de competencia que tiene atribuidos. Para el ejercicio 2011, las acciones desarrolladas por el programa y orientadas a la incorporación del enfoque de género, son las siguientes:

1. En la elaboración de las estadísticas de actividad económica y medio ambiente en Andalucía, proyecto estadístico de carácter bianual, incluido en el IV Plan de Estadísticas de Andalucía 2007-2010, y en la elaboración del Directorio de empresas del sector medioambiental, se trabaja en el fomento del empleo y el autoempleo de las mujeres en el sector medioambiental.
2. La producción estadística, en el ámbito de competencias de esta Dirección General, se realiza desagregando los datos por sexo. En colaboración con el Instituto Andaluz de Estadística, se está llevando a cabo una revisión de todas las estadísticas oficiales que desarrolla la Consejería de Medio Ambiente para proceder a la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos supuestos que sea posible, entre ellos el Registro de visitas a equipamientos de uso público, el registro de personas usuarias del servicio de información y participación pública “Buzón del Ciudadano” o la desagregación por sexo de suscriptores de las revistas ambientales editadas por la Consejería de Medio Ambiente (revista de “Medio Ambiente”, “En Acción”, “Aula Verde”).
3. En el ámbito de la comunicación, se desarrollan acciones de información ambiental desde un enfoque de género. En este sentido, se ha trabajado en la consolidación de la campaña de comunicación ambiental con perspectiva de género mediante la ampliación de la exposición Experiencias en Andalucía y la realización de un vídeo documental sobre “mujeres y desarrollo sostenible”.
- 4.- En materia de investigación se ha dado impulso al desarrollo de procesos de investigación social que generen información referente a temas ambientales desde la perspectiva de género. Se ha fomentado la investigación sobre el papel de las mujeres en la protección del medio ambiente así como el desarrollo de herramientas de evaluación y seguimiento de programas y actuaciones en el ámbito socioambiental incluyendo indicadores de género.
5. Por otra parte, en materia de concesión de subvenciones, se aplican 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. En concreto, en los criterios objetivos para la concesión de las subvenciones, se han incluido en diversas órdenes que regulan ayudas del ámbito de la Consejería de Medio Ambiente, la consideración de la igualdad de género para ser entidades o personas solicitantes. Es el caso de la Orden de 15 de abril de 2009, proyectos locales; la Orden de 17 de junio de 2009, sobre proyectos de educación y sensibilización ambiental; la Orden de 25 de febrero de 2008, que regula las ayudas a la gestión forestal sostenible y Orden de 23 de julio de 2010, relativa a los Parques Nacionales de Doñana y Sierra Nevada.

6. Otra de las iniciativas puestas en marcha por la Consejería de Medio Ambiente durante el año 2010 es la celebración del “Primer Seminario sobre ecofeminismo: mujeres y medioambiente”, en cuya organización colabora esta Dirección General.

### 3. PERSONAL

A la vista de los datos relativos a permisos y licencias del personal de la Consejería de Medio Ambiente y, comparándolos con los del año anterior, se observa una tendencia al aumento del número de hombres que solicitan este tipo de permisos y reducciones de jornada, relacionados con el entorno familiar. Resulta especialmente significativo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, donde se ha pasado de 2 a 10 hombres solicitantes, manteniéndose estable el número de las mujeres que lo han solicitado. Igualmente, en el permiso adicional por parto o adopción, el número de hombres que se han acogido al mismo se ha duplicado de un año a otro. Esta tendencia puede observarse también en el permiso por enfermedad infecto-contagiosa, así como en la reducción de jornada.

## ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

## Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Medio Ambiente y la Agencia Andaluza del Agua en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	4	27	32
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	14	31	45
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	19	25	44
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	1	0	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	7	22	29
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	40	0	40
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	740	587	1327
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	142	144	286
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	65	72	137
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización de recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	47	61	108
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	2	3

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	7	10	17
Excedencia por cuidado de familiar	1	0	1
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0

### 5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

Una vez expuestos en el epígrafe anterior los objetivos y actuaciones planificadas por las diversas consejerías para el ejercicio presupuestario 2011, en este apartado se muestra de manera íntegra el conjunto de indicadores con relevancia para la elaboración de un presupuesto con perspectiva de género que están asociados a cada uno de los programas presupuestarios y políticas de la Junta de Andalucía. El conjunto de indicadores presupuestarios, con y sin pertinencia de género, aparecen publicados en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011.

Antes de analizar la distribución de los indicadores por consejería y por política presupuestaria, es conveniente recordar que el establecimiento de indicadores relevantes al género, como cualquier otro tipo de indicador, se fundamenta en un buen conocimiento del contexto de la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado ámbito. Por otra parte, un indicador de género no es aquél que simplemente presenta una información desagregada por sexo, sino aquél que resulta de utilidad para evaluar el grado en el que se han conseguido los objetivos establecidos con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

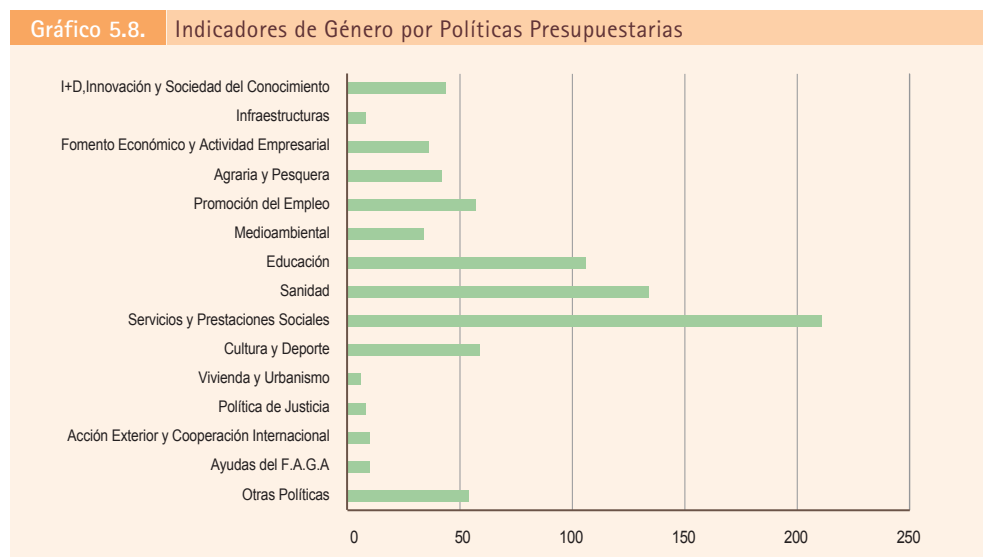
Por secciones presupuestarias, las consejerías han diseñado un total de 819 indicadores de género para el seguimiento y evaluación del ejercicio presupuestario 2011. Esta cifra supone un 42% sobre el conjunto de indicadores presupuestarios para dicho ejercicio. Con respecto al Presupuesto 2010, se registra un crecimiento notable en términos absolutos, con 54 indicadores adicionales, y también relativos, con 6 puntos porcentuales más. El aumento en el número de indicadores de género ha sido posible, en primer lugar por el incremento del número de indicadores que pueden cumplimentar los programas presupuestarios, que han pasado de doce a veinticuatro; además de por el aumento porcentual que refleja que los centros directivos han incorporado la dimensión de género a un mayor número de los indicadores empleados por los respectivos programas presupuestarios.

Consejerías	2011	Consejerías	2011
Consejería de Presidencia	21	Consejería de Salud	134
Consejería de Gobernación y Justicia	39	Consejería de Agricultura y Pesca	62
Consejería de Hacienda y Administración Pública	37	Consejería de Turismo, Comercio y Deporte	36
Consejería de Educación	70	Consejería para la Igualdad y Bienestar Social	159
Consejería de Economía, Innovación y Ciencia	83	Consejería de Cultura	43
Consejería de Obras Públicas y Vivienda	22	Consejería de Medio Ambiente	34
Consejería de Empleo	79	<b>Total General</b>	<b>819</b>

Las Consejerías que presentan un incremento más pronunciado son principalmente Economía, Innovación y Ciencia, Medio Ambiente, Hacienda y Administración Pública, Igualdad y Bienestar Social, Salud y Agricultura y Pesca. También han aumentado el número de sus indicadores de género las Consejerías de Presidencia, Educación y Empleo.

En términos absolutos, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y la Consejería de Salud son las que cuentan con mayor número de indicadores, al igual que en el Presupuesto 2010, seguidas de las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia, de Empleo y de Educación.

Por políticas presupuestarias, los indicadores de género quedan distribuidos del modo que puede apreciarse en el gráfico siguiente:



La política de Servicios y Prestaciones Sociales, ejecutada principalmente por las Consejerías para la Igualdad y Bienestar Social, Empleo y Gobernación y Justicia es la que aúna el mayor número de indicadores, como en el ejercicio precedente. Las dos políticas siguientes por número de indicadores son Sanidad y Educación. Estas tres políticas incrementan su número de indicadores de género con respecto a 2010. La política mediambiental, la política de I+D, Innovación y Sociedad del Conocimiento, las Ayudas del Fondo Andaluz de Garantía Agraria (FAGA) y Otras Políticas, esta última ejecutada principalmente por las Consejerías de Presidencia, Gobernación y Justicia y Hacienda y Administración Pública, también incrementan de manera notable su número de indicadores de género.

En síntesis, los indicadores de género para el ejercicio presupuestario 2011 crecen en términos cuantitativos con respecto a 2010, pero también se aprecia al profundizar en la formulación de los mismos una mayor calidad. El origen de este avance se encuentra, principalmente en el compromiso continuado y mejorado de los centros directivos con el Proyecto G+, y en el consiguiente progreso en el aprendizaje de la aplicación de la transversalidad de género en el procedimiento de elaboración presupuestaria. No obstante, es necesario destacar los diferentes instrumentos de formación y apoyo puestos en marcha por la Consejería de Hacienda y Administración Pública durante 2010 con miras a la mejora del diseño de los indicadores presupuestarios: módulo formativo on-line sobre presupuesto y género, curso de formación sobre presupuesto y género homologado por el Instituto Andaluz de Administración Pública, seminarios sobre herramientas presupuestarias, y ronda de sesiones de asesoramiento a las distintas consejerías, en las cuales se ha contado con la asistencia y participación de las personas responsables de la gestión presupuestaria así como de la planificación de las políticas. Es de esperar que para el ejercicio presupuestario 2012 los indicadores presupuestarios sigan ganando en calidad, apoyándose en la mejora de capacidades que los centros directivos obtendrán con la gestión de los diversos proyectos financiados por el Fondo G+, descrito en el Capítulo 2 de este informe.

## 01 I+D, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54A	INVESTIGADORES EN FORMACIÓN	675	Nº HOMBRES
1200	54A	INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN	825	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS INVESTIGACIÓN	16.817	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS INVESTIGACIÓN	8.283	Nº MUJERES
1200	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR PRINCIPAL	1.500	Nº HOMBRES
1200	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADORA PRINCIPAL	500	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	141	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	69	Nº MUJERES
1200	54A	BECAS TALENTIA	135	BENEFICIARIOS
1200	54A	BECAS TALENTIA	165	BENEFICIARIAS
1200	54I	CENTROS ACCESO PUB. INTERNET	315.000	USUARIAS
1200	54I	CENTROS ACCESO PUB. INTERNET	280.000	USUARIOS
1200	54I	VOLUNTARIAS DIGITALES	1.150	Nº MUJERES
1200	54I	VOLUNTARIOS DIGITALES	1.400	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54I	PYMES DE MUJERES ASESORADAS EN INNOVACIÓN	500	NÚMERO
1200	54I	USUARIAS DE PROGRAMAS FORMACIÓN TIC	118.000	Nº MUJERES
1200	54I	USUARIOS DE PROGRAMAS FORMACIÓN TIC	83.000	Nº HOMBRES
1200	54I	TRÁMITES INICIADOS POR MUJERES EN MOAD	12.000	NÚMERO
1200	54I	TRÁMITES INICIADOS POR HOMBRES EN MOAD	8.000	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDAD ESTADÍSTICA CON TRANSVERSALIDAD GENERO	135	Nº REALIZADAS
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	NºHOMBRES
1231	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	NºMUJERES
1231	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES FORMACIÓN	25	Nº HOMBRES
1231	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES FORMACIÓN	45	Nº MUJERES
1231	54F	BECAS ADJUDICADAS	5	NºHOMBRES
1231	54F	BECAS ADJUDICADAS	5	NºMUJERES
1300	54E	PRODUCTOS DESCARGADOS VIA WEB	35.000	Nº POR HOMBRES
1300	54E	PRODUCTOS DESCARGADOS VIA WEB	14.000	Nº POR MUJERES
1300	54E	PETICIONES DE CARTOGRAFÍA	1.500	Nº HOMBRES
1300	54E	PETICIONES DE CARTOGRAFÍA	600	Nº MUJERES
1300	54E	GRUPOS DE TRABAJO SIST. CARTOGRAFICO	48	PORCENT. MUJERES
1300	54E	GRUPOS DE TRABAJO SIST. CARTOGRAFICO	52	PORCENT. HOMBRES
1632	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	20	Nº HOMBRES
1632	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	35	Nº MUJERES
1632	54D	BECAS PERSONAL I+D FORMACIÓN	35	Nº MUJERES
1632	54D	BECAS PERSONAL I+D FORMACIÓN	20	Nº HOMBRES
1632	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	60	Nº CONTRATADOS
1632	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	60	Nº CONTRATADAS
1632	54D	ALUMNADO EN CURSOS DE FORMACIÓN	12.000	Nº ALUMNOS
1632	54D	ALUMNADO EN CURSOS DE FORMACIÓN	4.000	Nº ALUMNAS
1632	54D	ALUMNADO EN CURSOS ONLINE	600	Nº ALUMNOS
1632	54D	ALUMNADO EN CURSOS ONLINE	400	Nº ALUMNAS

## 02 INFRAESTRUCTURAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	3	NºFORMADORES
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	3	NºFORMADORAS
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	30	NºALUMNOS
1300	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS	30	NºALUMNAS
1300	51B	EMPLEO DIRECTO	407	Nº EMPLEADAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1300	51B	EMPLEO DIRECTO	5.431	Nº EMPLEADOS
1300	51B	TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	60	PORCENT. USUARIAS
1300	51B	TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	40	PORCENT. USUARIOS

### 03 FOMENTO ECONÓMICO Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54H	ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	204	Nº MUJERES
1200	54H	ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	123	Nº HOMBRES
1200	61B	BENEFICIARIOS BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	16	Nº HOMBRES
1200	61B	BENEFICIARIAS BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	24	Nº MUJERES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	6.641	Nº HOMBRES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	5.748	Nº MUJERES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	4.805	Nº HOMBRES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	2.452	Nº MUJERES
1200	72C	PERSONAS INFORMADAS Y SENSIBILIZADAS	47.394	Nº HOMBRES
1200	72C	PERSONAS INFORMADAS Y SENSIBILIZADAS	53.942	Nº MUJERES
1200	72C	ALUMNADO FORMADO	2.754	Nº HOMBRES
1200	72C	ALUMNADO FORMADO	2.754	Nº MUJERES
1200	72C	TÉCNICOS AL APOYO PARA EMPRENDEDORES	327	Nº HOMBRES
1200	72C	TÉCNICOS AL APOYO PARA EMPRENDEDORES	522	Nº MUJERES
1232	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES	50	Nº HOMBRES
1232	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES	70	Nº MUJERES
1700	75A	ACCESOS A SERV.DOCUMENTALES PRESENCIALES	132	PORCENT.USUARIO
1700	75A	ACCESOS A SERV.DOCUMENTALES PRESENCIALES	124	PORCENT.USUARIA
1700	75A	CURSOS TELEMÁTICOS	224	NºALUMNO
1700	75A	CURSOS TELEMÁTICOS	336	NºALUMNA
1700	75A	CURSOS TELEMÁTICOS	6	NºPROFESORES
1700	75A	CURSOS TELEMÁTICOS	8	NºPROFESORAS
1700	75A	CURSOS LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	55	NºALUMNO
1700	75A	CURSOS LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	75	NºALUMNA
1700	75A	CURSOS LOCALIDAD DISTINTA CENTRO TRABAJO	78	NºALUMNO
1700	75A	CURSOS LOCALIDAD DISTINTA CENTRO TRABAJO	37	NºALUMNA
1700	75A	CURSOS PRESENCIALES	21	NºPROFESORES
1700	75A	CURSOS PRESENCIALES	15	NºPROFESORAS
1700	75D	ACCIONES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	1.000	PARTICIP. HOMBRES
1700	75D	ACCIONES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	800	PARTICIP. MUJERES
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	33	ALUMNOS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	22	ALUMNAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1700	75D	PROY. FOMENTO ESTUDIOS	2	NºBECARIOS
1700	75D	PROY. FOMENTO ESTUDIOS	6	NºBECARIAS
1700	76A	FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR	15	NºBECARIOS
1700	76A	FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR	33	NºBECARIAS

#### 04 AGRARIA Y PESQUERA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71A	ENCUESTAS GANADERAS REALIZADAS	5.750	ENCUESTADOS
1600	71A	ENCUESTAS GANADERAS REALIZADAS	700	ENCUESTADAS
1600	71C	BENEFICIARIOS PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	38	Nº HOMBRES
1600	71C	BENEFICIARIOS PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	15	Nº MUJERES
1600	71C	BENEFICIARIOS PROYECTOS ECOLÓGICOS	44	Nº HOMBRES
1600	71C	BENEFICIARIOS PROYECTOS ECOLÓGICOS	17	Nº MUJERES
1600	71C	BENEFICIARIOS EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS	1.448	Nº HOMBRES
1600	71C	BENEFICIARIOS EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS	552	Nº MUJERES
1600	71C	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	345	Nº HOMBRES
1600	71C	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	132	Nº MUJERES
1600	71E	CONTRATADOS GERENTES Y ADMINISTRACIÓN	13	Nº HOMBRES
1600	71E	CONTRATADOS GERENTES Y ADMINISTRACIÓN	9	Nº MUJERES
1600	71F	CESE ANTICIPADO	87	Nº HOMBRES
1600	71F	CESE ANTICIPADO	23	Nº MUJERES
1600	71F	INDEMN.COMPENSACIÓN OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	2.690	Nº HOMBRES
1600	71F	INDEMN.COMPENSACIÓN OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	1.050	Nº MUJERES
1600	71F	INDEMNIZACIONES ZONAS DE MONTAÑA	4.430	Nº HOMBRES
1600	71F	INDEMNIZACIONES ZONAS DE MONTAÑA	1.560	Nº MUJERES
1600	71F	FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.683	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.025	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	AYUDAS AGROAMBIENTALES	13.648	Nº BENEFICIARIOS
1600	71F	AYUDAS AGROAMBIENTALES	6.750	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	JÓVENES AGRICULTORAS QUE SE INSTALAN	126	Nº MUJERES
1600	71F	JÓVENES AGRICULTORES QUE SE INSTALAN	156	Nº HOMBRES
1600	71F	MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	63	Nº BENEFICIARIAS
1600	71F	MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	355	Nº BENEFICIARIOS
1600	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	340	Nº HOMBRES
1600	71H	SOLICITANTES AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	225	Nº MUJERES
1600	71H	AYUDAS PDR	175	Nº BENEFICIARIOS
1600	71H	AYUDAS PDR	115	Nº BENEFICIARIAS
1600	71H	GRUPOS DES.RURAL CON ASOC.MUJERES EN JUNTA DIRECTIVA	96	PORCENTAJE
1600	71H	EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	260	Nº HOMBRES



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71H	EMPLEO CREADO POR PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL	230	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG.DESARROLLO RURAL	90	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG.DESARROLLO RURAL	80	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROG.DESARROLLO RURAL	400	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROG.DESARROLLO RURAL	210	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANT. CON PROG.DESARROLLO RURAL	65	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANT. CON PROG.DESARROLLO RURAL	50	Nº MUJERES
1600	71H	PROYECTOS INCORP. PERSPECTIVA GÉNERO	40	Nº PROYECTOS
1600	71P	EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS	20	Nº MUJERES
1600	71P	EMPLEO GENERADO INDUSTRIAS	10	Nº HOMBRES

#### 04 PROMOCIÓN DEL 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 DE PUBLICACIONES	1.300	Nº HOMBRES
1400	11F	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	1.100	Nº MUJERES
1400	31L	ESTUDIOS PROYECTOS CONCILIACIÓN LABORAL	3	NÚMERO
1400	31L	PYMES CON PLANES DE IGUALDAD	250	NÚMERO
1400	31L	MUJERES BENEFICIARIAS ACTUAC.IGUAL.Y CONCIL.LABORAL	500	NÚMERO
1400	31M	JORNADAS FORMACIÓN C.A.RELACIONES LABORALES	580	NºALUMNOS
1400	31M	JORNADAS FORMACIÓN C.A.RELACIONES LABORALES	550	NºALUMNAS
1400	31M	ACTIVID.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	32A	ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN	225	Nº ALUMNOS
1400	32A	ASISTENTES A CURSOS FORMACIÓN	275	Nº ALUMNAS
1431	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	4.500	Nº HOMBRES
1431	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	5.500	Nº MUJERES
1431	32L	PARTICIPANTES EN PROJ.ETT,C.OFIC.Y TALL.EMPLEO	3.000	ALUMNOS/TRAB
1431	32L	PARTICIPANTES EN PROJ.ETT,C.OFIC.Y TALL.EMPLEO	5.500	ALUMNAS/TRAB
1431	32L	PARTICIPANTES .PROY.ESC.EMPLEO Y TALL.OFICIAL	250	ALUMNOS/TRAB
1431	32L	PARTICIPANTES .PROY.ESC.EMPLEO Y TALL.OFICIAL	400	ALUMNAS/TRAB
1431	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.000	Nº HOMBRES
1431	32L	PARTICIPANTES PROYECTOS INTERÉS SOCIAL	2.000	Nº MUJERES
1431	32L	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9.300	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1431	32L	PUESTOS OCUPADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7.200	Nº MUJERES
1431	32L	DESEMPLEADOS CONSTITUIDOS EN AUTÓNOMOS	2.500	Nº HOMBRES
1431	32L	DESEMPLEADOS CONSTITUIDOS EN AUTÓNOMAS	4.000	Nº MUJERES
1431	32L	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADOS	28.450	Nº ALUMNOS
1431	32L	ACCIONES FORMATIVAS DESEMPLEADAS	34.475	Nº ALUMNAS
1431	32L	CURSO FORMADOR DE FORMADORES	1.715	NºALUMNOS
1431	32L	CURSO FORMADOR DE FORMADORES	2.565	NºALUMNAS
1431	32L	PLANES FORM.TRABAJAD.OCUPADOS	148.230	Nº ALUMNOS
1431	32L	PLANES FORM.TRABAJAD.OCUPADAS	183.000	Nº ALUMNAS
1431	32L	FORMACIÓN EN TELEFORMACIÓN	1.920	Nº ALUMNOS
1431	32L	FORMACIÓN EN TELEFORMACIÓN	2.100	Nº ALUMNAS
1431	32L	CURSOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.500	Nº ALUMNOS
1431	32L	CURSOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.320	Nº ALUMNAS
1431	32L	BAJA POR COLOCACIÓN CON OFERTA PREVIA	42.200	Nº HOMBRES
1431	32L	BAJA POR COLOCACIÓN CON OFERTA PREVIA	79.213	Nº MUJERES
1431	32L	ALTA DE DEMANDA DE EMPLEO	709.000	Nº HOMBRES
1431	32L	ALTA DE DEMANDA DE EMPLEO	970.000	Nº MUJERES
1431	32L	DEMANDANTES EN BAJA COLOCACIÓN	600.000	Nº HOMBRES
1431	32L	DEMANDANTES EN BAJA COLOCACIÓN	620.000	Nº MUJERES
1431	32L	ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES	15.000	Nº HOMBRES
1431	32L	ATENCIONES A PERSONAS POR ALPES	20.000	Nº MUJERES
1431	32L	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	739	Nº HOMBRES
1431	32L	PUESTOS I+E CARÁCTER INDEFINIDO	950	Nº MUJERES
1431	32L	PARTICIPANTES EN ITINERARIO PERSONAL INSERCIÓN	75.000	Nº HOMBRES
1431	32L	PARTICIPANTES EN ITINERARIO PERSONAL INSERCIÓN	151.787	Nº MUJERES
1431	32L	PARTIC. EN OTROS PROGR. INSERCIÓN LABORAL	1.972	Nº HOMBRES
1431	32L	PARTIC. EN OTROS PROGR. INSERCIÓN LABORAL	6.321	Nº MUJERES
1432	310	ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO	1	NÚMERO
1432	310	PUBLICACIONES	4	NÚMERO
1800	32E	SOLICITUDES UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIAS DEL IMS	20.502	SOLIC.MUJERES
1800	32E	SOLICITUDES UNIDADES FAMILIARES BENEFICIARIOS DEL IMS	6.696	SOLIC.HOMBRES

## 05 MEDIOAMBIENTAL

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
2000	44A	CURSOS DE FORMACIÓN	440	ALUMNOS
2000	44A	CURSOS DE FORMACIÓN	360	ALUMNAS
2000	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	230	Nº HOMBRES
2000	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTO DE USO PÚBLICO	165	NºMUJERES
2000	44D	RESPONS. SIST. CALIDAD MARCA PARQUE NATURAL	88	NºMUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
2000	44D	RESPONS. SIST. CALIDAD MARCA PARQUE NATURAL	186	Nº HOMBRES
2000	44D	FORMACIÓN ADHES.EMPRESARIOS PTOS. INFORMACIÓN CARTA EUROP. TURISM. SOSTEN.	10	NºMUJERES
2000	44D	FORMACIÓN ADHES.EMPRESARIOS PTOS. INFORMACIÓN CARTA EUROP. TURISM. SOSTEN.	40	Nº HOMBRES
2000	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	142.000	BENEFICIARIAS
2000	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	136.000	BENEFICIARIOS
2000	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	800	BENEFICIARIAS
2000	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	700	BENEFICIARIOS
2000	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	2.800	BENEFICIARIAS
2000	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	2.700	BENEFICIARIOS
2000	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	17	BENEFICIARIAS
2000	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	20	BENEFICIARIOS
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	220	EMPLEADAS
2000	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	4.637	EMPLEADOS
2000	44E	HABILITACIÓN CAZA	10.070	Nº HABILITADAS
2000	44E	HABILITACIÓN CAZA	493.403	Nº HABILITADOS
2000	44E	HABILITACIÓN PESCA	12.087	Nº HABILITADAS
2000	44E	HABILITACIÓN PESCA	189.350	Nº HABILITADOS
2000	44E	SUBVENCIONES Y AYUDAS	70	BENEFICIARIAS
2000	44E	SUBVENCIONES Y AYUDAS	115	BENEFICIARIOS
2000	44E	GUARDAS DE COTO	158	HABILITADAS
2000	44E	GUARDAS DE COTO	5.780	HABILITADOS
2000	44F	FORMACIÓN AMBIENTAL	80	BENEFICIARIAS
2000	44F	FORMACIÓN AMBIENTAL	80	BENEFICIARIOS
2031	51D	MEJORA DEL ABASTECIMIENTO	323.059	Nº HOMBRES
2031	51D	MEJORA DEL ABASTECIMIENTO	329.441	NºMUJERES
2031	51D	POBLACIÓN AFECTADA POR LA MEJORA DE LA GESTIÓN	159.950	Nº HOMBRES
2031	51D	POBLACIÓN AFECTADA POR LA MEJORA DE LA GESTIÓN	153.750	Nº MUJERES
2031	51D	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.148	Nº HOMBRES
2031	51D	EXPEDIENTES DE PERSONAL	461	Nº MUJERES

## 06 EDUCACIÓN

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	275.444	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO PRIMARIA	257.748	Nº ALUMNAS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO ESO	185.394	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO ESO	174.815	Nº ALUMNAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1100	31P	BECA 6000	4.592	Nº ALUMNOS
1100	31P	BECA 6000	4.908	Nº ALUMNAS
1100	31P	IDIOMA Y JUVENTUD ESTANCIAS EXTRANJERO	4.143	Nº ALUMNOS
1100	31P	IDIOMA Y JUVENTUD ESTANCIAS EXTRANJERO	4.857	Nº ALUMNAS
1100	31P	FORMACIÓN CENTROS DE TRABAJO EN EXTRANJERO	215	Nº ALUMNOS
1100	31P	FORMACIÓN CENTROS DE TRABAJO EN EXTRANJERO	206	Nº ALUMNAS
1100	31P	CENTROS PLAN APERTURA	323.705	Nº ALUMNOS
1100	31P	CENTROS PLAN APERTURA	300.894	Nº ALUMNAS
1100	31P	PLAN DE APERTURA	2.102	NºCENTROS
1100	42A	TRAMITACIÓN INFORMES IMPACTO GÉNERO	10	NÚMERO
1100	42B	ASESORAMIENTO DE FORMACIÓN	248	Nº ASESORES
1100	42B	ASESORAMIENTO DE FORMACIÓN	202	Nº ASESORAS
1100	42B	FORMACIÓN PARA LA DIRECCIÓN ESCOLAR	256	Nº ACTIVIDADES
1100	42B	ACTIVIDADES FORMATIVAS EN COEDUCACIÓN	380	Nº ACTIVIDADES
1100	42C	EDUC. INFANTIL CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	116.567	Nº ALUMNOS
1100	42C	EDUC. INFANTIL CENTROS PÚBLICOS 2º CICLO	109.155	Nº ALUMNAS
1100	42C	EDUCACIÓN PRIMARIA CENTROS PÚBLICOS	218.061	Nº ALUMNOS
1100	42C	EDUCACIÓN PRIMARIA CENTROS PÚBLICOS	201.711	Nº ALUMNAS
1100	42C	UNIDADES CONCERTADAS INFANTIL Y PRIMARIA	6.537	Nº UNIDADES
1100	42D	BACHILLER CENTROS PÚBLICOS	41.212	Nº ALUMNOS
1100	42D	BACHILLER CENTROS PÚBLICOS	50.202	Nº ALUMNAS
1100	42D	CICLOS FORMATIVOS CENTROS PÚBLICOS	40.003	Nº ALUMNOS
1100	42D	CICLOS FORMATIVOS CENTROS PÚBLICOS	37.461	Nº ALUMNAS
1100	42D	PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL	8.220	NºALUMNOS
1100	42D	PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL	3.226	NºALUMNAS
1100	42D	BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	41.400	Nº BECARIOS
1100	42D	BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	48.600	Nº BECARIAS
1100	42E	NECESIDADES EDUCACIÓN ESPECIALES	38.928	Nº ALUMNOS
1100	42E	NECESIDADES EDUCACIÓN ESPECIALES	21.756	Nº ALUMNAS
1100	42E	CENTROS ESPECÍFICOS	244	NºPROFESORES
1100	42E	CENTROS ESPECÍFICOS	651	NºPROFESORAS
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	62	NºHOMBRES
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	198	NºMUJERES
1100	42E	BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	6.577	Nº ALUMNOS
1100	42E	BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	4.385	Nº ALUMNAS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	52.793	Nº ALUMNOS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	48.772	Nº ALUMNAS
1100	42F	TRANSPORTE ESCOLAR	1.529	Nº RUTAS
1100	42F	RED ESCUELA ESPACIO DE PAZ	1.726	CENTROS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1100	42G	EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	71.984	Nº ALUMNOS
1100	42G	EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	105.063	Nº ALUMNAS
1100	42H	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	22.080	Nº ALUMNOS
1100	42H	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	40.801	Nº ALUMNAS
1100	42H	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	11.373	Nº ALUMNOS
1100	42H	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	12.410	Nº ALUMNAS
1100	42I	PRIMER CICLO EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS/ CONVENIO	42.292	Nº ALUMNOS
1100	42I	PRIMER CICLO EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS/ CONVENIO	38.242	Nº ALUMNAS
1100	42I	PRIMER CICLO DE INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS/CONVENIO	91.587	Nº PLAZAS
1100	42I	PRIMER CICLO DE INFANTIL PÚBLICOS/CONVENIO	1.450	Nº CENTROS
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	118.474	Nº ALUMNOS
1100	54C	CENTROS BILINGÜES	110.126	Nº ALUMNAS
1100	54C	CENTROS CON DOCENTE ASIGNADO MAT.GÉNERO	4.002	Nº CENTROS
1131	42A	CURSOS DE FORMACIÓN	11	Nº ALUMNOS
1131	42A	CURSOS DE FORMACIÓN	11	Nº ALUMNAS
1131	42A	INFORMES ALUMNADO	87.649	Nº ALUMNOS
1131	42A	INFORMES ALUMNADO	91.226	Nº ALUMNAS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	44.500	Nº ALUMNOS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	46.500	Nº ALUMNAS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O.	52.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O.	54.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO	96.500	Nº ALUMNOS
1131	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO	100.500	Nº ALUMNAS
1131	54C	CUESTIONARIOS PLAN IGUALDAD	2.750	Nº ALUMNOS
1131	54C	CUESTIONARIOS PLAN IGUALDAD	2.850	Nº ALUMNAS
1132	42H	ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES	1.173	Nº ALUMNOS
1132	42H	ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES	1.120	Nº ALUMNAS
1200	42J	BECAS UNIVERSITARIAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	989	Nº BECARIAS
1200	42J	BECAS UNIVERSITARIAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	900	Nº BECARIOS
1200	42J	DEPARTAMENTOS DIRIGIDOS POR MUJERES	20	PORCENTAJE
1200	42J	MUJERES EN ÓRGANOS GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	40	PORCENTAJE
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	32.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	22.300	Nº ALUMNOS
1200	42J	MIEMBROS DE REALES ACADEMIAS	20	PORCENT.MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1200	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	40	PORCENT.MUJERES
1200	42J	TERCER CICLO	6.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	TERCER CICLO	5.700	Nº ALUMNOS
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	3.250	Nº FUNCIONARIAS
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGACIÓN	6.890	Nº FUNCIONARIOS
1200	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	2.850	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	1.650	Nº HOMBRES
1200	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS POR MUJERES	17	PORCENTAJE
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIG. CONTRATADO	3.350	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL DOCENTE E INVESTIG. CONTRATADO	5.470	Nº HOMBRES
1233	42K	PROFESORADO EVALUADO PARA ACREDITACIÓN	280	Nº PROFESORES
1233	42K	PROFESORADO EVALUADO PARA ACREDITACIÓN	260	Nº PROFESORAS
1233	42K	PROFESORADO EVALUADO COMPLEMENTO AUTONÓMICO	6.028	Nº PROFESORES
1233	42K	PROFESORADO EVALUADO COMPLEMENTO AUTONÓMICO	2.861	Nº PROFESORAS
1233	42K	PROYECTOS INVESTIGACIÓN EVALUADOS	759	NºPROY.HOMBRE
1233	42K	PROYECTOS INVESTIGACIÓN EVALUADOS	350	NºPROY.MUJERE
1233	42K	PROYECTOS DE MEJORA E INNOVACIÓN EVALUADOS	970	Nº PROYECTOS/ HOMBRE
1233	42K	PROYECTOS DE MEJORA E INNOVACIÓN EVALUADOS	370	Nº PROYECTOS/ MUJERES
1233	42K	INCENTIVOS CARÁCTER CIENTÍFICO-TÉCNICO	899	NºINC.HOMBRES
1233	42K	INCENTIVOS CARÁCTER CIENTÍFICO-TÉCNICO	549	NºINC.MUJERES
1233	42K	EVALUAC. PROG. CAPTACIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	NºPROG.HOMBRE
1233	42K	EVALUAC. PROG. CAPTACIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	NºPROG.MUJERE
1233	42K	GRUPOS PAIDI EVALUADOS	1.690	NºGRUP.HOMBRE
1233	42K	GRUPOS PAIDI EVALUADOS	464	NºGRUP.MUJERE
1233	42K	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONALES	26	NºPROY.HOMBRE
1233	42K	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONALES	4	NºPROY.MUJERE

## 07 SANIDAD

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1500	31P	POBLACIÓN 6 A 15 AÑOS CON COBERTURA BUCODENTAL	439.492	Nº NIÑOS
1500	31P	POBLACIÓN 6 A 15 AÑOS CON COBERTURA BUCODENTAL	430.492	Nº NIÑAS
1500	31P	PROFESIONALES PRESTACIÓN ASISTENCIA DENTAL	523	Nº HOMBRES
1500	31P	PROFESIONALES PRESTACIÓN ASISTENCIA DENTAL	533	Nº MUJERES
1500	31P	ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS	186.798	Nº NIÑOS
1500	31P	ASISTENCIA DENTISTAS PRIVADOS Y PÚBLICOS	182.952	Nº NIÑAS
1500	31P	POBLACIÓN DE 6 A 15 AÑOS COBERTURA DENTAL CONCERTADA	136.363	Nº NIÑOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1500	31P	POBLACIÓN DE 6 A 15 AÑOS COBERTURA DENTAL CONCERTADA	133.555	Nº NIÑAS
1500	31P	PLAN ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA	3.899	Nº NIÑOS
1500	31P	PLAN ATENCIÓN INFANTIL TEMPRANA	2.601	Nº NIÑAS
1500	41A	CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	225	Nº ALUMNOS
1500	41A	CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	295	Nº ALUMNAS
1500	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	70	MINUTOS/HOMBRE
1500	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	75	MINUTOS/MUJER
1500	41A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	861	Nº HOMBRES
1500	41A	EXPEDIENTES DE PERSONAL	1.163	Nº MUJERES
1500	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN EE.PP. HOSPITALARIA	21.075	Nº HOMBRES
1500	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN EE.PP. HOSPITALARIA	29.172	Nº MUJERES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS. EE.PP. HOSPITALARIA	26.379	Nº HOMBRES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS. EE.PP. HOSPITALARIA	31.602	Nº MUJERES
1500	41C	CONSULTAS MÉDICAS EE.PP. HOSPITALARIA	581.639	Nº HOMBRES
1500	41C	CONSULTAS MÉDICAS EE.PP. HOSPITALARIA	679.234	Nº MUJERES
1500	41C	URGENCIAS ASISTIDAS EE.PP. HOSPITALARIA	360.255	Nº HOMBRES
1500	41C	URGENCIAS ASISTIDAS EE.PP. HOSPITALARIA	378.516	Nº MUJERES
1500	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	63.310	Nº HOMBRES
1500	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	87.430	Nº MUJERES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	26.106	Nº HOMBRES
1500	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	35.736	Nº MUJERES
1500	41C	CONSULTAS EXTERNAS	177.672	Nº HOMBRES
1500	41C	CONSULTAS EXTERNAS	189.487	Nº MUJERES
1500	41C	OTROS SERVICIOS	118.958	Nº HOMBRES
1500	41C	OTROS SERVICIOS	205.758	Nº MUJERES
1500	41C	PACIENTES ATENDIDOS HOSP. CONCERTADA	104.232	Nº HOMBRES
1500	41C	PACIENTES ATENDIDAS HOSP. CONCERTADA	171.600	Nº MUJERES
1500	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADA	22.674	Nº HOMBRES
1500	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSP. CONCERTADA	25.347	Nº MUJERES
1500	41C	POBLAC. DIABETICA LOC. OFER. PODOLOGÍA CONCERTADA	93.799	Nº HOMBRES
1500	41C	POBLAC. DIABETICA LOC. OFER. PODOLOGÍA CONCERTADA	95.541	Nº MUJERES
1500	41C	PERS. TRIBUT. TRATAMIENTO PODOLOGÍGO. LOC. ASIST. PODOL.	37.519	Nº HOMBRES
1500	41C	PERS. TRIBUT. TRATAMIENTO PODOLOGÍGO. LOC. ASIST. PODOL.	38.216	Nº MUJERES
1500	41D	CAMPAMENTOS PROMOCIÓN HÁBITOS SALUDABLES EN DIABETES	170	Nº NIÑOS
1500	41D	CAMPAMENTOS PROMOCIÓN HÁBITOS SALUDABLES EN DIABETES	125	Nº NIÑAS
1500	41D	ESCOLARES EN PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	41.904	Nº NIÑOS
1500	41D	ESCOLARES EN PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	38.096	Nº NIÑAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1500	41H	ACTIV.DOCENTES PROGRAMAS ESC.ANDALUZA SALUD PÚBLICA	67.080	Nº HORAS/ALUMNA
1500	41H	ACTIV.DOCENTES PROGRAMAS ESC.ANDALUZA SALUD PÚBLICA	67.080	Nº HORAS/ALUMNO
1500	41J	CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T.	54.216	ASEG. HOMBRES
1500	41J	CONTROL DIRECTO ASEGURADOS EN I.T.	76.248	ASEG. MUJERES
1500	41J	OTROS CONTROLES DE I.T.	2.429	ASEG. HOMBRES
1500	41J	OTROS CONTROLES DE I.T.	5.514	ASEG. MUJERES
1500	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T.	10.199	ASEG. HOMBRES
1500	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN I.T.	31.523	ASEG. MUJERES
1500	41K	BANCO DE PRÁCTICAS INNOVADORAS	200	Nº INSCRITOS
1500	41K	BANCO DE PRÁCTICAS INNOVADORAS	200	Nº INSCRITAS
1500	41K	ACCESOS A LA BIBLIOTECA VIRTUAL DEL SSPA	1.500	Nº HOMBRES
1500	41K	ACCESOS A LA BIBLIOTECA VIRTUAL DEL SSPA	1.500	Nº MUJERES
1500	41K	CONSULTAS AL TELÉFONO ANDALUCIA 24 H.	30.000	Nº HOMBRES
1500	41K	CONSULTAS AL TELÉFONO ANDALUCIA 24 H.	60.000	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	119.102	Nº MUJERES
1531	31P	PACIENTES VALORADOS EN DOMICILIO	86.287	Nº HOMBRES
1531	31P	CUIDADORAS FAMILIARES VALORADAS EN DOMICILIO	101.817	Nº MUJERES
1531	31P	CUIDADORES FAMILIARES VALORADOS EN DOMICILIO	16.970	Nº HOMBRES
1531	31P	CUIDADORAS GRANDES DISCAPAC.SUSCEPTIBLES DE IDENTIFICACIÓN	27.592	Nº MUJERES
1531	31P	CUIDADORAS GRANDES DISCAPAC.SUSCEPTIBLES DE IDENTIFICACIÓN	4.123	Nº HOMBRES
1531	31P	POBLACIÓN INFANTIL SUSCEPTIBLE DE ATENCIÓN SALUD MENTAL	159.132	Nº NIÑAS
1531	31P	POBLACIÓN INFANTIL SUSCEPTIBLE DE ATENCIÓN SALUD MENTAL	165.000	Nº NIÑOS
1531	31P	CONSULTAS AMBULATORIAS SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	52.901	Nº NIÑAS
1531	31P	CONSULTAS AMBULATORIAS SALUD MENTAL INFANTO-JUVENIL	93.781	Nº NIÑOS
1531	31P	POBL.INFANTIL ATENDIDA EN DISPOSITIVOS SALUD MENTAL INF-JUVENIL	14.500	Nº NIÑAS
1531	31P	POBL.INFANTIL ATENDIDA EN DISPOSITIVOS SALUD MENTAL INF-JUVENIL	24.500	Nº NIÑOS
1531	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	25	PORC.MUJERES
1531	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	16	PORC.HOMBRES
1531	31P	COBERTURA PERSONAS CUIDADORAS VALOR. A DOMICILIO	79	PORC.MUJERES
1531	31P	COBERTURA PERSONAS CUIDADORAS VALOR. A DOMICILIO	76	PORC.HOMBRES
1531	31P	COBERTURA CON TARJETA+ CUIDADO	54	PORC.MUJERES
1531	31P	COBERTURA CON TARJETA+ CUIDADO	48	PORC.HOMBRES



Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1531	31P	COBERTURA PACIENTE VALORADO DOMICILIO	25	PORCENT. MUJERES
1531	31P	COBERTURA PACIENTE VALORADO DOMICILIO	16	PORCENT.HOMBRES
1531	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	133.250	Nº MUJERES
1531	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	93.150	Nº HOMBRES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	12.115	Nº MUJERES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	9.360	Nº HOMBRES
1531	41B	ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	2.050	Nº MUJERES
1531	41B	ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	1.680	Nº HOMBRES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	2.541	Nº MUJERES
1531	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	2.255	Nº HOMBRES
1531	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	2.517	Nº MUJERES
1531	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	1.395	Nº HOMBRES
1531	41B	MATRONAS EN FORMACIÓN	106	Nº MUJERES
1531	41B	MATRONES EN FORMACIÓN	17	Nº HOMBRES
1531	41C	CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	50.278	MUJERES MILES
1531	41C	CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	36.889	HOMBRES MILES
1531	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	6.081.938	Nº MUJERES
1531	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.462.337	Nº HOMBRES
1531	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	286.225	Nº MUJERES
1531	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	227.420	Nº HOMBRES
1531	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN POR 100	147	ÍNDICE MUJER
1531	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN POR 100	203	ÍNDICE HOMBRE
1531	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	75.095	Nº MUJERES
1531	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	68.451	Nº HOMBRES
1531	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA POR 100	84	ÍNDICE MUJER
1531	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA POR 100	78	ÍNDICE HOMBRE
1531	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	6.654.020	Nº MUJERES
1531	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	4.294.848	Nº HOMBRES
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	45	DÍAS MUJER
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	45	DÍAS HOMBRE
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	25	DÍAS MUJER
1531	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	25	DÍAS HOMBRE
1531	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICOS	429.395	Nº MUJERES
1531	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICOS	351.320	Nº HOMBRES
1531	41C	COBERTURA PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DIABET.	6	PORC.MUJERES
1531	41C	COBERTURA PROCESO ASISTENCIAL INTEGRADO DIABET.	6	PORC.HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1531	41C	HOSPITALIZACIÓN PACIENTES TRAUMATISMO CRÁNEO-ENCEF GRAVE	1.176	Nº MUJERES
1531	41C	HOSPITALIZACIÓN PACIENTES TRAUMATISMO CRÁNEO-ENCEF GRAVE	2.844	Nº HOMBRES
1531	41E	DONACIONES TOTALES	126.570	Nº MUJERES
1531	41E	DONACIONES TOTALES	165.340	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES	102	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES	188	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
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE CARDÍACO	16	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE CARDÍACO	29	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PULMÓN	13	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PULMÓN	13	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PÁNCREAS	13	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE PÁNCREAS	13	Nº HOMBRES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE CÓRNEAS	155	Nº MUJERES
1531	41F	DONANTES TRASPLANTE DE CÓRNEAS	155	Nº HOMBRES
1531	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	58	PORCENT.MUJERES
1531	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	42	PORCENT.MUJERES

## 08 SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0900	31N	MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES	8.551	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES	1.243	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO SEMIABIERTO	1.385	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO SEMIABIERTO	112	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	139	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	6	Nº MUJERES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO	151	Nº HOMBRES
0900	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO CERRADO	2	Nº MUJERES
0900	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C.I.M.I	593	Nº HOMBRES
0900	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C.I.M.I	517	Nº MUJERES
0900	31N	ASISTENTES CURS.FORMACIÓN JUSTICIA JUVENIL	500	Nº HOMBRES
0900	31N	ASISTENTES CURS.FORMACIÓN JUSTICIA JUVENIL	500	Nº MUJERES
0900	31N	PERSONAL DEDIC.CENTROS Y SERV.MEDIO ABIERTO	1.380	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0900	31N	PERSONAL DEDIC.CENTROS Y SERV.MEDIO ABIERTO	1.040	Nº MUJERES
0900	31N	POBLAC.POTENCIALMENTE AFECTADA MEDIDAS ABIERTAS	6.839	Nº HOMBRES
0900	31N	POBLAC.POTENCIALMENTE AFECTADA MEDIDAS ABIERTAS	1.124	Nº MUJERES
1300	31P	ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDA	3.428	NºHOMBRES
1300	31P	ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDA	5.142	NºMUJERES
1400	31J	ACTIV.FORMATIVAS MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	14	NºACTIVIDADES
1400	31J	PERSONAS FORMADAS	300	NºHOMBRES
1400	31J	PERSONAS FORMADAS	650	NºMUJERES
1400	31J	EDICIÓN DE PUBLICAC. CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2	NºPUBLICACIONES
1400	31J	ACTIV. SENSIBLES MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	7	NºACTIVIDADES
1400	31J	ESTUDIOS INMIGRACIÓN PERSPECTIVA GÉNERO	15	NºESTUDIOS
1400	31J	PROYECTOS UNIVERSITARIOS DIRIG. POR MUJERES	11	Nº SUBVENCIONES
1400	31J	PROYECTOS UNIVERSITARIOS DIRIG. POR HOMBRES	7	Nº SUBVENCIONES
1400	31J	PROYECTOS UNIVERSITARIOS IMPACTO GÉNERO	15	Nº SUBVENCIONES
1400	31J	PROYECTOS ASOCIATIVOS DIRIGIDOS POR MUJERES	80	Nº SUBVENCIONES
1400	31J	PROYECTOS ASOCIATIVOS DIRIGIDOS POR HOMBRES	120	Nº SUBVENCIONES
1400	31J	PROYECTOS ASOCIACIONES PREVEN IMPACTO GÉNERO	50	Nº SUBVENCIONES
1400	44J	PERSONAS (TRABAJADORES Y FAMILIARES)	12.500	NºHOMBRES
1400	44J	PERSONAS (TRABAJADORES Y FAMILIARES)	13.200	NºMUJERES
1400	44J	ESTANCIAS TRABAJADORES Y FAMILIARES	86.000	NºHOMBRES
1400	44J	ESTANCIAS TRABAJADORES Y FAMILIARES	93.000	NºMUJERES
1400	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	6.000	NºHOMBRES
1400	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	11.000	NºMUJERES
1400	44J	ESTANCIAS PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	29.800	NºHOMBRES
1400	44J	ESTANCIAS PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	54.700	NºMUJERES
1400	44J	PERSONAS DISCAPACITADAS	1.000	NºHOMBRES
1400	44J	PERSONAS DISCAPACITADAS	1.300	NºMUJERES
1400	44J	ESTANCIAS DE DISCAPACITADOS	5.000	NºHOMBRES
1400	44J	ESTANCIAS DE DISCAPACITADOS	6.500	NºMUJERES
1800	31A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	1.809	Nº ALUMNAS
1800	31A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	540	Nº ALUMNOS
1800	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	1.010	LLAM. MUJERES
1800	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	720	LLAM. HOMBRE
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	19.000	Nº HOMBRES
1800	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	3.900	Nº MUJERES
1800	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	13.850	Nº HOMBRES
1800	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	3.800	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1800	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	2.100	Nº HOMBRES
1800	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	380	Nº MUJERES
1800	31B	RED DE ARTESANOS	330	Nº USUARIOS
1800	31B	RED DE ARTESANOS	90	Nº USUARIAS
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	4.980	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAMIENTO FAMILIAR	3.859	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 ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	170	Nº NIÑAS
1800	31E	MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	3.000	Nº NIÑOS
1800	31E	JÓVENES EXTUTELADAS ATENDIDAS	450	Nº MUJERES
1800	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	1.480	Nº HOMBRES
1800	31E	ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS	67	Nº NIÑAS
1800	31E	ADOPCIONES NACIONALES CONSTITUIDAS	75	Nº NIÑOS
1800	31E	ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS	270	Nº NIÑAS
1800	31E	ADOPCIONES INTERNACIONALES TRAMITADAS	230	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	AYUDAS NO DISCRIMINACIÓN SEXO COLECTIVOS NECES. ESPECIALES	13	Nº AYUDAS
1800	31G	SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	213.667	Nº USUARIOS
1800	31G	SERVICIOS SOCIALES COMUNITRIOS	379.853	Nº USUARIAS
1800	31G	AYUDAS ENTIDADES FAVOREZCAN NO DISCRI.SEXO COMUNIDAD GITANA	6	NÚMERO
1800	31G	AYUDAS ENTIDADES FAVOREZCAN NO DISC.SEXO MUJER INMIGRANTE	14	NÚMERO
1800	31G	AYUDAS INDIVIDUALES MUJERES RETURN.EMIGRANTES	48	NÚMERO
1800	31G	AYUDAS INDIVIDUALES HOMBRES RETURN.EMIGRANTES	23	NÚMERO
1800	31G	AYUDAS ENTIDADES FAVOREZCAN NO DISCR.SEXO ZONAS N.T.S	18	NÚMERO
1800	31G	SERVICIO UNIFICADO RENOVACIÓN EMPLEO	3.264	Nº USUARIOS
1800	31G	SERVICIO UNIFICADO RENOVACIÓN EMPLEO	3.536	Nº USUARIAS
1800	31G	ACTUACIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL	5.160	Nº BENEFICIARIOS
1800	31G	ACTUACIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL	5.970	Nº BENEFICIARIAS
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNA PERS.DISCAP.	922	Nº MUJERES
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNA PERS.DISCAP.	1.383	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1800	31P	PLAZAS CENTROS OCUPACIONALES PERS.DISCAP.	2.400	NºMUJERES
1800	31P	PLAZAS CENTROS OCUPACIONALES PERS.DISCAP.	3.600	NºHOMBRES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERS.DISCAPACIDAD	680	NºMUJERES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERS.DISCAPACIDAD	1.019	NºHOMBRES
1800	31P	AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE	1.665	Nº NIÑOS
1800	31P	AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE	1.803	Nº NIÑOS
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	2.500	NºMUJERES
1800	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	1.070	NºHOMBRES
1800	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	352	NºMUJERES
1800	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	151	NºHOMBRES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	2.900	NºMUJERES
1800	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	1.252	NºHOMBRES
1800	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACIDAD	63	NºMUJERES
1800	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS DISCAPACIDAD	95	NºHOMBRES
1800	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	746	NºMUJERES
1800	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	397	NºHOMBRES
1800	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO	1.234	Nº NIÑOS
1800	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO TERCER HIJO	1.010	Nº NIÑOS
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	14.905	NºMUJERES
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	8.505	NºHOMBRES
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	1.992	NºMUJERES
1800	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	853	NºHOMBRES
1800	31R	AYUDA A DOMICILIO	32.494	NºUSUARIAS
1800	31R	AYUDA A DOMICILIO	29.995	NºUSUARIOS
1800	31R	PRESTACIONES ECONÓMICAS	103.498	NºUSUARIAS
1800	31R	PRESTACIONES ECONÓMICAS	53.317	NºUSUARIOS
1800	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDAL./JUNTA65	42.000	NºMUJERES
1800	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDAL./JUNTA 65	33.000	NºHOMBRES
1800	31R	REFUERZO PERSONAL PARA SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIO	216	NºMUJERES
1800	31R	REFUERZO PERSONAL PARA SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIO	324	NºHOMBRES
1800	31R	PERSONAS ATEND.CENTROS VALORACIÓN ORIENTACIÓN	32.500	NºMUJERES
1800	31R	PERSONAS ATEND.CENTROS VALORACIÓN ORIENTACIÓN	33.000	NºHOMBRES
1800	31R	PROGRAMA TURISMO SOCIAL	9.240	NºBENEFICIARIAS
1800	31R	PROGRAMA TURISMO SOCIAL	3.960	NºBENEFICIARIOS
1800	31R	SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	145.762	NºUSUARIAS
1800	31R	SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	39.238	Nº USUARIOS
1800	31R	PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	5.325	Nº MUJERES
1800	31R	PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	1.775	Nº HOMBRES
1800	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	7.042	NºMUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1800	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	3.643	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	7.000	Nº ÓRDENES
1800	31T	SERVICIOS CENTROS DE ACOGIDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO	2.500	Nº USUARIAS
1800	31T	SERVICIOS CENTROS DE ACOGIDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA 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.PÚBLIC.SEXISTA	300	NºQUEJAS.MUJE
1831	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV.PÚBLIC.SEXISTA	80	Nº QUEJAS.HOMB
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 UNIVERSIDAD Y EMPLEO PARA MUJERES	380	Nº MUJERES
1831	32G	SERVICIO DE APOYO A EMPRESAS DE MUJERES	1.200	Nº USUARIAS
1831	32G	ELABORACIÓN PROYECTOS PARA EMPRENDEDORAS	500	Nº PROYECTOS
1831	32G	UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CORPORACIONES LOCALES	40.000	Nº USUARIAS
1831	32G	SERV.ATENC.ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORALPOR. 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 GEN.GESTIÓN EMPRESARIAL	75	Nº EMPRESAS
1831	32G	EMPRESAS SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD IMPLANTADO	20	Nº EMPRESAS
1831	32G	CORPORACIONES LOCALES ADHERIDAS AL PROGRAMA CONCILIA	34	NºCORPORACION
1831	32G	JORNAD/TALLER/SEMIN/ETC. MUJERES EMPRESARIAS	700	NºMUJ. PARTICIPANTES
1831	32G	JORNAD/TALLER/SEMIN/ETC. EMPRESAS ECONOMÍA SOCIAL	650	NºMUJ. PARTICIPANTES
1831	32G	JORNAD/TALLER/SEMIN/ETC. EMPRESAS ECONOMÍA SOCIAL	150	NºHOM.PARTICI
1831	32G	JORNADAS SENSIBILIZACIÓN GÉNERO Y SALUD	240	NºASIST.MUJERES
1831	32G	JORNADAS SENSIBILIZACIÓN GÉNERO Y SALUD	30	NºASIST.HOMBRES
1831	32G	TELÉFONO INFORMACIÓN	28.000	NºLLAMAD.MUJERES
1831	32G	TELÉFONO INFORMACIÓN	2.300	NºLLAMAD.HOMBRES
1831	32G	PROGRAMAS ESTANCIAS TIEMPO LIBRE MUJERES/HIJOS	400	NºMUJ.E HIJOS
1831	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	3.500	NºMUJ.ATENRIDAS
1831	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MADRES JÓVENES	160	NºBENEFICIARIAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1831	32G	PROGRAMA DE 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 MUJ. ATENDIDAS
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
1831	32G	ENCUENTROS ANUALES DE ASOCIACIONES MUJERES	240	Nº MUJ. ASISTENTES
1831	32G	SEMINARIOS PROVINCIALES MUJERES ASOCIADAS	900	Nº MUJ. PARTICIP.
1831	32G	FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO	1.700	Nº ASOC. MUJERES
1831	32G	SUBVENCIONES ASOCIACIONES DE MUJERES	1.300	Nº ASOC. SUBVENCIONADAS
1831	32G	SERVICIO ATENCIÓN VÍCTIMAS AGRESIONES SEXUALES	640	Nº MUJ. ATENDIDAS
1831	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJERES VICT. VIOLENCIA	3.500	Nº MUJ. ATENDIDAS
1831	32G	AYUDAS ECONÓMICAS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	90	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	AYUDAS ECONÓMICAS MUJERES VÍCTIMA VIOLENCIA INSUFIC. RECURSO	80	Nº BENEFICIARIAS
1831	32G	CONSULTAS MUJERES CENTROS. MUNIC. ATENCIÓN MUJER	290.000	Nº CONSULTAS
1831	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓG. HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMA VIOLENCIA	200	Nº NIÑAS
1831	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓG. HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMA VIOLENCIA	240	Nº NIÑOS
1831	32G	SERVICIO RECLAMACIÓN IMPAGO PENSIONES	127	Nº RECLAMACIONES
1832	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES JUVENILES	2.700	Nº BENEFICIARIOS
1832	32F	SUBVENCIONES ENTIDADES JUVENILES	2.340	Nº BENEFICIARIAS
1832	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	70.000	Nº HOMBRES
1832	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVENILES CENSADAS	71.000	Nº MUJERES
1832	32F	TELÉFONO INFORMACIÓN SEXUAL JÓVENES	5.200	Nº CONSULTAS/ HOMBRES
1832	32F	TELÉFONO INFORMACIÓN SEXUAL JÓVENES	5.600	Nº CONSULTAS/ MUJERES
1832	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN DESENCAJA	520	Nº HOMBRES
1832	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN DESENCAJA	200	Nº MUJERES
1832	32F	SUBVENCIONES DE ENTIDADES LOCALES	4.500	Nº BENEFICIARIOS
1832	32F	SUBVENCIONES DE ENTIDADES LOCALES	3.600	Nº BENEFICIARIAS
1832	32F	FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC	1.040	Nº HOMBRES
1832	32F	FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC	1.840	Nº MUJERES
1832	32F	PROG. IDIOMA Y JUVENTUD	1.716	ALUMNOS
1832	32F	PROG. IDIOMA Y JUVENTUD	1.984	ALUMNAS
1832	32F	CARNET JOVEN	90.000	USUARIOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1832	32F	CARNET JOVEN	110.000	USUARIAS
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA ACCIÓN SOCIAL	40.217	NºHOMBRES
3100	12C	SOLICITUDES AYUDA ACCIÓN SOCIAL	55.776	NºMUJERES
3100	12C	MODALIDAD ANTICIPOS SOLICITUDES	2.297	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD ANTICIPOS SOLICITUDES	3.461	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA GUARDERÍAS SOLICITUDES	2.439	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA GUARDERÍAS SOLICITUDES	4.065	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ALQUILER SOLICITUDES	2.072	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ALQUILER SOLICITUDES	2.117	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA 1ª VIVIENDA SOLICITUDES	312	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA 1ª VIVIENDA SOLICITUDES	495	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS SOLICITUDES	31.088	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS SOLICITUDES	43.657	Nº MUJERES
3400	31F	ANCIANOS,ENFERMOS INCAPACITADOS	1.110	NºHOMBRES
3400	31F	ANCIANAS,ENFERMAS INCAPACITADAS	6.890	NºMUJERES
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO.LISMI FAS	1.705	NºHOMBRES
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO.LISMI FAS	11.295	NºMUJERES
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO.PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	29.510	NºHOMBRES
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO.PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	76.490	NºMUJERES

## 09 CULTURA Y DEPORTE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1700	46B	EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES)	180	NºNIÑAS
1700	46B	EDEA (ENCUENTROS DEPORTIVOS ESCOLARES)	180	NºNIÑOS
1700	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS MASCULINAS	460.089	NºLICENCIAS
1700	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS FEMENINAS	103.351	NºLICENCIAS
1700	46B	PAE-PLAN ANDALUZ DE ENTRENAMIENTO	250	NºMUJERES
1700	46B	PAE-PLAN ANDALUZ DE ENTRENAMIENTO	400	NºHOMBRES
1700	46B	DEP.ALTO REND.PROGRAMA ÉLITE BECAS MASCULINAS	45	NºDEPORTISTAS
1700	46B	DEP.ALTO REND.PROGRAMA ÉLITE BECAS FEMENINAS	15	NºDEPORTISTAS
1700	46B	DEP.ALTO REND.PROGRAMA SALTO BECAS MASCULINAS	300	NºDEPORTISTAS
1700	46B	DEP.ALTO REND.PROGRAMA SALTO BECAS FEMENINAS	50	NºDEPORTISTAS
1700	46B	DEP.ALTO REND.P.ESTRELLA CLUB MASCULINOS	38	NºCLUBES
1700	46B	DEP.ALTO REND.P.ESTRELLA CLUB FEMENINOS	43	NºCLUBES
1700	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO	250	NºMUJERES
1700	46B	DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO	650	NºHOMBRES
1700	46B	PERSONAL BECARIO	5	NºHOMBRES
1700	46B	PERSONAL BECARIO	4	NºMUJERES



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	INFRAEST. CORPORATIVAS (REDES, SOFTWARE)	1.077	Nº USUARIAS
1900	45A	INFRAEST. CORPORATIVAS (REDES, SOFTWARE)	799	Nº USUARIOS
1900	45B	VISITANTES A EXPOSICIONES	4.000	Nº HOMBRES
1900	45B	VISITANTES A EXPOSICIONES	6.000	Nº MUJERES
1900	45B	VISITANTES PORTAL INVESTIGACIÓN BIENES CULTURALES	3.000	Nº HOMBRES
1900	45B	VISITANTES PORTAL INVESTIGACIÓN BIENES CULTURALES	4.000	Nº MUJERES
1900	45C	BECAS PARA PERFECC.Y AMPLIACIÓN ESTUDIOS	25	Nº HOMBRES
1900	45C	BECAS PARA PERFECC.Y AMPLIACIÓN ESTUDIOS	25	Nº MUJERES
1900	45C	SOLIC. INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.900	Nº HOMBRES
1900	45C	SOLIC. INSCRIPCIÓN REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.100	Nº MUJERES
1900	45C	RESOLUCIÓN INSCRIPCIONES REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	2.450	Nº HOMBRES
1900	45C	RESOLUCIÓN INSCRIPCIONES REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL	1.700	Nº MUJERES
1900	45C	CENTRO DOCUMENTACIÓN ARTES ESCÉNICAS	998	Nº USUARIOS
1900	45C	CENTRO DOCUMENTACIÓN ARTES ESCÉNICAS	1.593	Nº USUARIAS
1900	45C	PROGRAMA ANDALUZ JÓVENES INSTRUMENTISTAS	215	Nº ALUMNOS
1900	45C	PROGRAMA ANDALUZ JÓVENES INSTRUMENTISTAS	254	Nº ALUMNAS
1900	45C	ABONOS A ESPACIOS ESCÉNICOS	339	Nº HOMBRES
1900	45C	ABONOS A ESPACIOS ESCÉNICOS	450	Nº MUJERES
1900	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA SEGURIDAD	35	Nº HOMBRES
1900	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA SEGURIDAD	40	Nº MUJERES
1900	45D	VISITANTES A ESPACIOS CULTURALES	2.385.000	Nº HOMBRES
1900	45D	VISITANTES A ESPACIOS CULTURALES	2.520.000	Nº MUJERES
1900	45D	MÁSTER MUSEOLOGÍA	15	Nº HOMBRES
1900	45D	MÁSTER MUSEOLOGÍA	25	Nº MUJERES
1900	45E	USUARIOS DE SERV.DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	329	Nº HOMBRES
1900	45E	USUARIOS DE SERV.DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	260	Nº MUJERES
1900	45H	RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	575.000	Nº USUARIOS
1900	45H	RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	660.000	Nº USUARIAS
1900	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.450.000	Nº HOMBRES
1900	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.430.000	Nº MUJERES
1900	45H	CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.500	Nº USUARIOS
1900	45H	CENTRO DE DOCUMENTACIÓN MUSICAL DE ANDALUCÍA	1.200	Nº USUARIAS
1900	45K	ESTUDIOS TÉCNICOS Y ARTÍSTICOS	169	Nº ALUMNOS
1900	45K	ESTUDIOS TÉCNICOS Y ARTÍSTICOS	191	Nº ALUMNAS
1931	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	100.000	Nº HOMBRES
1931	45F	VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	101.000	Nº MUJERES
1931	45F	VISITAS ESCOLARES AL CONJUNTO MONº. ALHAMBRA	50.000	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1931	45F	VISITAS ESCOLARES AL CONJUNTO MON <sup>o</sup> .ALHAMBRA	51.000	N <sup>o</sup> ALUMNAS
1931	45F	AMPLIACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	N <sup>o</sup> ACTIVIDADES
1931	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	2	NÚMERO
1932	45G	PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EXPOSICIONES PARA MUJERES ARTISTAS	2	N <sup>o</sup> EXPOSICIONES

## 10 VIVIENDA Y URBANISMO

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
1300	43A	AYUDAS ADQUISICIÓN JÓVENES-HOMBRES	500	N <sup>o</sup> AYUDAS
1300	43A	AYUDAS ADQUISICIÓN JÓVENES-MUJERES	500	N <sup>o</sup> AYUDAS
1300	43A	AYUDAS A INQUILINOS	1.400	N <sup>o</sup> AYUDAS
1300	43A	AYUDAS A INQUILINAS	1.400	N <sup>o</sup> AYUDAS
1300	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA HOMBRES	810	N <sup>o</sup> VIVIENDAS
1300	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA MUJERES	690	N <sup>o</sup> VIVIENDAS

## 11 JUSTICIA

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0900	14B	ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	91.897	N <sup>o</sup> BENEFICIARIAS
0900	14B	ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA	61.265	N <sup>o</sup> BENEFICIARIOS
0900	14B	GUARDIAS Y ASISTENCIAS ABOGADAS	40.953	N <sup>o</sup> GUARDIAS
0900	14B	GUARDIAS Y ASISTENCIAS ABOGADOS	27.302	N <sup>o</sup> GUARDIAS
0900	14B	PONENTES CURSOS	26	N <sup>o</sup> MUJERES
0900	14B	PONENTES CURSOS	26	N <sup>o</sup> HOMBRES
0900	14B	CASOS ATENCIÓN EN INSTALACIONES SAVA	1.933	N <sup>o</sup> HOMBRES
0900	14B	CASOS ATENCIÓN EN INSTALACIONES SAVA	8.513	N <sup>o</sup> MUJERES

## 12 ACCIÓN EXTERIOR Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	3	N <sup>o</sup> BECARIAS
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	3	N <sup>o</sup> BECARIOS
0100	82A	MUJERES POR CADA 100 ALUMNOS CURSOS FINANCIACIÓN	50	NÚMERO
0100	82A	MUJERES POR CADA 10 PROFESORES/AS CURSOS FINANCIACIÓN	5	NÚMERO
0100	82B	INTERVENCIONES GESTIÓN CONOCIMIENTO PERSPECTIVA GÉNERO	20	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENCIONES SENSIBLES AL GÉNERO	30	PORCENTAJE
0100	82B	PRESUPUESTO DESTINADO PROMOCIÓN EQUIDAD GÉNERO	70	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82B	MUJERES DESTINATARIAS FINALES DE LAS ACTUACIONES FINANCIADAS	60	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENC.I+D ORIENTADOS VIOLENCIA GÉNERO	15	PORCENTAJE
0100	82B	INTERVENCIONES CON DIAGNÓSTICOS E INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	35	PORCENTAJE

## 17 AYUDAS DEL F.A.G.A.

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
3300	71F	AYUDA POR SUPERFICIE	19.962	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDA POR SUPERFICIE	9.010	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	161.659	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	92.696	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS A LA GANADERÍA	12.893	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	AYUDAS A LA GANADERÍA	4.403	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS ARRANQUE VIÑEDO	36	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	AYUDAS ARRANQUE VIÑEDO	99	Nº BENEFICIARIOS
3300	71F	DESMANTELAMIENTO PLANTAS ALGODÓN	14	Nº BENEFICIARIAS
3300	71F	DESMANTELAMIENTO PLANTAS ALGODÓN	36	Nº BENEFICIARIOS

## 18 OTRAS POLÍTICAS

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS	520	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADOS	760	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS CONJUNTAMENTE	450	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS	2.200	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADOS	1.600	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR AMBOS	700	NÚMERO
0100	12D	PREMIOS DE PERIODISMO	70	NºCANDIDATOS
0100	12D	PREMIOS DE PERIODISMO	50	NºCANDIDATAS
0100	52C	CAMPAÑAS CON CLÁUSULA GÉNERO EN PLIEGOS PRESC. TÉCNICAS	15	NÚMERO
0100	52C	VISITAS ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	9.000	NºHOMBRES
0100	52C	VISITAS ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	12.000	NºMUJERES
0900	22A	SOLICITANTES CERTIFICADO DIGITAL REGISTRO SSCC	680	NºHOMBRES
0900	22A	SOLICITANTES CERTIFICADO DIGITAL REGISTRO SSCC	900	NºMUJERES
0900	22A	HOMBRES INDEMNIZ.EX-PRESOS/REPRESALIADOS	10	NºINDEMNIZACIONES
0900	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA	5	NºMUJERES
0900	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA	3	NºHOMBRES
0900	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA	207	NºMUJERES

Sección	Programa	Denominación del indicador	Cantidad	Magnitud
0900	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA	119	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES EN CONGRESOS	700	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES EN CONGRESOS	600	Nº HOMBRES
0900	31H	VOLUNTARIADO PARTICIPANTES PROGRAMA FINANCIACIÓN	2.000	Nº HOMBRES
0900	31H	VOLUNTARIADO PARTICIPANTES PROGRAMA FINANCIACIÓN	3.000	Nº MUJERES
0900	31H	PERSONAS VOLUNT.INSCRIT.REG.GENERALVOLUNTARIADO	220.000	Nº MUJERES
0900	31H	PERSONAS VOLUNT.INSCRIT.REG.GENERALVOLUNTARIADO	180.000	Nº HOMBRES
0900	31H	IMPACTO DEL VOLUNTARIADO	5.000	Nº HOMBRES
0900	31H	IMPACTO DEL VOLUNTARIADO	5.000	Nº MUJERES
1000	12A	LLAMADAS RECIBIDAS TELÉFONO ÚNICO	49.000	Nº LLAM.HOMB.
1000	12A	LLAMADAS RECIBIDAS TELÉFONO ÚNICO	91.000	Nº LLAM.MUJ.
1000	12A	CONSULTAS CORREO ELÉCTRONICO	1.030	Nº CONSULT.HOMB.
1000	12A	CONSULTAS CORREO ELÉCTRONICO	1.135	Nº CONSULT.MUJ.
1000	61A	ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	800	Nº ALUMNAS
1000	61A	ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	500	Nº ALUMNOS
1000	61D	SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	82	Nº ALUMNOS
1000	61D	SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	95	Nº ALUMNAS
1000	61D	INFORMES SOBRE IMPACTO PRESUPUESTARIO DE NORMAS, CONVENIOS Y PLANES	528	NÚMERO
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	107	NÚMERO
1000	61D	ACTUAC. DE SENSIBIL., ASESORAMIENTO Y FORMAC. EN MATERIA DE PRESUP. DE GÉNERO	35	Nº ACTUACIÓN
1000	61D	SENSIBILIZACIÓN Y FORMAC. MATERIA DE PRESUP.DE GÉNERO	915	Nº ALUMNOS
1000	61D	SENSIBILIZACIÓN Y FORMAC. MATERIA DE PRESUP.DE GÉNERO	1.375	Nº ALUMNAS
1000	61D	MÓDULO WEB INICIACIÓN AL PRESUP.PERSPECTIVA DE GÉNERO	2.844	Nº VISITAS
1000	61D	VISITAS INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	5.388	NÚMERO
1031	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	5.233	Nº HOMBRES
1031	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES	7.254	Nº MUJERES
1031	12B	FORM.BAS.DATOS OPOSITORES	19.321	N.SOLICITUD. HOMBRES
1031	12B	FORM.BAS.DATOS OPOSITORES	25.710	N.SOLICITUD.MUJERES
1031	12B	SOLICITUDES PARTICIPACIÓN	8	Nº HOMBRES
1031	12B	SOLICITUDES PARTICIPACIÓN	10	Nº MUJERES
1031	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES	8.256	Nº HOMBRES
1031	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES	10.944	Nº MUJERES
1200	61K	INFORMES DE SEGUIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN ECONÓMICA	1	NÚMERO
1200	61K	INFORMES ELABORADOS SOBRE PLANES SECTORIALES	20	NÚMERO
1200	61K	INFORMES DE EJECUCIÓN DE LAS INTERVENCIONES PÚBLICAS	6	NÚMERO
3100	61I	SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES	984	Nº USUARIOS
3100	61I	SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES	1.327	Nº USUARIAS





# Anexo

Indicadores de género 2009  
en retrospectiva





Este último capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2011 ofrece un balance de gestión de los resultados previstos y obtenidos en relación a los indicadores relevantes al género, formulados por las consejerías de la Junta de Andalucía para el año 2009. Una vez concluido el ejercicio presupuestario, este conjunto de indicadores se presenta ante la Intervención General de la Junta de Andalucía para su incorporación a la Cuenta General que concluye en junio de cada año. Posteriormente, la Cuenta General se somete a la aprobación de la Cámara de Cuentas.

Este epígrafe ofrece, por tanto, información de carácter muy relevante ya que se trata de una evaluación a través de la cual se comparan las previsiones con los resultados de los diferentes programas presupuestarios teniendo en cuenta las posibles modificaciones que hayan sufrido a lo largo del ejercicio estudiado, en este caso 2009. Para la obtención de la información, además de contar con los indicadores incluidos en el presupuesto y de la cuenta general, se solicita información detallada a través de consultas a las consejerías, que informan sobre las posibles novedades incorporadas y la ejecución de las actuaciones presupuestarias.

En el proceso de elaboración del Presupuesto para el ejercicio 2009 las consejerías definieron un total de 748 indicadores con pertinencia de género, número que sobre el total de indicadores presupuestarios incluidos en la documentación presupuestaria supone un 39%.

Su distribución, siguiendo el orden de prelación de consejerías establecido en el Presupuesto 2009, era la siguiente:

Presidencia	22	Turismo, Comercio y Deporte	34
Economía y Hacienda	20	Agricultura y Pesca	52
Innovación, Ciencia y Empresa	57	Salud	93
Gobernación	26	Educación	57
Justicia y Administración Pública	57	Igualdad y Bienestar Social	161
Obras Públicas y Transporte	8	Cultura	45
Vivienda y Ordenación del Territorio	18	Medio Ambiente	26
Empleo	72		



En los apartados siguientes se ofrecen los aspectos más destacados de la valoración de conjunto llevada a cabo en cada una de las consejerías. La relación completa de la previsión de indicadores presupuestarios está disponible en las fichas de programa contenidas en los libros de Estados Ingresos y Gastos por Programas que acompañan a la Ley 3/2008, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2009; y la ejecución de los mismos en la Cuenta de la Intervención General.

## CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

La Consejería de la Presidencia definió para el ejercicio presupuestario 2009 veintidós indicadores de género, agrupados en cuatro programas.

En primer lugar, como en años anteriores, hay que señalar que la Dirección y Servicios Generales de la Presidencia, con seis indicadores, aportó información relativa al número de preguntas, tanto orales como escritas, realizadas en el Parlamento por hombres y mujeres. Los resultados reales fueron ligeramente inferiores a la previsión en el caso de las preguntas escritas y superiores en las orales, no obstante estas variaciones, la distribución por sexo de las preguntas realizadas tanto orales como escritas fue notablemente equilibrada.

Por otra parte, el programa encargado de la cobertura informativa de la Oficina del Portavoz del Gobierno definió como indicador de género el número de profesionales participantes en los premios de periodismo convocados por esta Oficina. El resultado cumplió con los indicadores previstos y el número de mujeres participantes supuso una participación del 42%.

El programa de Comunicación Social presentó un indicador relativo a la inclusión de la cláusula de perspectiva de género en los pliegos de prescripciones técnicas de las campañas. El resultado final fue de ocho campañas frente a las veinte inicialmente previstas, un 60% menos.

Uno de los aspectos más destacables es el cumplimiento de los indicadores de género en el Programa de Cooperación Internacional (con siete indicadores) que superó las expectativas. Así, el número de proyectos educativos desarrollados con perspectiva de género superó la previsión en un 33% y alcanzó los 100 proyectos. Por otra parte, los proyectos de desarrollo con acciones para promover la igualdad de género también superaron los indicadores iniciales en un 377% y alcanzaron a 143 proyectos. Las becas de formación en cooperación exterior fueron concedidas

mayoritariamente a mujeres (75%) frente a la inicial previsión de distribución equitativa. Por último los proyectos de formación en cooperación con perspectiva de género y los proyectos de educación para el desarrollo de acciones para la promoción de la igualdad, la ejecución fue superior a la previsión en un 91% y en un 96% respectivamente. Se desarrollaron 38 proyectos del primer tipo y 98 proyectos del segundo.

Por último, desde el programa de Acción Exterior, con seis indicadores, se aportaron resultados correspondientes al número de becas concedidas a jóvenes licenciados/as en materias relacionadas con la Unión Europea. La previsión inicial apuntaba a una distribución a partes iguales entre hombres y mujeres. Sin embargo las mujeres obtuvieron el doble de becas que sus compañeros. En cuanto a las previsiones sobre los cursos de formación financiados con cargo a este programa, se cumplieron los objetivos. Concretamente, los resultados apuntaron a una distribución paritaria del alumnado asistente a los cursos, junto a una presencia femenina del 40% entre el profesorado participante en los mismos.

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

La Consejería de Economía y Hacienda concretó en 2009 veinte indicadores de género, cuatro para el programa presupuestario 61A "Dirección y Servicios Generales de Economía y Hacienda y Tecnologías de la Información y Comunicación de Economía y Hacienda" y el resto aportados por el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), con información relativa a la participación por sexo en cursos y actividades formativas, demandantes de información, becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales.

La Consejería aportó indicadores relativos al alumnado de los cursos de formación y perfeccionamiento, cuya ejecución muestra una participación equilibrada de mujeres y hombres. El número de personas beneficiarias de becas de internacionalización muestra sensibles variaciones entre su previsión y su ejecución, puesto que si en la previsión las mujeres resultaban beneficiarias de 19 de las 30 becas (más del 60%), la ejecución ha mostrado que los hombres han obtenido 21 (el 52%), manteniéndose el número de mujeres becadas en 19, todo ello debido a un incremento del número total de personas becadas (133%) que pasaron de 30 a 40.

Con respecto al Instituto de Estadística de Andalucía, en el caso de las actividades de formación impartidas, la ejecución cumplió con la previsión con una presencia de mujeres del 50%. La adjudicación de premios a las mejores tesis doctorales,

no alcanzó la previsión inicial de uno para mujeres y otro para hombres, apareciendo desiertos ambos. Con respecto a la adjudicación de becas, si bien la previsión presentaba una participación equilibrada de ambos sexos, la ejecución muestra que los hombres no recibieron ninguna beca y las mujeres alcanzaron nueve, una más sobre la previsión.

El indicador relativo a las actividades estadísticas con pertinencia de género muestra una ejecución en línea con la previsión. Finalmente, la ejecución del indicador relativo a la demanda de información estadística muestra que la mayoría son mujeres (51%), aunque en la previsión se partía de números idénticos para ambos sexos, pero el dato resulta significativo puesto que los demandantes han sido tradicionalmente hombres en su gran mayoría.

## CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

En 2009, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa definió un total de cincuenta y siete indicadores, incluyendo ocho de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria.

La Consejería, en sentido estricto, contaba con cuarenta y nueve indicadores distribuidos entre cinco programas presupuestarios. Los indicadores del programa 42J "Universidades" mostraron información desagregada por sexo relativa a becas de formación práctica en empresas, alumnado de primer, segundo y tercer ciclo, de nuevo ingreso, personal docente, personal investigador, personal de administración y servicios, cátedras ocupadas por mujeres, mujeres miembros de consejos sociales y mujeres miembros de reales academias. Ese año, el alumnado matriculado por sexo en las universidades presentó una distribución relativamente equilibrada por sexo, aunque con mayoría femenina, especialmente en las matrículas de primer y segundo ciclo (120.190 mujeres y 99.911 hombres). También hay una mayor presencia de mujeres en el alumnado de nuevo ingreso (con un 60% de mujeres) y en las mujeres matriculadas en tercer ciclo.

Por su parte, la distribución del personal que presta sus servicios en las universidades presenta una mayor presencia masculina, fundamentalmente en el personal docente e investigador funcionario y contratado, ya que en el personal de administración y de servicios la presencia de mujeres es mayoritaria. Respecto a los indicadores relativos a las cátedras, las ocupadas por mujeres (20%), mujeres miembros de consejos sociales (35%) y mujeres miembros de academias reales (15%) siguen suponiendo una minoría.

En el programa 54A “Investigación Científica e Innovación” se definieron doce indicadores de género, con información sobre el personal investigador en el sector público y privado, investigadores en formación, participación en distintos grupos de investigación y número de doctores y doctoras contratados. Si bien la distribución por sexo alcanzada fue, en líneas generales, relativamente equilibrada, el indicador relativo a personas integradas en grupos de investigación mostraron un notable desequilibrio con mayor presencia de hombres (62%) en contraste con las previsiones realizadas (50%, lo que resulta de variaciones del 98% más de hombres por un 22% más de mujeres). Por el contrario, el indicador relativo a personas contratadas en proyectos de investigación muestra un número igual de mujeres y hombres, si bien debido a una contratación menor a la prevista en el caso de los hombres (-16%) y superior en el caso de las mujeres (27%). En cuanto al número de grupos de investigación, el indicador preveía 1.000 grupos liderados por hombres y 600 por mujeres. Ahora bien, en su ejecución, el número de grupos liderados por hombres alcanzó los 1.643 mientras que los de mujeres fueron 439. Eso supone que el primero copa una cuota del 79%, idéntica al ejercicio anterior. No obstante, la merma en el número de mujeres investigadoras responsables de los grupos frente a la estimación inicial se debe probablemente a que esta función dentro de los grupos de I+D suele ser desempeñada por personas con larga trayectoria investigadora, y la composición actual de este perfil en las Universidades andaluzas tiene aún un destacado protagonismo masculino. Sería esperable que la presencia de hombres y mujeres se vaya equilibrando, pues como puede observarse en los datos relativos a género de jóvenes investigadores, la presencia de ambos está bastante equilibrada.

La Orden de 11 de diciembre de 2007, de incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, recoge en su artículo 14 una reserva de financiación del 20% de la financiación asignada a cada convocatoria y categoría para los proyectos de investigación desarrollados por equipos de investigación cuya investigadora principal sea una mujer, reserva que como muestran los indicadores está permitiendo que la presencia de mujeres y hombres vaya alcanzando bandas de presencia equilibrada.

El Programa 54B “Servicios Tecnológicos y Sociedad de la Información”, ofrece indicadores desagregados sobre uso de telefonía móvil e internet. En el caso de la telefonía móvil, su uso es casi idéntico por hombres y mujeres (89% de mujeres y 90% de hombres), mientras que en el caso de internet hay una diferencia favorable a los hombres de 6 puntos porcentuales según la ejecución del indicador, brecha menor a la del año precedente. El indicador referido a asociaciones de mujeres que han recibido incentivos para incorporar tecnologías de la información y la comunicación alcanza a 40 asociaciones, mientras que el indicador referido al número de

mujeres usuarias de programas de formación en estas tecnologías roza las 50.000. Ambos indicadores cumplen la previsión inicial.

En el marco del programa presupuestario 54H “Dirección Servicios Generales” se detectó una menor presencia femenina (45%) en los cursos de formación y perfeccionamiento dirigidos al personal de la Consejería, a diferencia del año precedente.

En el empleo creado en el seno del programa 72A, los resultados superan la previsión para ambos sexos resultando que el 57% han sido hombres y el 43% mujeres. En los datos de empleo consolidado el resultado ha sido inferior a la previsión, reflejándose en un 53% de empleos para varones y un 47% para mujeres.

Por último, la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria facilitó información sobre el número de profesorado acreditado y evaluado. El indicador relativo a la acreditación muestra una ejecución inferior a la previsión, sin embargo la presencia de hombres y mujeres no varía y resulta equilibrada. Con respecto a los incentivos de carácter técnico-científico, un 62% lo obtienen hombres y un 38% mujeres, en línea con la previsión. Por último, el profesorado emérito evaluado muestra una ejecución en línea con la previsión y así resultan diez profesores y dos profesoras.

## CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN

La Consejería de Gobernación cuenta con veintiséis indicadores, incrementando el número de ejercicios anteriores. En el ámbito de seguridad y protección civil, en cuanto al empleo creado en la Red de Emergencias de Andalucía, destaca una ejecución inferior a lo previsto en cuanto al número de empleos creados para ambos sexos, sin embargo, la caída en el número es sensiblemente superior en el caso de los hombres (un 33% menos de lo previsto). Las mujeres obtuvieron dos de cada tres puestos creados. En cuanto al empleo mantenido, la ejecución global fue superior al objetivo inicial tanto en hombres como en mujeres. También en este caso las mujeres suponen dos de cada tres puestos.

En el ámbito de voluntariado se definieron indicadores con información sobre la participación en el Congreso Andaluz del Voluntariado, y para ambos sexos se rebasó la previsión de asistentes con una asistencia mayoritaria de mujeres. De igual modo, también se sobrepasó la previsión de personas inscritas en el Registro de Entidades de Voluntariado, existiendo aquí una presencia equilibrada por sexo.

El programa 31J “Coordinación de Políticas Migratorias”, con trece indicadores, presenta uno referido a las actividades formativas sobre medidas contra la desigualdad que se incrementa en un 118% en su ejecución respecto del indicador previsto. Las personas formadas presentan una distribución por sexo con mayoría de mujeres (67%), si bien en el indicador inicial esta presencia era más equilibrada (54%). El indicador sobre contratos adjudicados a empresas con programas de conciliación no alcanza la previsión. Los estudios en materia de inmigración con perspectiva de género superan en 3 los 22 previstos. Las subvenciones a proyectos que prevean el impacto de género superan ligeramente el indicador inicial (20), mientras que las subvenciones a proyectos de asociaciones que prevean el impacto de género quedan un 55% por debajo de la previsión, totalizando 45.

## CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Distribuidos entre la propia Consejería y el Instituto Andaluz de Administración Pública, la Consejería de Justicia y Administración Pública definió cincuenta y siete indicadores de género.

En el ámbito estricto de la propia Consejería se definieron cuarenta y nueve indicadores, distribuidos en cinco programas presupuestarios. Dentro del programa de Modernización y Gestión de la Función Pública se recogió información sobre las consultas al teléfono único de información y por correo electrónico, destacando el uso mayoritario por parte de las mujeres (82.218, por 42.199 hombres). El indicador sobre asistentes a actuaciones formativas muestra una participación mayoritaria de las mujeres (55%) merced a que el indicador final superó la previsión en un 102%, mientras que la ejecución en el caso de los varones también fue superior a la previsión, pero en un 10%.

El programa 12C, “Acción Social del Personal”, aportó datos sobre solicitudes y ayudas sociales (guarderías, anticipos, estudios, alquileres y viviendas) al personal desagregadas por sexo, que mostraron su pleno cumplimiento y una presencia mayoritaria de mujeres. No obstante cabe destacar que en el caso de los varones, la ejecución del indicador muestra porcentajes de ejecución superior al de las mujeres.

El Programa 14A “Dirección y Servicios Generales de Justicia y Administración Pública” ofrecía un indicador desagregado por sexo que contabilizaba el número de solicitantes del certificado digital a través de sus servicios centrales. Su ejecución supera la previsión tanto para hombres como para mujeres, si bien la participación de las mujeres supone el 57% de las solicitudes. El indicador referido a los cursos

de formación muestra una participación del 63% aunque la previsión mostraba una participación similar de ambos sexos, pero la ejecución en el caso de las mujeres experimenta una variación positiva (38%) y la de los varones negativa (-12%).

En el programa de atención a menores infractores, los indicadores volcaron información desagregada por sexo relativa al número de menores infractores donde se pone de manifiesto un claro predominio de presencia masculina, un 86%, aunque el número de menores desciende tanto en el caso de mujeres como hombres frente a la previsión (un 50% los varones y un 45% las mujeres). Asimismo, se ofrecen indicadores sobre modalidades de asistencia, personal empleado en centros educativos, profesorado en cursos de formación o profesionales dedicados a la reforma de menores. La ejecución de los indicadores sobre varones menores internados en semiabierto y en centros terapéuticos superan la previsión, mientras que en el caso de las mujeres menores el incremento se registra en la internación en semiabierto, pero cae en terapéutico (-25%). El indicador relativo al personal empleado en centros educativos muestra una presencia equilibrada de mujeres y hombres, pero resultado de una ejecución superior al indicador previsto en el caso de los hombres. Por último, en el profesorado asistente a cursos de formación sobre reforma de menores, la ejecución es inferior a la previsión, especialmente en el caso de las profesoras (-86%, por un -4% de profesores) lo que ha determinado una participación de los varones del 82% frente al 40% inicial.

Al Instituto Andaluz de Administración Pública le correspondieron ocho indicadores, con información sobre la distribución por sexo de los participantes a cursos y otras actividades de formación. El número de participantes gestionados por el IAAP superó el indicador previsto tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres (un 14% en ambos casos). Por su parte, las solicitudes recibidas de personas inscritas en la base de datos de opositores superó el indicador inicial en el caso de las mujeres (6%) pero no alcanzó la previsión en el caso de los varones (-42%), resultando en una participación de las mujeres del 70%.

En cuanto a los datos relativos al ámbito de la Administración de Justicia hay que destacar los indicadores sobre actuaciones relacionadas con la violencia de género, como la distribución por sexo de los casos atendidos en el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía (SAVA), con notable predominio de mujeres (8.324, por 2.122 hombres) aunque con un crecimiento sobre la previsión del 65% en el caso de los varones, o los cursos en materia de violencia de género destinados a distintos profesionales y la distribución por sexo de los ponentes. Los dos cursos para jueces y magistrados se llevaron a cabo conforme a la previsión.

## CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

La Consejería de Obras Públicas y Transporte contempló ocho indicadores con relevancia de género distribuidos en dos programas presupuestarios.

Dentro de los indicadores de género del programa 51A “Dirección y Servicios Generales de Obras Públicas y Transportes”, referidos a resultados de las actividades formativas del personal de la Consejería, éstos mostraron una participación relativamente equilibrada de ambos sexos si bien en ambos casos casi un 40% inferior al objetivo inicial. En cuanto al personal formador, de la participación inicial prevista 20-40 para hombres y mujeres respectivamente, la participación efectiva se cumplió en el caso de los varones y quedó por debajo de la previsión en el caso de las formadoras (6).

Por último, el programa 51B “Infraestructuras y Servicios de Transporte” contempló el indicador referido a número de empleos directos creados, y aquí el objetivo no se alcanzó en ninguno de los dos sexos (-8%), de este modo la participación de las mujeres supuso un 5%. El indicador referido al porcentaje de mujeres y hombres usuarios del transporte público metropolitano muestra que un 40% de los mismos son hombres y un 60% mujeres, estando la ejecución en línea con la previsión.

## CONSEJERÍA DE VIVIENDA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

La Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio presentó dieciocho indicadores relevantes al género. Dentro del programa 31P “Servicio de Apoyo a la Familia” se recogió información sobre las personas beneficiarias de ayudas a la adecuación funcional básica de las viviendas. En dicho indicador se rebasó la previsión en el caso de los hombres (13%) mientras que no se alcanzó en el caso de las mujeres (-2%), lo que ha resultado en una distribución por sexo del 57% de mujeres y 43% de varones.

En el programa 43A “Arquitectura y Vivienda” se definieron ocho indicadores de género con información sobre las personas beneficiarias de actuaciones de rehabilitación autonómica, ayudas al alquiler, adquisiciones por parte de jóvenes así como el número de mujeres y hombres responsables de la dirección de obras. Las ayudas concedidas a personas que arriendan viviendas muestra una presencia de varones mayoritaria (63%) frente a una previsión 50-50. En el caso de personas inquilinas, el número de ayudas concedidas muestra que las mujeres representan el 55%, frente a una previsión del 50%. En el caso de las ayudas a adquisición, frente



a una previsión equilibrada, el número de ayudas otorgadas superó la previsión en un 89% en el caso de los varones y en un 34% en el caso de las mujeres. En este indicador debe señalarse que en 2009 se registró un importante aumento de las calificaciones provisionales (7.824 en 2007, 11.296 en 2008 y 19.423 en 2009) de ahí el incremento de jóvenes, hombres y mujeres, que han accedido a su primera vivienda en propiedad. Las viviendas calificadas en programas en venta específicos para jóvenes han aumentado considerablemente pasando de 136 viviendas en 2008 a 499 viviendas en 2009.

El indicador correspondiente al programa “Ordenación Territorial y Urbanística” registró, igualmente, un desequilibrio a favor de los hombres en la participación de las responsabilidades de la dirección de obras cifrado en el 71%, aunque inicialmente la participación prevista era incluso superior (87%), lo que hace que la proporción de hombres y mujeres en este indicador resulte ligeramente más equilibrada que la previsión inicial.

Finalmente, el programa “Cartografía y Sistemas de Información” incluyó un indicador sobre la presencia de mujeres en los grupos de trabajo de la comisión cartográfica. Dicho indicador muestra que en el 54% de los grupos hay presencia de mujeres, frente al 46% inicialmente previsto.

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

La Consejería de Empleo definió para el ejercicio 2009 treinta indicadores: cuatro en el programa 11F “Asesoramiento en materia económica y social”, cuatro para el programa 31L “Administración de Relaciones Laborales”, uno para el 31M “Consejo Andaluz de Relaciones Laborales”, dos para el programa 31O “Prevención Riesgos Laborales”, cinco para el 32A “Dirección y Servicios Generales de Empleo”, ocho para el 32H “Planificación para el empleo” y seis para el programa 44J “Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre”.

En el programa 11F, tanto el indicador referido a asistentes a jornadas del Consejo Económico y Social (CES) como el relativo a personas receptoras de publicaciones muestra una participación de los hombres de un 52% y un 61% respectivamente. En el programa 31L el indicador sobre personas beneficiarias de ayudas a empresas muestra una ejecución plena y una participación masculina del 60%. En cuanto a las personas receptoras de ayudas previas a la jubilación, según la ejecución del indicador, un 83% recayó en hombres.

En el programa 31M su indicador, estudios en materia de género, presentó una ejecución completa con un total de dos estudios.

En el programa 31O de “Prevención de Riesgos Laborales”, los indicadores se refieren a ayudas a trabajadores autónomos. El indicador, en el caso de los varones muestra una ejecución superior a la previsión (44%), no así entre las mujeres (-81%), resultando en una participación de los varones del 87% en estas ayudas.

Los indicadores del programa 32A muestran una presencia equilibrada de ambos sexos en cursos de formación, y superior la ejecución a la previsión en ambos casos. El indicador relativo a las normas de carácter general relativa a la igualdad de género estimado en uno, alcanzó la previsión.

En lo relativo a los indicadores de “Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre”, se aprecia que en todos ellos las mujeres cuentan con una participación mayoritaria respecto a los hombres, y así las personas trabajadoras, discapacitadas y pensionistas que se beneficiaron de estancias en las Residencias de Tiempo Libre son en su mayoría mujeres al igual que en los tres años anteriores.

Por su parte, el Servicio Andaluz de Empleo aportó cuarenta y un indicadores dentro de los programas presupuestarios 32B “Fomento e igualdad del Empleo” (13), 32D “Formación para el Empleo” (10), 32I “Empleabilidad e Intermediación Laboral” (16) y 32K “Acciones Integradas de Empleo”(2).

En el ámbito de “Fomento e igualdad del Empleo”, los indicadores aportaron información desagregada por sexo relativa a los empleos estables creados, participantes en proyectos de interés social, puestos ocupados por personas discapacitadas, participantes en escuelas taller y empleo creado en guarderías de centros de trabajo. Los empleos estables creados muestran una participación mayoritaria de mujeres (58%) a pesar de una ejecución inferior a la previsión (-18%). La participación en talleres de empleo y escuelas de empleo es mayoritaria en el caso de las mujeres (58% y 60% respectivamente) aunque la ejecución del indicador queda por debajo de la previsión en ambos casos y para ambos sexos. Por su parte, la participación en proyectos de integración social y los puestos ocupados por personas con discapacidad muestran una participación mayoritaria de los hombres (60% y 61%) si bien la previsión era paritaria en el caso de los proyectos de integración y equilibrada en las personas con discapacidad. Por último el programa cuenta con un indicador referido a las mujeres beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación, que queda por debajo de la previsión (384 frente a las 500 previstas).

El programa presupuestario 32D “Formación para el Empleo” aporta indicadores sobre el alumnado de acciones formativas para desempleados, de cursos de formador para formadores, de planes de formación para trabajadores ocupados, de teleformación y del alumnado de cursos en la red de consorcios escuela. Como en años anteriores, en la ejecución es mayoritaria la presencia de mujeres tanto en las acciones para desempleados, en la formación de trabajadores ocupados y en la formación para formadores (55%, 56% y 59% respectivamente). Los hombres, por su parte, son mayoría en la teleformación (52%) y en la red de consorcios escuela (55%).

El programa de “Empleabilidad e Intermediación Laboral” muestra que en las bajas por colocación por oferta previa, el 44% correspondió a varones, mejorando la previsión del indicador (33%). Las mujeres por su parte ocuparon el 56% frente al 67% inicialmente previsto. Las altas de demanda de empleo fueron realizadas en un 51% de los casos por hombres, frente a la previsión del 42%. Los demandantes en baja por colocación fueron mayoritariamente mujeres 53%, en línea con la previsión. El indicador sobre atención a personas por los ALPE muestra que un 56% de los atendidos fueron hombres, frente a una previsión del 43%. Por último, las personas que participaron en itinerarios personalizados de inserción fueron en su mayoría mujeres (51%) sin embargo la ejecución mostró una distribución equilibrada frente a la previsión (con un 68%) merced al crecimiento en el número de hombres participantes (149% más de lo previsto).

El programa 32K “Acciones integradas de empleo” incluyó indicadores sobre becas concedidas cuya ejecución estuvo en sintonía con la previsión y mostró una participación de mujeres mayoritaria (67%).

Finalmente, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales contempló un indicador referido al número de programas en materia de género, cuantificado en un programa y que ejecutó.

## CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte contaba en la previsión del ejercicio 2009 con treinta y cuatro indicadores de género.

El programa 46C “Centros Deportivos” aportó resultados sobre la participación por sexo en la concesión de becas destinadas a impulsar la formación e investigación en materia deportiva. Las mujeres obtuvieron 5 y los varones 7, frente a una previsión de 7 becas obtenidas por mujeres y 6 por hombres.

En el programa presupuestario 46B “Actividades y Promoción Deportiva” había catorce indicadores previstos, relativos a la participación por sexo en los Encuentros Deportivos Escolares (EDEA), en el deporte universitario, participación por sexo en los distintos programas para el desarrollo del deporte de alto rendimiento, becas concedidas y deporte federativo. Con la excepción del plan andaluz de entrenamiento, la participación femenina en la mayoría de los indicadores fue sensiblemente inferior a la masculina. Así ocurre en la distribución de las becas concedidas a deportistas de élite (31% para mujeres, si bien en 2008 fue del 30%) y en el número de licencias federadas (19% de mujeres, dos puntos porcentuales por encima de 2008). En el número de menores participantes en los encuentros deportivos escolares, la participación fue equilibrada, y también lo fue en el programa Estrella de alto rendimiento para clubes donde la ejecución no alcanzó la previsión (-10% en el caso de los clubes femeninos y -37% en los masculinos) si bien los clubes de mujeres coparon el 53% del programa frente a la participación prevista del 47%.

El programa 75A “Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y Deporte” contempló la participación desagregada por sexo en las actividades de formación del personal y en los puestos relacionados con el tratamiento informático de la gestión. Los indicadores referidos a asistentes, a cursos y a profesorado reflejan en su ejecución una participación equilibrada, en los cursos con un 55% de alumnas, y en el profesorado con 60% de hombres. Resulta significativo que en los cursos organizados en la localidad del centro de trabajo la representación femenina alcanza un 70% mientras que en los organizados fuera de la localidad del centro de trabajo la representación masculina es del 52%, si bien las proporciones presentan un mejor balance que en 2008 (80% y 65% respectivamente).

Para terminar, en el ámbito de la Ordenación y Promoción Comercial, se informó sobre el número de becas de formación para la especialización en comercio interior, destacando un descenso en el número de mujeres beneficiarias (-39%), aunque a pesar de ello obtuvieron el 69% de las becas.

## CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

La Consejería de Agricultura y Pesca definió un total de cuarenta y dos indicadores de género para el presupuesto de 2009, ampliando su catálogo sensiblemente en comparación con el año anterior.

Bajo el programa 71B “Ordenación y Mejora de la Producción Agraria” se contemplan dos indicadores. Uno referido al porcentaje de mujeres becadas en laboratorios

agroganaderos, que alcanza el 57%, en línea con su previsión. El segundo se refiere al porcentaje de mujeres receptoras de ayudas al plan renove de tractores, que alcanza el 20%, ligeramente sobre la previsión.

En el programa 71D “Reforma y Mejora de las Estructuras Agrarias” se incluyó como indicador el número de jóvenes que se instalan y el de las personas beneficiarias del plan de mejora. En ambos casos y tanto para hombres como mujeres, la ejecución es muy inferior a la previsión. En ambos indicadores la representación femenina no superó el 30% y el 20% respectivamente.

El programa 71E “Ordenación y Fomento de las estructuras” contiene un indicador sobre la contratación de gerentes que en su previsión presentaba una presencia equilibrada de mujeres y hombres, pero que en su ejecución muestra que no se ha efectuado contratación alguna.

El programa 71G “Modernización de las Estructuras de Producción y Mejora”, presenta indicadores sobre personas beneficiarias de forestación en tierras agrícolas, sobre ayudas del plan agrícola nacional, sobre cese anticipado y sobre ayudas agroambientales, entre otros. La presencia de mujeres y hombres en la mayor parte de los indicadores suele moverse en torno a un 25% de mujeres por un 75% de hombres, tanto en la previsión como en su ejecución.

El programa 71H “Desarrollo Rural” definió catorce indicadores para ese año. En general, el grado de ejecución de los indicadores resultó inferior a los objetivos. Ahora bien, cabe destacar que tanto las cifras de empleo creado como de empleo joven creado muestran que en el 67% de los casos, los empleos han correspondido a mujeres. En el caso del empleo joven mantenido, las mujeres suponen el 55%. Solo en el caso del empleo mantenido con programas de desarrollo rural, la participación masculina supera a la femenina (54%-46%). En el caso de grupos de desarrollo rural con asociaciones de mujeres en su junta, la ejecución del indicador supera ampliamente a la previsión, alcanzando a 96 grupos frente a los 40 previstos. Por otra parte los proyectos que incorporan la perspectiva de género (30) cumplen con la previsión.

En el programa 71P “Ordenación y fomento de la actividad pesquera”, la ejecución del indicador no alcanzó la previsión de creación de empleo. Los varones ocuparon el 65% de los empleos generados.

El programa 71Q dedicado a la Agricultura Ecológica previó cuatro indicadores, cuyos resultados quedaron por debajo de la previsión. La ejecución de los indicadores muestra una participación idéntica y paritaria de mujeres y hombres, sin

embargo en el caso de las ayudas agrícolas se ha debido a una mayor caída en la ejecución en el caso de los varones (-88% por un -15% de mujeres).

El Instituto de Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera muestra una ejecución desigual en sus indicadores, tanto por lo que se refieren a hombres como a mujeres. En los empleos creados de I+D se superó la previsión en el caso de los varones y quedó por debajo en el caso de las mujeres, resultando en una participación masculina del 57% frente a la previsión inicial del 36%. En el personal contratado de I+D la participación masculina es del 38%, registrándose una ejecución del indicador inferior a la previsión en el caso de los hombres y superior en el caso de las mujeres. Dentro del alumnado en formación, la presencia de ambos sexos muestra una relación de 82% de hombres por 18% de mujeres. En el caso de la formación online, la relación es de 85% de hombres por 15% de mujeres, registrando la ejecución del indicador un crecimiento del número de varones (57% más) y una caída en el número de mujeres (62% menos) frente a la previsión.

## CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud definió en 2009 noventa y tres indicadores de género, cincuenta y siete de ellos pertenecientes a los programas presupuestarios que desarrolla la propia Consejería y el resto correspondientes al Servicio Andaluz de Salud.

El programa 31P de la Consejería aportó información relativa a la prestación de asistencia dental a la población de 6 a 15 años y al plan de atención infantil temprana, dándose una adecuada distribución de los niños y niñas atendidos en la atención dental, sin embargo la atención infantil temprana registró variaciones en su ejecución que han influido en la presencia de ambos sexos. Así, mientras la previsión mostraba una presencia de niños y niñas del 40% y 60% respectivamente, la ejecución muestra que finalmente en la población atendida la presencia de niños y niñas fue justo la inversa. La diferencia entre uno y otro sexo se debe a la diferente prevalencia de las enfermedades que pueden conllevar trastornos del desarrollo o riesgo de padecerlo, ya que son más frecuentes en niños. Por otra parte, entre los profesionales encargados de la asistencia bucodental, la representación de las mujeres alcanzó el 50%.

Desde el programa 41A “Dirección y Servicios Generales de Salud” se informó de la asistencia a cursos de formación, del tiempo de formación y del número de expedientes de personal, en todos los casos con una presencia mayoritaria de mujeres y un mayor tiempo de formación para las mismas.

El programa presupuestario 41C “Atención Sanitaria” identificó veintiséis indicadores de género entre la Consejería y el SAS relativos al uso de los servicios sanitarios, hospitalarios y de atención primaria, urgentes y programados, en el centro sanitario y a domicilio. En la mayoría de los indicadores, el uso que hace la mujeres de los servicios de salud es más intensivo (entre un 53% y un 56% según el indicador), lo que se explica, fundamentalmente, por una estructura demográfica con gran presencia femenina en los segmentos de mayor edad y por necesidades específicas de atención, como el seguimiento de embarazos, atención al parto, etc. Tan sólo en los indicadores de atención se observa una distribución de sexo más equilibrada (48% de niñas por 52% de niños), cercana a la paridad en consonancia también con el patrón demográfico. La ejecución de los indicadores muestra niveles satisfactorios con relación a las previsiones.

Con respecto a los indicadores de género del programa de “Inspección de Servicios Sanitarios” de la Consejería se informó sobre las actuaciones de control de las incapacidades transitorias (IT) en el personal afiliado al sistema de la Seguridad Social, en general, y, en particular, del personal de la Junta de Andalucía y de los que prestan servicios sanitarios, detectándose en todas las situaciones un aumento en torno al 15-20% respecto de las previsiones originales, resultando en una participación de las mujeres en las situaciones de IT en torno al 60% en el caso de asegurados y del 70% en el caso del personal del servicio público.

El programa 41K “Política de Calidad y Modernización” ofrece información sobre el número de personas inscritas en el banco de prácticas, donde se registra una ejecución superior a la previsión en ambos sexos si bien las mujeres suponen un total del 56% de los registros frente a la paridad inicialmente prevista, proporción inversa al año anterior. Estas variaciones se deben a que durante el ejercicio 2009, se produjo un incremento en el número de talleres de formación de formadores, que justifica el aumento respecto a la previsión inicial. Entre dichos talleres, cabe destacar los de cáncer de mama, fibromialgia y cuidados, dirigidos mayoritariamente a mujeres, lo que explica un crecimiento más destacado en el caso de éstas.

En el número de consultas atendidas en el teléfono de salud 24 horas, los hombres suponen el 38% de las mismas, con una ejecución superior a la previsión, contrariamente a lo que sucede en el caso de las mujeres.

Por su parte, el Servicio Andaluz de Salud definió treinta y seis indicadores. Trece de ellos corresponden al programa de Servicio de Apoyo a las Familias,

relacionados con los cuidados a domicilio, personas con discapacidad y cuidadoras familiares, y con la salud mental en la infancia y adolescencia. Las consideraciones más relevantes acerca de estos indicadores desde una perspectiva de género son:

- El cumplimiento de la previsión realizada sobre el número de pacientes valorados en el domicilio.
- El 85% de las personas cuidadoras valoradas en domicilio son mujeres.
- El 87% de las personas con grandes discapacidades susceptibles de cuidados a domicilio son mujeres.
- La población infantil y juvenil susceptible de recibir cuidados en salud mental se mantuvo por debajo de las cifras previstas inicialmente, siendo la distribución entre niños y niñas prácticamente idéntica.
- También en materia de salud mental, la atención a menores en forma de consulta ambulatoria muestra una distribución de 36 niñas por cada 64 niños, mientras que como paciente las niñas suponen el 69% de los mismos. Estos indicadores tanto para niños como para niñas muestran una ejecución superior a la previsión.

En materia de “Formación Sanitaria” el programa 41B del SAS empleó doce indicadores con información desagregada por sexo de participación en actividades formativas, tanto internas como externas, profesionales formados por la Escuela Andaluza de Salud Pública y por la fundación IAVANTE y número de médicos internos residentes y matrones/as en formación. La presencia de mujeres en los resultados definitivos de estos indicadores fue mayoritaria (entre un 65% y un 55% dependiendo del indicador). En el caso de los matrones y matronas en formación, el número de hombres se incrementó en un 10% frente a la previsión y un 15% en el caso de las mujeres, situando la presencia femenina en el 89%.

En el programa 41E “Hemoterapia” del SAS se registraron menos donaciones de sangre y plasma provenientes de mujeres, un 43% final del total frente a una previsión del 48%. Conviene tener en cuenta en este sentido que la sangre se extrae tanto en puntos fijos como en móviles y que las colectas móviles buscan poblaciones numerosas que en muchos casos son trabajadores en los que, actualmente, es mayor la representación masculina, grandes fábricas, bomberos, policía, acuartelamientos, etc.



## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación definió en el ejercicio presupuestario 2009 cuarenta y tres indicadores de género distribuidos en diez programas presupuestarios.

Los seis indicadores definidos en el programa 31P “Servicio de Apoyo a la Familia” recogen información sobre la gratuidad de los libros de texto en educación primaria, que alcanzó a más de 530.000 escolares, distribuidos de forma similar entre niños y niñas. En el caso de la ESO, la gratuidad benefició a casi 400.000 escolares, a partes iguales. El número de escolares beneficiados por el plan de apertura de centros superó la previsión en un 20% tanto para niños como para niñas, totalizando 700.000 alumnos.

El programa 42A de Servicios Generales de Educación previó la tramitación de 25 informes de impacto de género, que en la ejecución del indicador se limitó a 13 por el menor número de normas y disposiciones tramitadas.

Con respecto a las actividades de Formación del Profesorado, hay que destacar que se cumplió el objetivo previsto de asignar a 4.551 centros escolares docentes en materia de género. Por otra parte, el número de asesores y asesoras de formación quedó ligeramente por debajo de la previsión, con cierta participación mayoritaria de hombres en el total (54%).

El programa 42C “Educación Infantil y Primaria” aportó información desagregada por sexo relativa a la población escolarizada en educación infantil y sobre la extensión de la gratuidad con cargos a fondos públicos mediante conciertos o convenios. Los indicadores muestran un cumplimiento pleno, con presencia ligeramente superior de niños (un 51% en infantil y un 52% en primaria), sobre un total aproximado de 623.000 alumnos y alumnas entre infantil y primaria. El número de unidades concertadas para ambos ciclos supera las 6.400 unidades, según lo previsto.

La información de los indicadores definidos para el programa 42D “Educación Secundaria y Formación Profesional” hizo referencia al alumnado matriculado en bachillerato y ciclos formativos. Con un grado de cumplimiento ligeramente superior a las previsiones, donde la presencia de mujeres alcanza en el bachillerato el 56% y el 50% en el caso de los ciclos formativos.

El programa de Educación Compensatoria aportó información sobre el número de alumnos y alumnas participantes en el programa de cualificación profesional inicial y el alumnado inmigrante. En el primer grupo, los varones suponen el 70%, mientras que en el grupo de alumnado inmigrante la representación por sexos es plenamente equilibrada.

En Educación Especial, programa 42E, los resultados del indicador muestran un cumplimiento ligeramente sobre la previsión para uno y otro sexo. Así, las mujeres suponen el 46% del total de 57.356 alumnos. En cuanto al personal docente y no docente asignado a los centros específicos, las mujeres suponen en torno al 75% en ambos casos sobre un total de 900 docentes y 260 no docentes.

En el programa 42G de Educación de Personas Adultas el indicador mostró en su ejecución un crecimiento sobre la previsión, más acentuado en el caso de los varones (28%) que de las mujeres (10%) resultando una participación real de 65 alumnos por cada 35 alumnas, mejorando así la relación registrada en el año precedente (70%). La ejecución sobre la previsión se debió a la realización de una oferta a distancia, no contemplada al inicio del ejercicio, que contó con gran aceptación por parte de sus destinatarios.

La presencia femenina también fue mayor en los indicadores aportados por el programa Enseñanzas de Régimen Especial, tanto en el conjunto del alumnado matriculado en las Escuelas Oficiales de Idiomas (66%) como en los conservatorios de música (52%), con niveles de ejecución por encima de la previsión en ambos supuestos y para ambos sexos.

El programa 42I “Educación para la Infancia” muestra que los niños escolarizados en el primer ciclo de educación infantil suponen un 52% del total de 62.186, ligeramente por debajo de la previsión para ambos sexos. Por su parte el número de centros públicos de primer ciclo de infantil registra un resultado inferior a la previsión (-24%) mientras que el número de centros concertados muestra una ejecución superior (27%). Estos resultados se entienden referidos a un total de 438 centros públicos y 658 concertados. Este descenso sobre la previsión se debió a una menor solicitud de firma de convenios por parte de los ayuntamientos.

En materia de Innovación y Evaluación Educativas, se ofrece un indicador sobre alumnado de centros bilingües. El número de alumnas y alumnos supera la previsión en más de un 25%, resultando en un total de casi 253.000 a partes iguales entre alumnos y alumnas.

## CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social empleó 161 indicadores en el ejercicio 2009, incluyendo los aportados por el Instituto Andaluz de la Juventud y el Instituto Andaluz de la Mujer, distribuidos en catorce programas presupuestarios.

Es la consejería que más indicadores de género aporta al conjunto dado su papel estratégico en el avance de la sociedad andaluza en materia de igualdad de oportunidades.

En el programa 31B “Plan sobre Drogodependencias” se definieron catorce indicadores de género, destacando la mayor presencia masculina en aquellos relacionados con el tratamiento de la drogodependencia. Así, en porcentajes similares al ejercicio anterior, correspondieron a hombres el 82% de las admisiones a tratamiento, el 78% de los pacientes incluidos en el programa de metadona, el 85% de los pacientes en régimen de internamiento o el 80% de los usuarios de la red de artesanos. También fueron mayoritariamente hombres (85%) los beneficiados por las medidas contempladas en el programa Arquímedes, dirigido a facilitar el acceso de pacientes drogodependientes en tratamiento al mercado laboral. En este indicador referido al programa Arquímedes, las contrataciones de mujeres superaron en un 20% a la previsión, mientras que las de varones fueron un 24% inferior a la previsión. Para la mejor comprensión de estos datos debe tenerse en cuenta que las adicciones presentan una mayor prevalencia en los hombres que en las mujeres (un 83% de varones), en todas las adicciones excepto en el tabaco. Debido a esto, las cifras del programa de incorporación social Arquímedes no suelen diferir mucho de las de personas admitidas a tratamiento. De este modo, en el año 2009 las mujeres representaron el 15% de las contrataciones llevadas a cabo.

Otros indicadores del mismo programa mostraron, sin embargo, una distribución más equilibrada por sexo, como el alumnado participante en las actividades formativas de prevención (51% de varones). Un mayor desequilibrio a favor de las mujeres se registró en las llamadas realizadas al teléfono de información sobre drogodependencias (952 llamadas de mujeres frente a 641 de hombres), en proporciones similares a las del año anterior.

El programa 31C presentó diez indicadores relacionados con la atención a este colectivo desde una perspectiva de género. En general las previsiones iniciales fueron ligeramente superiores a la ejecución. El número de plazas para la atención residencial y en centros ocupacionales de día se mantuvo respecto al año anterior, presentando una distribución con menor presencia femenina (40%). Por su parte, el número de personas atendidas en los centros de valoración y orientación presentó una distribución por sexo prácticamente paritaria, mientras la presencia femenina fue mayor en la participación en cursos de formación (72%, similar a 2008). Las ayudas individuales concedidas fueron sensiblemente inferior a la previsión, presentando una presencia de mujeres del 40%.

En el programa 31D “Atención a Personas Mayores” se emplearon veintidós indicadores relativos a diversos servicios y prestaciones sociales dirigidos a este colectivo. Se encuentran indicadores con notable participación de mujeres, como el número de ayudas individuales concedidas (60%) y el número de usuarios y usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia (80%). En el resto, la presencia femenina se mueve en torno al 70%. Por otra parte, se mantuvieron respecto al ejercicio anterior las plazas en centros residenciales propios y disminuyeron en un 8% el número de las concertadas, ocupadas ambas en un 70% por mujeres. Por último, otros indicadores relacionados con el envejecimiento activo presentan una distribución por sexo más equilibrada, como el número de nuevos titulares de la tarjeta Andalucía J-65 (54% de mujeres) o las personas beneficiarias del programa de Turismo Social (64% de mujeres) y del programa que bonifica el transporte interurbano (51% de mujeres), si bien la participación en los programas de aulas universitarias cuenta con una presencia femenina mayoritaria (75%, similar a 2008).

Dentro del programa presupuestario 31E “Atención a la Infancia” se definieron en 2009 catorce indicadores, relacionados con la promoción de los derechos de los niños y de las niñas y la prevención de las situaciones de riesgo, que informaron desagregando por sexo, sobre los menores atendidos por equipos de tratamiento familiar, acogimientos familiares, menores extranjeros no acompañados, jóvenes extutelados y adopciones nacionales constituidas e internacionales tramitadas. En el caso de las adopciones internacionales, los resultados fueron en torno a un 40% inferior a la previsión para niños y casi un 60% para las niñas, dando lugar a una presencia equilibrada de ambos (273 niñas y 246 niños). En el caso de las adopciones nacionales, también estuvieron en niveles inferiores a la previsión, representando los niños el 53% del total de adopciones. Los menores en acogimiento familiar fueron un 10% inferior a la previsión tanto para mujeres como para hombres arrojando una participación masculina del 53%. El número de jóvenes varones extutelados representó un 78% del total, ampliándose así la diferencia con las mujeres jóvenes, que en 2008 representaban un 27%. El número de niñas atendidas por equipos de tratamiento familiar y por equipos de programas de dificultad social supone el 55% del total de los menores. La mayor diferencia entre niños y niñas en este programa presupuestario aparece en el número de menores extranjeros no acompañados atendidos, en el que los varones suponen el 92% del total, ahora bien, debe recordarse que el colectivo de inmigrantes jóvenes se compone de un 94,2% de chicos y un 5,8% de chicas.

El programa 31G “Bienestar Social” informó, a través de dieciséis indicadores sobre las ayudas a diversas entidades que favorecen la no discriminación por razón de sexo (asociaciones de gitanas andaluzas, de mujeres inmigrantes, de colectivos con necesidades especiales o localizadas en zonas necesitadas). Igualmente, se

ofreció información de las actuaciones dirigidas específicamente a mujeres desde los servicios sociales comunitarios, que atendieron a un total de 379.853 usuarias (un 65% del total) con 2.373 trabajadoras (un 27% del total de trabajadores sociales). El número de personas usuarias de ayuda a domicilio se incrementó en un 39% frente a lo previsto, tanto para hombres como para mujeres, resultando una participación de mujeres del 64%. Por otra parte, el servicio unificado de renovación de empleo atendió a 3.536 usuarias (52% del total) y se desarrollaron 597 actuaciones de inserción sociolaboral para la mujer (un 54% del total), aunque tanto en este caso como en el de los varones la ejecución fue notablemente inferior a la previsión. Finalmente, las ayudas para el retorno de personas emigrantes presentó una ejecución equilibrada en cuanto a su distribución entre hombres (45%) y mujeres, sin embargo esto se debió a una ejecución del indicador superior (39%) a la previsión en el caso de los varones y a una ejecución por debajo de la previsión (17%) en el caso de las mujeres.

El programa presupuestario de Servicio de Apoyo a la Familia definió para el ejercicio 2009 veinte indicadores, relacionados con el mantenimiento de plazas residenciales en centros propios o concertadas en centros privados para personas mayores o con discapacidad, así como las ayudas por parto múltiple o por tercer hijo y las plazas de respiro familiar de personas mayores o discapacitados. Desde una perspectiva de género, destacó la participación mayoritaria de hombres en las distintas modalidades de plazas para personas con discapacidad (en torno al 60-67%) y el predominio de la mujer en las destinadas a personas mayores (70%).

El programa 31R "Servicios en Materia de Dependencia," cuyo objetivo se orienta a posibilitar el derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, informó sobre los servicios y prestaciones económicas encaminadas a la consecución de dicho objetivo. Los indicadores relativos a las prestaciones económicas presentaron una participación mayoritaria de mujeres beneficiarias (60%). Las plazas residenciales están ocupadas por mujeres en el 63% de los casos y las diurnas en el 30%, si bien en este último caso el número de hombres se ha incrementado notablemente en la ejecución del indicador respecto a la previsión (un 24% más) y se ha reducido en el caso de las mujeres (un 56% menos). Las personas usuarias de ayuda a domicilio relacionada con dependencia son en un 55% de los casos mujeres, con un total de 18.260 por 14.940 hombres. Con motivo de la implantación del sistema para la promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia se ha producido un cambio en cuanto a los recursos demandados por las personas dependientes, registrándose preferencias por la prestación económica frente al servicio de centros de día, y esta desviación de servicios a prestaciones ha sido más importante en mujeres que en hombres.

El Programa 31T “Prevención y Protección de la violencia de género” incluyó tres indicadores sobre el número de órdenes de protección, el número de centros de acogida a mujeres víctimas de la violencia de género y el número de mujeres acogidas. El total de órdenes de protección superó en un 19% la previsión inicial de 6.000 órdenes dando como resultado 7.113 órdenes.

El programa 32E sobre Inserción Profesional muestra en sus dos indicadores que las unidades familiares beneficiarias del ingreso mínimo de solidaridad se han distribuido al 50% entre las solicitudes cursadas por hombres y por mujeres, si bien, en la previsión inicial el número de solicitudes cursadas por mujeres habría de ser notablemente superior al de las cursadas por hombres (un 23% del total).

Para concluir con esta consejería, el programa 42I “Educación para la Infancia” incluyó ocho indicadores relativos a los centros y plazas propias de primera infancia, los centros y plazas propias y conveniadas de ludoteca, entre otros. Las plazas en centros socioeducativos propios resultaron ocupadas por un 53% de niños y un 47% de niñas, cumpliendo plenamente con la previsión. Los centros propios de atención a la primera infancia estuvieron prácticamente en línea con la previsión (159 sobre los 163 previstos, una desviación del 2%). Por su parte las plazas conveniadas en centros socioeducativos estuvieron ligeramente por encima de la previsión (2%) totalizando 56.055. En los servicios de ludoteca fue donde se localizó la mayor diferencia entre la ejecución y la previsión, puesto que los centros propios totalizaron 54 (frente a los 100 previstos) y las plazas conveniadas fueron 2.085 (frente a las 3.550 previstas) resultando así en desviaciones del 46 y 41% respectivamente.

En cuanto al programa Pensiones Asistenciales la participación femenina sigue siendo mayoritaria, concentrando el 86% de las personas ancianas incapacitadas y de las prestaciones derivadas de la LISMI y el 73% de las ayudas extraordinarias a las pensiones no contributivas.

En cuanto al Instituto Andaluz de la Mujer, el programa 32G “Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres” contenía trece indicadores de género, que contemplaban servicios y prestaciones económicas relacionados con la inmigración, el apoyo empresarial y al empleo en la mujer y actividades formativas y de sensibilización. Se registró un aumento en el número de llamadas por parte de mujeres al teléfono 900 de información a la mujer de un 14% (34.127 llamadas en 2009) representando así el 91% de las llamadas efectuadas.

Por lo que se refiere al programa presupuestario que corresponde al Instituto Andaluz de la Juventud (32F Promoción y Servicios a la Juventud) los dieciséis

indicadores empleados proporcionaron información desagregada por sexo sobre participación en las entidades juveniles (76.146 hombres y 72.943 mujeres, con un incremento en ambos casos sobre la previsión y sobre las contabilizadas en 2008) y del número de beneficiarios de las subvenciones a dichas entidades con mayoría de participación masculina, aunque rozando el equilibrio (48%). En 2008 la participación fue ligeramente mayoritaria de los jóvenes varones. Otros indicadores, también con una distribución relativamente equilibrada, mostraron una mayor presencia de la mujer, como las consultas al teléfono de información sexual (6.078 hombres y 6.338 mujeres), o los titulares del carnet joven, que registró un notable aumento respecto de las previsiones iniciales (en torno al 50%) tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. Finalmente, el desigual grado de cumplimiento del indicador relativo a la participación en el programa Idioma y Juventud derivó en un notable desequilibrio a favor de las mujeres (65%), a diferencia de la participación en acciones de creación cultural donde la participación masculina es superior (como ocurrió en 2008), mientras en las acciones formativas hubo una mayor representación de mujeres (65%). Los resultados son producto del hecho de que las jóvenes demandan las actividades formativas en mayor medida que los jóvenes varones.

## CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura aportó treinta y ocho indicadores con relevancia de género para el ejercicio 2009, distribuidos entre siete programas presupuestarios.

En primer lugar, y en cuanto a las resoluciones y solicitudes de inscripción en el registro de propiedad intelectual, que en ambos casos muestra una participación mayoritaria de hombres (63%).

El programa 45B de Bienes Culturales ofrece cuatro indicadores sobre los visitantes a espacios culturales y a exposiciones, que reflejan una participación equilibrada de mujeres y hombres en línea con la previsión.

En materia de Promoción Cultural y Artes Escénicas, el programa 45C aporta información sobre el alumnado inscrito en cursos y talleres, sobre el número de becas concedidas para perfeccionamiento y ampliación de estudios, y sobre ayudas al tejido productivo, a las producciones y giras y a la presencia de hombres y mujeres en la comisión asesora de programas. Tanto en el caso del alumnado como en el de las becas, la participación de mujeres y hombres resulta equilibrada a pesar de que la ejecución es dispar, puesto que el alumnado se incrementó

sobre la previsión mientras que las becas estuvieron por debajo de la misma. Por su parte, las ayudas al tejido asociativo correspondieron en el 95% de los casos a varones, frente al 88% previsto por una caída en la presencia de mujeres. En el caso de las ayudas a producciones y giras, ocurre algo similar puesto que la ejecución del indicador muestra que el 70% de las ayudas benefició a varones frente a una previsión del 54%.

Los indicadores del programa de Museos y Arte Emergente, 45D, reflejaron un escaso nivel de cumplimiento de las previsiones. Los talleres de formación muestran una ejecución nula para ambos sexos. En cuanto al alumnado en el máster de museología, la presencia de alumnas fue del 74% sobre un total de 42, frente a la previsión paritaria del indicador. Esta desviación se debe a que uno de los criterios de admisión fue contar con determinadas titulaciones académicas (Historia, Historia del Arte, Pedagogía, Comunicación...) donde el número de mujeres tituladas excede ampliamente al de titulados varones. Las ayudas a artistas superaron en la ejecución a la previsión, tanto para varones como para mujeres, resultando una participación de estas últimas del 47% sobre un total de 158 ayudas.

En Cooperación Cultural, programa 45E, se registró una mayoría de usuarios varones (el 55%) de los servicios de información y documentación, siguiendo la tónica del año precedente, si bien la ejecución fue inferior a la previsión tanto para hombres como para mujeres.

El programa presupuestario Libro y Patrimonio Bibliográfico y Documental, 45H, informó de un relativo equilibrio en la participación de hombres y mujeres como usuarios del Centro de Documentación Musical de Andalucía, de los usuarios y préstamos de materiales de la red de bibliotecas y de las ayudas a la investigación musical.

Finalmente, el Patronato de la Alhambra y Generalife y el Centro de Andaluz de Arte Contemporáneo aportaron seis y un indicador respectivamente. El Patronato informa sobre el número de visitantes al conjunto monumental, que refleja una mayoría de mujeres (54%). Este mismo indicador se da también para la distribución por sexos de las visitas escolares, con un 46% de alumnado femenino para un total de 101.522 alumnos/as. Por último, el indicador sobre estudios con perspectiva de género realizado sobre los visitantes del complejo supera la previsión y alcanza un total de 3 frente a los 2 inicialmente previstos.



## CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

La Consejería de Medio Ambiente aportó información de género a través de veintiséis indicadores agrupados.

El programa 44D “Espacios Naturales Protegidos y Servicios Ambientales” previó indicadores relativos al personal empleado en la gestión, destacando una mayor presencia masculina (182 mujeres y 230 hombres), si bien la diferencia ha sido menor que en 2008.

Por último, el programa de Conservación y Aprovechamiento de los Recursos Naturales, 44E, aporta diez indicadores con perspectiva de género. En general, se superaron los indicadores previstos. Por otra parte, los indicadores muestran una presencia mayoritaria de hombres en el número de empleados de INFOCA (95%), cazadores (98%), guardas de coto (97%), pescadores (94%) y receptores de subvenciones y ayudas (60). Aunque cabe destacar que el número de mujeres guardas de coto y cazadoras ha crecido por encima del indicador previsto en un 72 y un 12% respectivamente (54 y 5% en el caso de los varones).



**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA