

15.00 CONSEJERÍA DE EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

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.

Entre las funciones desarrolladas por el Consejo Económico y Social (programa 11F, Asesoramiento en materia económica y social), se pone especial interés para el ejercicio 2010 en el compromiso de seguir avanzando en la participación de los agentes sociales para la defensa de sus intereses, dentro de los cuales se incluye la promoción y el favorecimiento de la igualdad de género en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias. También incrementará su participación en el impulso y la divulgación de la igualdad real de las condiciones de trabajo y de la empleabilidad de la mujer en general.

Por otra parte, el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, 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.

Se observa que no existe aún verdaderamente una integración, tanto laboral como social, de la población inmigrante en el territorio andaluz así como debe mejorar la disponibilidad de información y asesoramiento psicológico, jurídico y de promoción laboral para las personas inmigrantes, con especial atención a las mujeres inmigrantes.

La Dirección General de Trabajo y Seguridad Social gestiona el programa 31L (Administración de las relaciones laborales), teniendo 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. Esta Dirección General avanza en la incorporación de buenas prácticas en las empresas en materia de Responsabilidad Social Corporativa, así como superar las dificultades que siguen siendo elevadas para conciliar la vida laboral y familiar.

En lo que se refiere al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (programa 31M), su especialización en el estudio y dinámica de la negociación colectiva, le lleva a seguir apreciando desigualdades por razón de género en la desproporción existente en la composición de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos y en las Comisiones Paritarias que administran estos convenios.

Otro de los aspectos mejorables en las relaciones laborales es la utilización de un lenguaje no-sexista, y la prevención de las situaciones de acoso sexual, entendiendo por tales las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima estableciendo cauces de denuncia que garanticen la confidencialidad, agilidad y resolución de los procesos.

Desde la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral se aborda el estudio de los nuevos riesgos que hoy padecen las trabajadoras y trabajadores andaluces, las nuevas actitudes ante el trabajo y las distintas maneras de enfermar de las mujeres y los hombres a causa de las diferencias biológicas y sociales.

Además, se hace necesario redefinir la salud laboral teniendo en cuenta los factores emocionales y sociales por una parte, y valorando la variable de género no sólo por las diferencias biológicas y fisiológicas, sino también por las diferencias de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto de trabajo.

La Secretaría General Técnica que gestiona el programa 32A, Servicios Generales y Acciones integradas de empleo, y dado 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.

Otra de las medidas a contemplar para el Presupuesto 2010 será verificar, vigilar y, en su caso, adaptar, mediante las contrataciones procedentes, todas las herramientas estadísticas para que los sistemas informáticos ofrezcan información relevante y oportuna en el análisis de género, así como la Coordinación

presupuestaria en clave de género, dinamización e impulso del programa G+ en la Consejería de Empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), en el ejercicio de sus competencias, se propone como objetivos durante 2010 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 relativo al logro de tasas de empleo femenino en 2010.

A la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo les corresponden, en general, las funciones relativas al fomento del trabajo autónomo y del autoempleo; el desarrollo de las medidas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como las encaminadas a incentivar la creación de empleo estable y de calidad.

Es necesario incluir entre los objetivos prioritarios, dada la coyuntura actual en materia de creación de empleo, incentivos a la contratación de carácter indefinido por empresas privadas e instituciones sin ánimo de lucro de los colectivos con mayores dificultades al mercado de trabajo. Además se establecerán incentivos dirigidos a las mujeres.

Como una asignatura pendiente en presupuestos anteriores, se potencia con intensidad para el próximo ejercicio 2010 la concepción de "transversalidad" de la perspectiva de género, de tal manera que todas las políticas, objetivos, medidas e indicadores que se ponen en marcha en la Comunidad Autónoma, tengan como hilo conductor, la creación de una mentalidad de igualdad que impregne cada una de nuestras actuaciones.

Desde la Dirección General de Formación para el Empleo se pretende en el ejercicio 2010, dentro del marco definido por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, favorecer la formación de las y los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal; proporcionar a las y los trabajadores las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y las necesidades de las empresas, así como mejorar la empleabilidad de las y los trabajadores, especialmente los que tienen mayores dificultades de

mantener el empleo. En todos estos objetivos es preciso incidir para conseguir resultados en estas materias que mejoren los cifras actuales, las cuales se ven muy afectadas por la especial situación que se está viviendo en materia económica.

Desde el área de Empleabilidad de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional, se sigue participando de forma activa, aunque con mayor intensidad que nunca, en las políticas de igualdad, tanto a través de actuaciones propias, como de actuaciones transversales con el fin de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La apuesta y esfuerzo con las políticas de igualdad, va mucho más allá del mero desarrollo de actuaciones puntuales, impregnando todas las actuaciones de la Dirección General, ya sean de desarrollo normativo, recursos, gestión y planificación de elementos que hagan de la igualdad un pilar básico en nuestro día a día.

Se pretende conseguir aumentar la atención especializada y confidencial que se dispensa a las mujeres víctimas de la violencia de género, a través de los Puntos de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, localizados en el Servicio Andaluz de Empleo.

Para dar respuesta a estos objetivos marcados se pretenden futuras modificaciones de la aplicación informática Hermes (Sistema de Intermediación de Andalucía) que posibilite la confidencialidad de los datos con carácter personal de las mujeres víctimas de violencia de género, entre otros aspectos.

2. RECURSOS

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Las líneas de actuación del Consejo Económico y Social de Andalucía en el ejercicio 2010 serán las siguientes:

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.

Seguir acometiendo la tarea continuada de la formación en género del personal correspondiente a este programa presupuestario.

Instar a 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 que minoren los posibles costes económicos, con el fin de que la igualdad entre sexos sea una realidad.

Se llevará a cabo una petición a la Comunidad Autónoma que con la mayor brevedad posible, se adapten los textos normativos a los principios y derechos de la reciente Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOIEMH).

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

Esta Dirección General, tiene como principales objetivos el impulso y la coordinación de las políticas públicas de las distintas Consejerías en atención a las consecuencias de la realidad migratoria en los ámbitos sanitario, social, cultural y educativo.

Resulta una novedad para este ejercicio el estudio de la migración como realidad social. Asimismo, hay que destacar la puesta en marcha el **III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía y el Foro Andaluz de la Inmigración**. Entre las medidas desarrolladas se encuentran:

- Potenciar las políticas que relacionen la inmigración con el mercado laboral con enfoque de género.
- Establecer medidas en el desarrollo normativo del Estatuto de Autonomía en materia de Inmigración, con perspectiva de género.
- Estudiar la evolución de la migración como realidad social evaluando el resultado de las políticas desarrolladas a través de seminarios, publicaciones, estudios monográficos, etc. Resulta novedoso, en esta línea, la aplicación de la perspectiva de género en este estudio evolutivo.

Por otra parte, se incluye entre los objetivos del programa, potenciar el apoyo a organismos públicos y privados para que desarrollen políticas de sensibilización sobre el hecho migratorio con enfoque de género.

Por último, hay que destacar, a la hora de coordinar con las distintas administraciones públicas de ámbito europeo, central, autonómico y local, proyectos de realidad migratoria, la puesta en marcha de un sistema de intercambio de información en distintos idiomas a través de una página web.

31L ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El proyecto 31L se propone, para el ejercicio 2010, ampliar el número de procedimientos administrativos integrados que incluyan la variable sexo desagregada para facilitar su manejabilidad estadística.

Por otra parte, desarrollará campañas de publicidad y actividades de difusión (congresos, seminarios, etc.) para promocionar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), incluyendo políticas relacionadas con la igualdad en la empresa entre hombres y mujeres.

Además, pondrá en marcha ayudas y medidas dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, universidades y otros entes privados y dispondrá la entrega de premios sobre Responsabilidad Social Corporativa. Igualmente, se impulsará la investigación y elaboración e implantación de aplicaciones informáticas en esta materia, incluyendo en el conjunto las medidas y planes de igualdad.

31M CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales elaborará un plan de seguimiento de las incorporaciones en las negociaciones colectivas de las negociaciones en materia de igualdad.

Además, impulsará la apertura de una línea de trabajo de colaboración con Universidades Andaluzas, Colegios Profesionales, Poder Judicial y Agentes Económicos y Sociales para hacer efectivo el principio de igualdad a través de la formación.

Por último, se potenciará una Comisión de seguimiento para que en los expedientes de regulación de empleo y en las bajas incentivadas, no se utilice la situación familiar de forma discriminatoria. Este objetivo se enmarca dentro de los asignados al Observatorio Permanente de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales, de futura implantación.

31O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El programa 31O Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral va a suscribir un Acuerdo con el Instituto Andaluz de la Mujer para el desarrollo de programas que contemplen la igualdad de género en los programas preventivos.

Por otra parte, se encuentra en proceso de tramitación la **Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014**, en la cual se ha incluido entre sus líneas de actuación, promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras con especial atención a las embarazadas.

Esta línea de actuación se concretará para el año 2010 en las siguientes acciones, a desarrollar por la Dirección General, que se han incluido en el borrador del I Plan de Actuación de desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo "2009-2012":

- Incorporar la variable sexo en los datos de las plantillas en el Registro de Empresas Acreditadas y en el Registro de Delegados de Prevención y otros órganos.
- Asegurar que las actividades formativas que se subvencionen u organicen por la Consejería de Empleo, sean suficientes y adecuadas desde la perspectiva de género, incluyendo, en su caso, contenidos sobre riesgos específicos de las mujeres trabajadoras (por ejemplo, la formación de delegados y delegadas de prevención).
- Creación del Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo desde la perspectiva de género.
- Realizar y promover estudios sobre la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral, especialmente en sectores económicos con baja presencia de las mujeres
- Elaborar y difundir catálogos de buenas prácticas de actuaciones de impulso de la prevención desde una perspectiva de género y, en particular, de actuaciones de prevención de los riesgos psicosociales.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

El programa presupuestario 44J pretende aumentar, a través del programa informático de adjudicación de estancias en las Residencias de Tiempo Libre el conjunto de variables relacionadas con la diferenciación hombre-mujer, de tal manera que pueda aumentarse la adjudicación a colectivos de mujeres con especiales dificultades socio-laborales.

32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO

Dentro del objetivo de asesoramiento jurídico y coordinación de la actividad normativa de la Consejería de Empleo, se encuadra el *Plan de Medidas de Simplificación de Procedimientos Administrativos y de Agilización de Trámites*, donde se contempla la captura de datos desagregados por sexo trasladables a informes anuales.

Por otra parte, este programa tiene encomendadas una serie de funciones entre las que se encuentra la dinamización e impulso del programa G+ en la Consejería de Empleo y la adaptación del portal de la página web de la Consejería, de manera que pueda identificarse el sexo de la persona que accede, así como el enlace de este portal con información existente en la red en materia de género.

Además, se desarrollarán jornadas de sensibilización dirigidas al personal del frente de las Jefaturas de Servicio, mandos intermedios provinciales y Directores/as de las Oficinas del SAE sobre cómo introducir en sus ámbitos de actuación la variable sexo y la dimensión de género.

Por último se desarrollará una aplicación informática que gestione las personas usuarias de la biblioteca identificadas con variable de sexo.

15.31 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32A SERVICIOS GENERALES Y ACCIONES INTEGRADAS DE EMPLEO

Desde el Servicio Andaluz de Empleo, se adoptan la medidas necesarias para garantizar la igualdad de género en las políticas de empleo, según queda definido en el Capítulo II de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En línea con la Estrategia de Lisboa renovada y tal y como se recoge en la Estrategia por la Competitividad de Andalucía, en el Servicio Andaluz de Empleo se trabaja por alcanzar una tasa de empleo femenino del 60%, elevándola en más de 15 puntos. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es un objetivo prioritario, así como su inserción laboral en ocupaciones en las que está subrepresentada. Para ello, la igualdad será una premisa ineludible.

32B FOMENTO E IGUALDAD EN EL EMPLEO

La Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, en virtud de la normativa sobre Incentivos a la creación de empleo estable, concederá ayudas de hasta 4.750 € para nuevas contrataciones y de hasta 3.000 € para las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, y en caso de que se incluyan mujeres con discapacidad las ayudas serán de 3.900 €.

En aplicación de la normativa sobre Proyectos de Interés General y Social, se incluirá una medida específica relativa al cumplimiento de un porcentaje mínimo de un 50% de mujeres contratadas, teniendo preferencia las mujeres con responsabilidades familiares, especialmente las familias monoparentales.

Entre las medidas desarrolladas por esta Dirección General se encuentran:

- Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad donde se contempla una especial atención a las mujeres con discapacidad.
- Ayudas para contratación de personas para cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades crónicas, que consisten en una cuantía de 2.000 € anuales durante tres años.
- Creación de Empleo para personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo, donde las ayudas para nuevas contrataciones de mujeres alcanzan hasta 12.021 €.
- Inclusión dentro del “Plan para Personas con Discapacidad”, en el área de apoyo a las personas con discapacidad, el capítulo específico de “mujeres con discapacidad”.
- Puesta en marcha del Programa de Planes Integrales de Fomento del Empleo, dirigidos a personas con discapacidad, y donde al menos el 50% de las personas beneficiarias deben ser mujeres, teniendo preferencia las víctimas de violencia de género.
- Incentivos de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, así como Escuelas de Empleo y Talleres de Oficio.
- Desarrollo durante el ejercicio 2010 de la Orden de 6 de abril de 2009, de promoción de proyectos impulsados por las Corporaciones Locales, en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo; en la cual se recomienda el aumento de la presencia de las mujeres en aquellos sectores económicos en los que actualmente se encuentra infrarrepresentada.

Actualmente está en proceso de tramitación el “Proyecto de Orden por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria de las ayudas públicas destinadas a fomentar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, que contempla programas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, elaboración de manuales de autodiagnóstico de las empresas para implantar estos planes de conciliación, Premios “Andalucía-Concilia” para distinguir a entidades que contribuyan a favorecer la conciliación.

Además, se fomentará la creación de guarderías ubicadas en centros de trabajo con el doble objetivo de creación de empleo y facilitar la vida laboral y familiar.

Por último, y en cuanto a la promoción del autoempleo, esta competencia vuelve a ostentarla la Consejería de Empleo y por ello se pondrán en marcha programas de apoyo a las mujeres trabajadoras, así como para potenciar el conocimiento del trabajo autónomo en Andalucía, fomentando el asociacionismo de los trabajadores y trabajadoras autónomas; y la creación, consolidación y modernización de las iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo.

32D FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Para el ejercicio 2010, en el ámbito de la Formación para el Empleo, se plantean las siguientes líneas de actuación y objetivos:

- Arbitrar medidas específicas para la formación de las mujeres en aquellas parcelas en las que se ha detectado un mayor diferencial entre ambos sexos, como puede ser al ámbito rural y en sectores donde actualmente su participación es minoritaria, como la construcción.
- Puesta en marcha del Programa Cualifica para mujeres víctimas de la violencia de género.
- Incrementar el nivel de desagregación de la información en materia de formación por sexo y por tramos de edad.
- Para las acciones de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupados, se ha desarrollado una herramienta informática de gestión integral (FORCAN), que desagrega los datos por sexo, en cumplimiento del compromiso adquirido en el DOE G+ 2009.

Además el personal de esta Dirección General dispondrá de la oferta de cursos sobre la igualdad de género incluidos dentro del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública.

321 EMPLEABILIDAD E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Dentro del programa presupuestario 321 destacan las siguientes actuaciones y líneas de programación:

- Inclusión dentro del ámbito de desarrollo de la Orden de 26 de diciembre de 2007 (por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Inserción Laboral), de ayudas específicas a mujeres desempleadas.
- Dentro de este proyecto se reducirá el tiempo de atención directa a personas usuarias del personal técnico especializado desde las 1000 hasta 700 horas anuales, para incluir un plan específico con objeto de incrementar el porcentaje de atención especializada a mujeres. Tanto en este año, como en los anteriores, la atención desarrollada desde los programas mencionados está mayoritariamente dirigida a mujeres (entre el 60% y el 70%).
- Desde los Consorcios con las Unidades Territoriales de Desarrollo Local (UTEDLT) se viene trabajando en el asesoramiento, información y apoyo económico a las mujeres en lo relativo al desarrollo de proyectos e ideas empresariales y a la consolidación del empleo. En este sentido, se considera un objetivo completar el número de atenciones dispensadas a las mujeres que lo solicitaron, así como incrementar los contratos efectuados a mujeres.

Por otra parte, teniendo como marco el Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, que se puso en marcha con la publicación de la Orden de 26 de diciembre de 2007, se pretende implementar distintos estudios relativos al género como:

- “El papel de la mujer trabajadora en la Andalucía Contemporánea”
- “La evolución del mercado de trabajo en las empresas de mujeres”
- “Análisis de la promoción el empleo femenino en las empresas andaluzas”

Por último, se incrementarán las acciones formativas en materia de género en aplicación y desarrollo del convenio establecido desde la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral con el Instituto Andaluz de la Mujer.

15.32 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Para el ejercicio 2010, 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.
- Análisis ergonómico de los puestos de trabajo y riesgos psicosociales con especial atención a las necesidades de las mujeres.
- 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 está desarrollando con la Universidad de Córdoba las actuaciones encaminadas a la creación del Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo bajo la perspectiva de género.

Las actuaciones concretas a desarrollar son las siguientes:

- 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 y la existente en España, Europa o en el ámbito internacional, al objeto de permitir la comparación y el establecimiento de indicadores adaptados a los distintos usuarios del sistema.

- Participación en la elaboración de un Plan Director Bienal, en el marco de los objetivos específicos 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 del análisis y debate centrado en los siguientes núcleos temáticos: mercado de trabajo y condiciones laborales desde una dimensión de género; problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los riesgos profesionales desde una óptica de género y análisis del 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**

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 técnicas 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	6	6
Permiso adicional por parto o adopción : 4 semanas	4	6	10
Desplazamiento previo en supuestos de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	6	11
Permiso de paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la Resolución Judicial	7	0	7
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	30	54	84
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	18	7	25
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	2	11	13
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 familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad)	0	10	10
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 a la 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