

## 16.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

### 1. INTRODUCCION

La Consejería de Empleo en el marco de sus competencias, impulsará la perspectiva de género como uno de los ejes transversales que vertebran el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Para ello, el Presupuesto 2009 tiene también la consideración de instrumento clave para seguir reduciendo las desigualdades en el mercado laboral, que aún persisten entre hombres y mujeres.

Entre las actuaciones de la Consejería de Empleo y de sus Organismos adscritos, se encuentran las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo 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.

Dentro de las funciones desarrolladas por el CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (programa 1.1.F., Asesoramiento en materia económica y social), se pone especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias, como en las que colabora o participa.

Cobra especial relevancia el hecho de que en los Dictámenes que emite en relación a los Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Decreto, muchas recomendaciones y observaciones al Consejo de Gobierno para la mejora del contenido y la forma de estos textos legales, están relacionadas con la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como con la eliminación de desigualdades. Estas recomendaciones son el fruto del consenso de las distintas organizaciones y personas expertas que forman parte de este Órgano que, en definitiva, representan a la sociedad civil andaluza.

La DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL que gestiona el programa 3.1.L. (Administración de las relaciones laborales), tiene como principales cometidos el mantenimiento del empleo y el tejido productivo andaluz, la gestión del conocimiento e investigación de las relaciones laborales y el fomento de la negociación colectiva, además de una nueva competencia relativa a la investigación, formación, difusión y fomento de la adopción de buenas prácticas por las empresas en los aspectos laborales en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

En la competencia de la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, cobra especial relevancia la protección de la igualdad y, en particular, la que ha de existir entre hombres y mujeres. De los indicadores asociados al programa, se observa que aún hay que seguir trabajando en este tema, ya que sigue siendo superior el número de hombres que perciben ayudas específicas por pertenecer a empresas significativas de Andalucía con dificultades transitorias (1250/750), al igual que ocurre con las ayudas previas a la jubilación ordinaria relacionadas con los expedientes de regulación de empleo (150/50). Dichas cifras muestran la discriminación que aún sigue existiendo en el acceso y permanencia al mercado laboral y no así en la adjudicación de las ayudas.

En lo que atañe al CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES, (programa 3.1.M.), su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a seguir apreciando desigualdades por razón de género:

- a) En la génesis de esa negociación colectiva, al constatar una evidente desproporción en la composición de las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos y en las Comisiones Paritarias, encargadas de la administración de tales pactos colectivos.
- b) En ese mismo estudio, se detectan desigualdades que afectan a las mujeres, especialmente en la escasez de medidas contempladas en la negociación colectiva a efectos de conciliación de la vida laboral y familiar o la feminización de determinadas categorías profesionales, situadas en el nivel salarial más bajo de la clasificación profesional de determinados sectores y/o empresas.

Asimismo, se constata la escasez de planes de igualdad en el seno de las empresas andaluzas que vengán a poner en desarrollo el conjunto de medidas previstas en la recientemente aprobada L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley 12/2007 de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

La DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, junto al INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES, gestionan el programa 3.1.O., Prevención de riesgos laborales y salud laboral. Sus actuaciones se basarán en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral, inspirada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral para el período 2007-2012. Dichas actuaciones se implementarán desde una perspectiva de género, para así dar respuesta a una sociedad que ve como las mujeres se incorporan a ámbitos laborales tradicionalmente masculinos.

La SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA que gestiona el programa 3.2.A., Dirección y servicios generales de empleo, y dado a que por su naturaleza gestiona básicamente procedimientos internos y de funcionamiento de la Consejería de Empleo, va a continuar desarrollando proyectos que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral de su personal y va a implementar medidas que contribuyan a conocer las diferentes necesidades de hombres y mujeres para desarrollar proyectos que respondan a las mismas.

La DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL que desarrolla el programa 4.4.J. Administración y gestión del servicio de tiempo libre, gestiona las Residencias de Tiempo Libre. Su actividad va dirigida principalmente a la familia, por lo que la incidencia, desde el punto de vista del impacto de género, viene determinado por la composición de la misma, contemplando a su vez interpretaciones amplias del concepto familiar (familias monoparentales).

Desde el Servicio Andaluz de Empleo, órgano gestor de las políticas activas de empleo de la Junta de Andalucía, se vienen detectando desigualdades entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral andaluz, entre las que destacamos las siguientes:

- El desempleo sigue siendo, con carácter general, mayor entre las mujeres que entre los hombres.
- La temporalidad en los contratos de trabajo tiene más incidencia en las mujeres que en los hombres.
- Continúa existiendo una fuerte segregación ocupacional por sexos en determinados sectores de actividad y profesiones, donde las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales de menor cualificación, con poca presencia femenina en puestos de dirección de empresas y diferencia de salario ante un trabajo de igual valor.
- Dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar.

El Servicio Andaluz de Empleo, en el ejercicio de sus competencias, se propone como objetivos durante 2009 seguir impulsando la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo llevadas a cabo por este organismo, así como la adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y condiciones de trabajo. También, y siendo conscientes del difícil reto ante la situación económica actual, seguirá contribuyendo con medidas específicas a conseguir el objetivo

marcado en la Cumbre de Lisboa de alcanzar el 60% de tasa de empleo femenino en 2010. Finalmente, desde el Servicio Andaluz de Empleo se garantiza la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de este organismo.

## 2. RECURSOS

### 11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Las líneas de actuación del CES-A en el ejercicio 2009 serán las siguientes:

- Aportación de datos estadísticos desagregados por sexo tanto en la Memoria Anual de Actividades como en el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía que anualmente elabora.
- Inclusión de la variable sexo en las solicitudes para la participación de la convocatoria anual del Premio de Investigación del CES-A así como en los boletines de inscripción a las Jornadas que anualmente organiza. Y tras su celebración, en el análisis que se hace de los resultados de participación obtenida, calibrar con la variable sexo la dimensión de género de estas actividades.
- La formación en género del personal de este centro directivo.

### 31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

En la actualidad se está llevando a cabo el desarrollo, construcción e implantación de sistemas integrados para nuevos procedimientos administrativos al objeto de agilizar su tramitación, tales como sanciones, expedientes de regulación de empleo, en las que se abordará la inclusión de la variable sexo.

En cuanto a los indicadores, anualmente se editan unos cuadernos de estadísticas socio-laborales en los que se captura información de la variable sexo respecto al tema de conciliaciones individuales, diferenciando los despidos por edad y sexo, en el tema de expedientes de regulación de empleo, personas trabajadoras afectadas según modalidad y sexo, así como actividad económica y sexo en toda Andalucía y su distribución provincial. No obstante, se está abordando la variable sexo en la materia de convenios colectivos según sectores con mayor representación de mujeres o de hombres.

### 31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Las medidas correctoras para actuar en el ámbito singular de las desigualdades detectadas en el análisis de género, en el marco de las competencias específicas del CARL, son las siguientes:

- Elaboración de una aplicación informática tutorial que permita a las empresas andaluzas realizar un diagnóstico previo de los índices o ratios por razón de sexo, en orden a la elaboración de medidas y planes de igualdad.
- Seguimiento del grado de cumplimiento por parte de los poderes públicos y de los agentes económicos y sociales de las recomendaciones en materia de igualdad de género aprobadas por el Pleno del C.A.R.L. en el último trimestre de 2008, como consecuencia del encargo realizado al Consejo por el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.
- Difusión del primer estudio sobre conciliación laboral y familiar en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma concluido en el año 2008, a efectos de su toma en consideración por las unidades de negociación colectiva y, en general, los agentes económicos y sociales andaluces.

### 310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Desde el programa de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se va a trabajar en los siguientes proyectos:

- Dotar al servicio de atención al ciudadano Línea 900, de herramientas para desagregar datos por sexo, con el objeto de analizar la información que proporcione y de realizar un informe anual.
- Extraer del sistema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (S y E) datos desagregados por sexo, con el objeto de identificar futuras líneas de trabajo.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de personal teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Desarrollo de estudios e investigaciones dedicados a los riesgos asociados a las Enfermedades Profesionales y a los Factores Psicosociales por parte de los Laboratorios / Observatorios de la Red de Andalucía, en cuyos resultados se aportarán análisis desde la perspectiva de género.

- En relación a la concesión de ayudas a trabajadores autónomos, se han introducido dos indicadores relativos al género:

Ayudas a trabajadores autónomos mujeres, 160.

Ayudas a trabajadores autónomos hombres, 140.

### 32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EMPLEO

Con cargo al programa 3.2.A, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

1. Adaptar el portal de la página web de la Consejería, de manera que pueda identificarse el sexo de la persona que accede, los temas de mayor interés por sexo, quién utiliza el servicio de atención al ciudadano, así como enlazar el portal a la información existente en materia de género.
2. Adaptar las aplicaciones informáticas existentes que gestionan los expedientes en materia de personal, introduciendo la variable sexo, así como crear una base de datos del personal que contenga la variable sexo, donde se recojan datos como puesto, grupo, licencias y permisos disfrutados, conciliación familiar y laboral, reducción de jornadas, cursos a distancia realizados...
3. Fomentar la participación femenina en las acciones de perfeccionamiento del personal, tanto funcionario como laboral.
4. Realizar Jornadas de sensibilización a Jefes de Servicio, mandos intermedios provinciales y Directores/as de las Oficinas del SAE sobre cómo introducir la perspectiva de género en el trabajo.
5. Desarrollar una aplicación informática que gestione las personas usuarias de la biblioteca, y que identifique no sólo el sexo, sino también el contenido de las consultas.
6. Desagregar por sexo en las encuestas de calidad.
7. Realizar materiales de sensibilización al objeto de incrementar la corresponsabilidad del personal de la Consejería a la hora de romper estereotipos diferenciados entre hombres y mujeres.

#### 44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

El programa informático diseñado para la adjudicación de estancias en las Residencias se centra en la identificación del número de personas y estancias en los 3 grupos en los que se estructuran los beneficiarios de las Residencias de Tiempo Libre:

- Trabajadores, trabajadoras y familias.
- Pensionistas.
- Personas con discapacidad.

En el desarrollo del programa informático se viene trabajando para incorporar la variante Hombre/Mujer.

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, tales como mujeres que precisen de una específica atención social, colectivos de personas desempleadas, programas dirigidos a fomentar la conciliación de la vida familiar, primando el acceso de estos colectivos a las Residencias de Tiempo Libre.

#### 16.31 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Las principales actuaciones y medidas que, a través de los programas presupuestarios que el Servicio Andaluz de Empleo tiene encomendados, se van a desarrollar durante el ejercicio 2009, son:

##### 32A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Para el Presupuesto 2009, es novedosa la aparición en esta sección presupuestaria del programa 3.2.A, Dirección y Servicios Generales de Empleo y Servicio Andaluz de Empleo, como parte integrante de los recursos con los que cuenta este organismo para el correspondiente ejercicio presupuestario y, por otra parte, del programa 3.2.K Acciones Integradas para el empleo.

Como toda la política de empleo de la Junta de Andalucía, este programa asume como eje básico de actuación, la perspectiva de género en todas sus líneas de

trabajo. La contribución a la igualdad de género que aporta el presente programa, se va a desarrollar un plan de formación en igualdad para los profesionales del Servicio Andaluz de Empleo (mediante un Convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer), complementado por otros programas de formación en igualdad que se desarrollarán mediante los oportunos expedientes de subvención a diversas entidades.

Otra de las medidas a contemplar para el Presupuesto 2009 será verificar, vigilar y en su caso adaptar, mediante las contrataciones procedentes, todas las herramientas estadísticas existentes en el Servicio Andaluz de Empleo para que dichos sistemas informáticos ofrezcan información relevante y oportuna en el análisis de género.

Por último, y en colaboración con entidades sin ánimo de lucro, se va a avanzar en la realización de modelos de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores para que sirvan de apoyo a empresas que así lo precisen. Esta iniciativa parte del compromiso de potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación entre sexos.

### 32B FOMENTO E IGUALDAD EN EL EMPLEO

Dentro del Programa presupuestario 3.2.B y para el cumplimiento de los objetivos que tiene asignados, se plantean las siguientes actividades:

- Incentivos para la creación de empleo estable.
- Mantenimiento y creación de empleo para personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo y desarrollo de proyectos de Interés Social.
- Promoción y financiación de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, así como de Escuelas de Empleo y Talleres de Oficio.
- Promoción de empleos emergentes.
- Fomentar y apoyar la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- Actividades de difusión, estudios e investigaciones e impulso de una nueva cultura del desarrollo económico que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y potenciar la corresponsabilidad en estos ámbitos.
- Fomentar la reorganización del tiempo y la compatibilidad entre la vida personal y laboral teniendo en cuenta todos aquellos factores que inciden en los diferentes ámbitos de actuación.



- La adaptación de herramientas informáticas para la inclusión de la variable sexo.
- Impulso y colaboración en la elaboración de los criterios de valoración a incluir en los pliegos de cláusulas administrativas de la contratación pública y en las Ayudas y Subvenciones en el ámbito de la Consejería de Empleo, para recoger la sensibilidad al género de las entidades públicas o privadas que acceden a los contratos o subvenciones.
- Construcción de indicadores relevantes al género.
- Cursos de formación en materia de género dirigidos al personal competente en la elaboración y gestión del Presupuesto.

### 32D FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo se observa ya desde 2007, como el número de mujeres participantes en acciones formativas supera al de hombres, diferencia que está aumentando de manera progresiva. No obstante, desde el Servicio Andaluz de Empleo se es consciente de la necesidad de ahondar en las líneas de trabajo que aseguren la igualdad efectiva de oportunidades de formación y acceso a la misma.

Para ello, entre las actuaciones que se van a realizar en el ejercicio 2009 mediante el Programa Presupuestario 3.2.D, destacan los siguientes Programas o líneas de actuación:

- Medidas específicas para mujeres donde se ha detectado un mayor diferencial entre ambos sexos y que es urgente corregir, impartiendo cursos específicos a mujeres en el ámbito rural, en sectores donde su participación es minoritaria, a mujeres víctimas de violencia de género mediante el Programa Cualifica y otros cursos, incluyendo en todos ellos un módulo formativo sobre perspectiva de género.
- Proporcionar ayudas y becas que palien situaciones de discriminación y faciliten el acceso a acciones de teleformación.

### 32I EMPLEABILIDAD E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Dentro del programa presupuestario 3.2.I. destacan los siguientes Programas y líneas de actuación en los que se incorpora la perspectiva de género:

## 1. Programas de Orientación Profesional e Inserción Laboral

- Desde la Red “Andalucía Orienta”, las Unidades de Orientación que la integran y que gestionan las acciones de los programas de Itinerarios de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción, desarrollan acciones específicas para la atención de mujeres, tales como sensibilización, formación, evaluación, búsqueda de recursos u otras relacionadas que incidan en el equilibrio humano de la propia unidad y su entorno, contando para ello con más de 60 profesionales especializados.
- Asimismo, se mantendrán los Programas de Acompañamiento a la Inserción, de Experiencias Profesionales para el Empleo, el Programa de Acciones Experimentales, en los que pueden participar colectivos en riesgo de exclusión entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género que presentan especiales dificultades de inserción laboral.

## 2. Intermediación laboral

Dentro de la función de intermediación laboral que corresponde al Servicio Andaluz de Empleo, no se tramita ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo, formando al personal de este organismo para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

## 3. Empleo y territorio

Durante el ejercicio 2009, se mantiene el esfuerzo por desarrollar políticas activas que atiendan a las particularidades de cada territorio. En este sentido, continúan los Planes ATIPES (Áreas Territoriales Integrantes Preferentes para el Empleo) y las Acciones de Apoyo Directo a la Creación de Empleo, con unos incentivos de cuantía superior a los establecidos con carácter general para el fomento del empleo estable. Así, se mantienen los incentivos para las nuevas contrataciones bajo la modalidad de fijos-discontinuos por importe de 6.000 euros teniendo carácter preferente los contratos que se formalicen con mujeres; también se mantienen los incentivos a las contrataciones indefinidas de mujeres por importe de 9.000 euros. Asimismo, a través de estos Planes se fomenta la puesta en valor de la cultura de la calidad en el empleo, para crear más empleo, más seguro y de carácter más estable con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### 4. Sistema permanente de prospección del mercado de trabajo de Andalucía (ARGOS)

Desde el Servicio Andaluz de Empleo se considera que el estudio y la investigación del mercado de trabajo andaluz es fundamental para detectar, entre otras, las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mismo y actuar incluyendo la perspectiva de género. Por ello, durante el ejercicio 2009, a través de ARGOS:

- Se seguirá trabajando en un mejor conocimiento del mercado laboral andaluz en general y, en particular, de la situación de la mujer en el mismo.
- Se seguirá investigando sobre los desajustes entre la oferta y la demanda de los distintos tipos de profesionales en el mercado de trabajo y sus causas, para favorecer el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo.
- Se avanzará en el conocimiento sobre las condiciones laborales de las mujeres, para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### 32K ACCIONES INTEGRADAS PARA EL EMPLEO

En el nuevo programa presupuestario 3.2.K., Acciones Integradas para el Empleo, que se ha incorporado en el Presupuesto para el año 2009, se han recogido las actuaciones en materia de políticas activas de empleo de carácter transversal y que integran medidas gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

Destaca, la inclusión en este programa presupuestario de todos los proyectos transnacionales y de cooperación europea que se van a desarrollar por el Servicio Andaluz de Empleo en materia de formación para el empleo, empleabilidad e intermediación laboral. Así mismo, se fomentará la igualdad en el empleo, desarrollando actividades que incidan en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, estando la perspectiva de género presente en todas las acciones que se desarrollen desde este programa.

### 3. PERSONAL

#### ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

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	4	4
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	1	5	6
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.	2	3	5
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	4	0	4
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	23	37	60
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	4	10	14
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	3	9	12
Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad)	1	7	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
Guarda Legal: Reducción de la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones que correspondan	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	1	1
Excedencia por cuidado familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0