

INFORME DE EVALUACIÓN
DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PRESUPUESTO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ANDALUCÍA PARA 2014



**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO
DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
PARA 2014**

INFORME de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2014 / elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. - Sevilla : Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2013.

364 p. : il. ; 24 cm

D.L.: SE 2173-2013 – ISBN 978-84-8195-334-3

1. Perspectiva de género
2. Presupuesto – España - Andalucía
 - I. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.
 - II. Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública. Servicio de Estudios y Publicaciones, ed.

[316.346.2 : 336.14] (460.35) "2014"

ecoedición
[proyecto piloto]

Impactos ambientales

Agotamiento de recursos fósiles	Agotamiento del ozono	Huella de carbono
		
2,17 kg petróleo eq 47,62 %	5E-7 kg CFC - 11eq 0,83 %	6,78 kg CO ₂ eq 22,09 %

El porcentaje hace referencia al impacto ambiental medio de un ciudadano europeo por día





Este libro se ha impreso utilizando papel procedente de una gestión forestal sostenible y con tintas que no contienen metales pesados. Todo ello aplicando criterios para la gestión sostenible de las publicaciones, en desarrollo por el proyecto Life+ Ecoedición de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía.

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2014

© 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.: 978-84-8195-334-3

D.L.: SE 2173-2013

Maquetación e Impresión: LUMEN GRÁFICA, S.L.

Impreso en Sevilla. España

Índice


1. INTRODUCCIÓN	7
2. AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	13
2.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA LEGISLATURA	17
2.2. PRINCIPALES AVANCES EN LA ESTRATEGIA DURANTE 2013	17
2.3. LOGROS MÁS IMPORTANTES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	22
3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD)	25
3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN	29
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN	35
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES	52
3.4. TRIBUTOS	74
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC	78
3.6. EDUCACIÓN	89
3.7. CULTURA Y DEPORTE	100
3.8. SALUD	110
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	117
3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE	124
3.11. AGRICULTURA Y PESCA	131
3.12. MEDIO AMBIENTE	134
3.13. TURISMO Y COMERCIO	139
4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	143
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	147
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ	156
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD	164
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	176
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS	181

5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS	183
5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2014.	186
5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS.RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS	190
01.00 Consejería de la Presidencia.	191
06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía	198
09.00 Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales	200
10.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública	206
10.31 Instituto Andaluz de Administración Pública	214
31.00 Gastos de diversas Consejerías	216
11.00 Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	218
11.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía	231
11.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía	232
11.33 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales	233
11.39 Servicio Andaluz de Empleo	234
12.00 Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales	238
12.31 Servicio Andaluz de Salud	257
12.32 Instituto Andaluz de la Mujer	262
12.33 Instituto Andaluz de la Juventud	264
34.00 Pensiones Asistenciales	267
13.00 Consejería de Educación, Cultura y Deporte	268
13.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa	283
13.33 Patronato de la Alhambra y Generalife.	284
13.34 Centro Andaluz de Arte Contemporáneo	285
14.00 Consejería de Justicia e Interior	287
15.00 Consejería de Fomento y Vivienda.	296
16.00 Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.	299
16.31 Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera y Alimentaria y de la Producción Ecológica	305
33.00 Fondo Andaluz de Garantía Agraria	306
17.00 Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	308
18.00 Consejería de Turismo y Comercio	312
5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS	316
6. ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO 2012 EN RETROSPECTIVA	343
RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS	361



I

Introducción



En 2013 se cumplen diez años del inicio del marco jurídico¹ de la presupuestación con perspectiva de género en Andalucía cuyo elemento más notorio es la puesta en marcha de una estrategia de inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la que se inscribe este Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, publicado desde 2005.

El Informe de Impacto de Género del Presupuesto sintetiza los progresos y los retos en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la actuación de la Administración andaluza. Su principal valor reside en que proporciona una información clave para la toma de decisiones políticas y al mismo tiempo mantiene viva la mirada de género en las fases de elaboración y de ejecución presupuestarias.

El Gobierno andaluz es consciente de que para superar la situación económica actual resulta necesario definir ejes prioritarios que aborden las desigualdades de género en toda su complejidad. Por ello, la lucha contra el desempleo, la desigualdad y la exclusión social así como la búsqueda de un modelo de crecimiento alternativo son retos con una importante dimensión de género que el Presupuesto para 2014 atiende a través de una redistribución del gasto que otorga mayor peso a aquellos programas que pueden contribuir de forma eficaz a avanzar en la igualdad de género.

En concreto, los programas G+ han incrementado su peso desde el Presupuesto 2013 que suponían un 71,4% hasta un 73,1% en el Presupuesto para 2014. Esto se traduce en que tres de cada cuatro euros del presupuesto se gastan en programas que tienen un mayor potencial de transformación práctica y estratégica de género, para cubrir las necesidades de mujeres de manera específica a las de los hombres, así como dirigirse a un cambio de las posiciones de género más a medio y largo plazo.

En el ámbito educativo, decisivo para el logro de la igualdad y de un modelo de crecimiento alternativo que integre a las mujeres y hombres de forma equitativa, se salvaguardan todas las líneas del Plan de Apertura de Centros Escolares y el Plan de Escuelas Infantiles, el cual cubre a toda la población demandante. Conjuntamente se sigue proporcionando la gratuidad de los libros de texto y la cobertura del transporte escolar, así como la cobertura de los gastos a familias monoparentales, donde la mayor parte de las responsables son mujeres.

1 En la actualidad determinado por el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

Una novedad en la oferta educativa que viene a contrarrestar los efectos de la política educativa más restrictiva del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es la puesta en marcha de la Beca Adriano, que se configura como un nuevo derecho del alumnado andaluz. La beca está dotada con 1.500 euros anuales por persona y está destinada al alumnado que habiendo aprobado el curso académico no alcance la nota media de 5,5 puntos y al alumnado de Formación Profesional que haya superado en el curso anterior al menos un número de módulos que supongan el 80% de las horas totales del curso en que hubiera estado matriculado.

Así mismo, Andalucía diseña unos presupuestos de mantenimiento del Estado del Bienestar y los servicios sociales fundamentales, aumentando algunas partidas presupuestarias que sostienen el sistema como la inclusión social.

La crisis económica está teniendo un efecto enorme sobre el desempleo en España y Andalucía, con un incremento notable de los hogares con todos sus miembros en paro y sin ingresos. El impacto de la crisis en los niños y niñas es preocupante como muestra el empeoramiento de los indicadores de bienestar material en menores en España y Andalucía y la evolución del riesgo de pobreza en España. También se observa una elevada prevalencia de riesgo de desnutrición en personas mayores.

Frente a ello, en Andalucía las medidas contenidas en el Decreto-Ley de Medidas Extraordinarias y Urgentes para la Lucha contra la Exclusión Social incrementa su financiación. El Plan Extraordinario de Acción Social contará con 60 millones de euros, dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión social con desempleo de larga duración y bajos ingresos, así como personas que requieran ayuda a domicilio, mayoritariamente mujeres y no sean beneficiarias de las prestaciones de la Ley de la Dependencia. La Red y Plan de solidaridad y garantía alimentaria contará con 20 millones de euros, dirigidos a actuaciones a la infancia y personas mayores con bajos ingresos o en riesgo de exclusión a través de ayuntamientos, comedores sociales y bancos de alimentos. Por último, el tercer eje de actuaciones en el ámbito de la inclusión social, el ingreso mínimo de solidaridad, incrementa su financiación en un 29,5% hasta los 90,7 millones de euros.

Andalucía no comparte que los ajustes en el gasto tengan su traducción en una privatización de los servicios públicos fundamentales y en especial los de los cuidados. La atención a la dependencia, que la política del Gobierno estatal ha ido mermando anualmente en los Presupuestos Generales del Estado, se prioriza como objetivo de igualdad y se mantiene presupuestariamente en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por ello, sigue corresponsabilizándose con las estrategias familiares y las ayudas a la dependencia no sufren descensos. Con la misma intencionalidad, el complemento autonómico a las pensiones asistenciales se comporta igual que en años anteriores, incrementándose un 2%.

Son, asimismo, destacables los incrementos presupuestarios en otras partidas que tienen gran impacto en la generación de empleo y la búsqueda de igualdad. Una de las más importantes en el contexto económico andaluz es el aumento de presupuesto para el desarrollo rural, sector en el que se han creado o mantenido más de 16.800 empleos, de los que casi el 43% han sido para mujeres, caracterizados por ser contratos a tiempo completo, de tipo indefinido y para puestos en equipos técnicos y directivos. Además, en el programa de desarrollo rural existe un compromiso de gasto del 30% de los fondos para actuaciones emprendidas por mujeres o entidades formadas por mujeres, o bien actuaciones que contemplan la transversalidad de género o supongan una medida de acción positiva.

También es clave desde el punto de vista de género, la inversión en formación profesional para el empleo, ya que entre sus objetivos persigue fomentar el empleo femenino en sectores o actividades económicas donde las mujeres estén subrepresentadas y facilitar, mediante la redistribución de los tiempos, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con medidas en las empresas y en el sistema educativo. La calidad, innovación y fomento del turismo, sector estratégico y de gran importancia en Andalucía por su impacto en un gran número de personas, tanto en calidad de empresariado como clase trabajadora, es clave para la mejora del empleo y la igualdad en el empleo donde existen importantes retos que abordar con el incremento presupuestario que se dota.

No menos importante y de gran trascendencia social por la problemática que la vivienda ha tenido durante estos últimos años en España, es la mejora de la dotación del programa presupuestario de vivienda, rehabilitación y suelo. Esta partida va a contribuir a facilitar el acceso a la vivienda a las familias con menores recursos y en riesgo de exclusión social, siendo entre otras beneficiarias preferentes de sus actuaciones, las personas procedentes de rupturas familiares, las víctimas de violencia de género, y las familias monoparentales que en su mayoría encabezan las mujeres.

Por último conviene destacar que se mantiene la dotación del Instituto Andaluz de la Mujer, del Instituto Andaluz de la Juventud y aumenta la de protección contra la violencia de género y asistencia a sobrevivientes.

El esfuerzo del Ejecutivo y la Administración andaluza por orientar el presupuesto para 2014 a la cobertura de los servicios sociales y necesidades básicas se traduce también en aquellos programas G+ con dotaciones presupuestarias que se reducen menos que la media del presupuesto total. Ello caracteriza a todos los de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, entre el que cabe señalar el Programa de Universidades, la empleabilidad, intermediación y fomento del empleo, el desarrollo industrial y sociedad de la información así como el programa de emprendedores e internacionalización de la economía andaluza.

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2014 incorpora la preocupación por salvaguardar la igualdad, y específicamente la igualdad entre mujeres y hombres, orientándose a luchar contra el desempleo y a mantener el sistema de servicios fundamentales para la ciudadanía y los programas que tienen un mayor impacto en términos de igualdad de género. El Ejecutivo andaluz apuesta por que la crisis no suponga un paso atrás en términos de igualdad de género y busca incorporar el liderazgo femenino como motor económico y transformador de la sociedad andaluza.

Con este afán, se presenta esta nueva edición del Informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto de 2014 que esencialmente conserva la misma estructura de años anteriores.

Tras esta introducción, en el segundo capítulo se presentan los principales avances y logros que resultan de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía.

El capítulo tercero está dedicado a exponer los principales indicadores que muestran la situación de hombres y mujeres andaluces en aspectos relevantes para la igualdad de género. El cuarto capítulo lo protagoniza el personal al servicio de la Administración andaluza en cinco sectores: la Administración General, la comunidad educativa, el colectivo sanitario, el personal no judicial de la Administración de justicia y el directivo de la administración instrumental. De este personal se analiza la presencia de hombres y mujeres bajo el parámetro de la paridad.

El capítulo quinto es el que se dedica a exponer cuáles son los recursos y resultados que los programas presupuestarios dedican a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mientras que el sexto y último capítulo observa los indicadores presupuestarios en retrospectiva, correspondientes a la ejecución del Presupuesto de 2012.



2

Avanzar en la igualdad
de género a través del
presupuesto público

2

La Comunidad Autónoma de Andalucía sigue impulsando una estrategia de presupuestación con perspectiva de género (PPG) que comenzó hace diez años y que se mantiene sistemáticamente, mejorándose y adaptándose a las cambiantes situaciones socioeconómicas.

Mediante esta estrategia presupuestaria, el gobierno andaluz sigue considerando la igualdad de género como un activo de singular importancia para que el crecimiento y el empleo tengan un carácter socialmente sostenible.

El presupuesto con perspectiva de género es un instrumento que facilita que las principales actuaciones de política económica y presupuestaria sean coherentes con los diagnósticos sobre desigualdades entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma y con las medidas que se lleven a cabo para superarlas.

Su metodología, que clasifica los programas presupuestarios en función de su incidencia en la igualdad de género, facilita la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

Esto es de vital importancia en un contexto de gran complejidad financiera, económica y social en el marco de un escenario financiero restrictivo en el que los recursos se reducen de forma notable respecto al presupuesto anterior como consecuencia del comportamiento del modelo de financiación autonómica, el reparto de déficit entre agentes y entre Comunidades Autónomas y la devaluación de instrumentos de cohesión territorial como el Fondo de Compensación Interterritorial.

A pesar de esto, el enfoque de género aplicado al presupuesto público es útil porque incorpora y aporta criterios de reasignación del gasto que hagan compatible el cumplimiento de la normativa de estabilidad y sostenibilidad financiera con la igualdad de género, el crecimiento económico y la cohesión social.

Los ejes prioritarios de actuación del Presupuesto para 2014 tienen su correspondencia en programas presupuestarios que, por su mayor impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, reciben mayor atención en la transversalización del enfoque de género en el proceso presupuestario. Entre ellos cabe destacar la sanidad, la dependencia y los servicios sociales, así como la educación que es la base del modelo de igualdad de oportunidades y exponente del crecimiento económico a largo plazo.

La experiencia de presupuestación con enfoque de género en la Junta de Andalucía, se articula sobre un órgano impulsor, un informe de referencia y una estrategia de ejecución y evaluación que materializa la incorporación del objetivo de igualdad de género en los anteproyectos del presupuesto y da seguimiento a la institucionalización del enfoque a través de las auditorías de género.

El órgano impulsor, en el ámbito de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, es la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía que se crea en 2004 y queda formalmente articulada en el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula dicho órgano. Su principal valor es que genera el consenso necesario para poner en marcha las actuaciones, y asegura la coordinación y difusión de la estrategia a todos los órganos y departamentos implicados.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía se viene realizando desde el año 2004. Además desde 2005, la Junta de Andalucía publica anualmente este informe, el cual sistematiza y sintetiza la información presupuestaria que sirve de base para valorar los avances en la integración del enfoque de género en las acciones de política.

Por su parte, la estrategia de presupuesto con perspectiva de género impulsada de manera más sistemática y consolidada desde 2007, ha sido el factor decisivo para generar los cambios institucionales necesarios que logran la incorporación del objetivo de igualdad de género en las políticas públicas mediante el proceso presupuestario. Esta estrategia se ha articulado en torno a tres elementos de singular importancia.

En primer lugar, mediante el diseño y aplicación de una metodología de trabajo, el Programa G+ que persigue enfocar y concentrar los esfuerzos de institucionalización del enfoque de género en aquellos programas presupuestarios que tienen mayores competencias, responsabilidad y capacidad para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. El Programa G+ es un sistema de trabajo que aporta sostenibilidad y profundidad a la institucionalización de la dimensión de género.

En segundo lugar, es fundamental la formación continua y específica en materia de género y presupuesto público, ofertada al personal al servicio de la Junta de Andalucía, a través de diferentes cursos impartidos por el Instituto Andaluz de Administración Pública y plataformas online.

Por último, otro elemento de impulso y especial significado ha sido la difusión de la estrategia en foros, cursos y encuentros nacionales e internacionales así como la organización de congresos en los que generar conocimiento en intercambio de experiencias y la participación en redes internacionales de trabajo en presupuesto e igualdad de género que sitúen el trabajo que realiza la Junta de Andalucía en línea con otras iniciativas europeas e internacionales.

Estos elementos de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género permiten aprovechar el carácter transversal del presupuesto, estableciendo unos procedimientos y directrices de actuación en materia de igualdad de género personalizados a cada área de política para el cumplimiento de la normativa y la planificación en igualdad de género de la Junta de Andalucía. La estrategia se ha afianzado a lo largo de un proceso continuo de trabajo articulado y dirigido en el tiempo y que tiene una vigencia temporal específica, cuyos objetivos tienen que ser revisados y actualizados.

2.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA LEGISLATURA

El carácter transversal de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género (PPG) de la Junta de Andalucía, le ha permitido jugar un papel fundamental en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público, el cual se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. El presupuesto tiene la capacidad de recoger anualmente y de manera actualizada, las cambiantes necesidades de hombres y mujeres, lo que es especialmente necesario en el actual contexto económico de crisis y ante los nuevos retos demográficos que presentan una preponderancia de las mujeres mayores en la sociedad.

Durante el ejercicio 2014 se seguirán potenciando las siguientes líneas de trabajo:

- La definición metodológica del análisis de género de los ingresos presupuestarios tomando en consideración las diversas figuras tributarias y el impacto de género de los beneficios fiscales.
- La evaluación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la política presupuestaria, mediante extensión de las Auditorías de género progresivamente al resto de programas presupuestarios.
- El intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género y creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género.
- La colaboración en la definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias.
- La puesta en marcha de cátedras de Hacienda Pública e Igualdad de Género.

El trabajo realizado en este sentido y las actuaciones que van a ir ejecutándose para el cumplimiento de estas líneas estratégicas, permitirán a la Comunidad Autónoma de Andalucía seguir siendo una comunidad de vanguardia en las políticas de igualdad y de cohesión social, ya que tiene las herramientas necesarias para identificar las necesidades de mujeres y hombres desde un enfoque sensible a las desigualdades de género, buscando minimizar al máximo posible los efectos de una exclusión social creciente.

2.2. PRINCIPALES AVANCES EN LA ESTRATEGIA DURANTE 2013

Al mismo tiempo que se diseñan presupuestos con perspectiva de género y se implementan actuaciones orientadas al logro de la igualdad de género, es necesario generar procesos que permitan conocer si se están cumpliendo los objetivos que se plantean y obteniendo resultados esperados. En este sentido, los procesos de evaluación y auditoría son una herramienta muy importante para generar la información necesaria sobre resultados, efectos e impacto de las acciones públicas. En 2013, la Junta de Andalucía pone en marcha una nueva herramienta de seguimiento y evaluación de la transversalización de género a través del proceso presupuestario, con la realización de las Auditorías de género.

AUDITORÍAS DE GÉNERO

Las Auditorías de género en la Junta de Andalucía, específicamente diseñadas y planificadas *ad hoc*, suponen una experiencia de evaluación de la práctica realizada en presupuestación con enfoque de género en la Administración andaluza, por parte de los programas presupuestarios con mayor protagonismo en el avance de la igualdad de género.

Marco jurídico

La obligatoriedad de realizar Auditorías de género en la Junta de Andalucía está formulada en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma Andaluza para 2004. Dicha norma establece la constitución de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos que emita el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto y que impulse y fomente, por una parte, la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las Consejerías y, por otra, la realización de auditorías de género en las consejerías y administración instrumental de la Junta de Andalucía.

También el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, le atribuye las siguientes funciones relacionadas con las auditorías de género; a saber, promover la realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía e impulsar la aplicación del enfoque de género en las auditorías de cada ejercicio.

Definición

Las Auditorías de género en la Junta de Andalucía se entienden como un instrumento para evaluar los avances en la ejecución de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género realizados por los programas presupuestarios en función de su clasificación en la Escala G+ y en relación con los compromisos asumidos en el marco de la metodología del Programa G+.

Por tanto, estas Auditorías de género buscan discernir si la integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria ha permitido institucionalizar el enfoque de género o, lo que es lo mismo, hacer cotidiana la dimensión de género en el procedimiento de elaboración del presupuesto y poder realizar un análisis del impacto de las políticas sobre mujeres y hombres de manera diferenciada, con el fin de promover la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Objetivos

El objetivo general de evaluar el cumplimiento de los objetivos asumidos y resultados obtenidos por los centros directivos en relación con la estrategia de PPG se articula en torno a cuatro objetivos específicos directamente relacionados con la integración de género en los programas presupuestarios que ejecutan los centros directivos. Estos objetivos específicos son:

- O.E.1. Evaluar el cumplimiento de los objetivos asignados a los programas presupuestarios en el marco de la clasificación G+.

- O.E.2. Analizar y medir la incardinación del análisis de género en el proceso presupuestario de elaboración, ejecución y rendición de cuentas.
- O.E.3. Valorar la estrategia llevada a cabo por los centros directivos para implementar la metodología y alcanzar los resultados esperados.
- O.E.4. Identificar buenas prácticas y formular recomendaciones que den un nuevo impulso a la presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía.

Por tanto, se busca valorar los avances que se han realizado, así como identificar las dificultades y lagunas que es preciso superar para que la integración del enfoque de género en la política presupuestaria conduzca a una asignación del presupuesto con enfoque de género y por tanto una política pública que elimina desigualdades entre mujeres y hombres.

Alcance

Las Auditorías de Género se desarrollarán durante los años 2013 a 2015, realizando un proceso evaluativo de análisis en tres tiempos:

- Análisis retrospectivo en el que se realiza una valoración del cumplimiento de los compromisos y responsabilidades asumidas por los programas presupuestarios de los centros directivos según las orientaciones de trabajo del DOE G+.
- Análisis de situación presente con una valoración de las condiciones actuales en las que se encuentra la organización para continuar la mejora de los procesos de análisis e integración de la perspectiva de género en su ámbito de trabajo.
- Análisis prospectivo de valoración de las líneas de trabajo a seguir en el futuro en función de los avances logrados, retos pendientes y las lecciones aprendidas. Se orienta a actualizar y revitalizar la planificación y ejecución presupuestaria que contribuya a la igualdad de género, medida a través de indicadores que permitan apreciar los avances.

Selección de programas

Los programas presupuestarios que han sido objetivo de Auditorías de género en 2013 han sido seleccionados por cumplir uno o varios de los siguientes criterios:

- Son programas presupuestarios clasificados en la escala como G+.
- Tienen elaborado un DOE G+ desde en el año 2008, por lo que se puede establecer los compromisos asumidos.
- Completan el abanico de Consejerías y Agencias (Agencias Administrativas, Agencias de Régimen Especial y Agencias Públicas Empresariales) que se determina en la ley.
- Tienen una dotación presupuestaria significativa.
- Cuentan con un carácter marcadamente estratégico desde el punto de vista de género por lo que tienen reflejo en el mapa de actuaciones prioritarias diseñado en el año 2012.

Atendiendo a los criterios mencionados, se seleccionaron cinco programas presupuestarios de entre las Consejerías de la Junta de Andalucía y entidades instrumentales, idóneos para ser objeto de análisis y evaluación por parte de las Auditorías de Género:

Programas G+	Consejería/ Agencia
41C - Atención Sanitaria	Servicio Andaluz de Salud
42I - Educación para la primera Infancia	Educación
82B - Cooperación para el desarrollo	Administración Local y Relaciones Institucionales
54F - Elaboración y difusión estadística y cartográfica	Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
71H - Desarrollo Rural	Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

La planificación del proceso de Auditorías de género determina que el resto de los programas presupuestarios clasificados G+ se evalúen progresivamente. Anualmente, se realizará una propuesta de selección que será elevada a la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos para su aprobación. Así mismo, durante el año 2014 se seleccionará una muestra de programas presupuestarios clasificados G y g1 para auditar, muestra que será ampliada en 2015.

De esta manera, todos los programas presupuestarios G+, con mayor capacidad y responsabilidad de impacto en la igualdad entre mujeres y hombres, pasarán por el proceso de Auditoría y una selección del resto de los programas presupuestarios también serán evaluados con vistas a extraer recomendaciones que puedan ser aplicables a la totalidad de los programas y a la mejora de la metodología de integración de género en el presupuesto.

Agenda de Auditorías

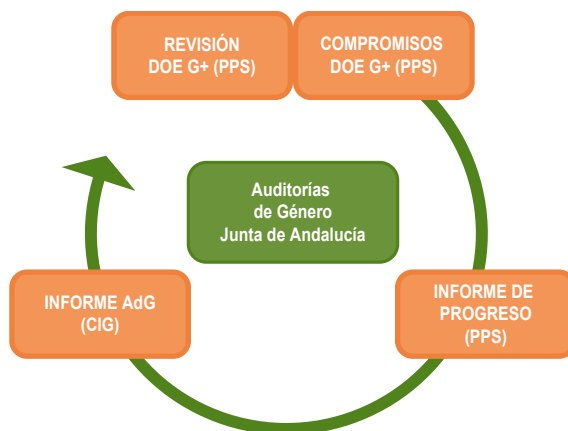
Las Auditorías de género cuentan con una herramienta para guiar a los centros directivos en la preparación de la información y documentación que será considerada en la auditoría de los programas presupuestarios G+. Dicha herramienta, inspirada en los documentos metodológicos en los que se ha basado la implementación de la presupuestación con perspectiva de género, establece las siguientes áreas principales:

1. ANÁLISIS DEL ENTORNO. Detalle del conocimiento de la realidad sobre la que actúa el programa presupuestario desde una perspectiva de género.
2. PLANIFICACIÓN presupuestaria. Indicación de los objetivos estratégicos y objetivos operativos de género de su planificación, así como las actuaciones programadas y los indicadores de género definidos para medir el impacto de su actuación en términos de igualdad de género. Explicación de la incorporación del análisis de género del borrador de anteproyecto de ley de presupuestos en su planificación presupuestaria.

3. Indicación de la ADAPTACIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN que hayan realizado los programas presupuestarios para identificar, desde una perspectiva de género, la ciudadanía a la que dirige su actuación.
4. Descripción del ANÁLISIS DE ACTUACIONES dirigidas a personas: acceso a servicios, recursos y a la información y qué medidas se han tomado ante las desigualdades.
5. Realización de actuaciones de FORMACIÓN DE GÉNERO dirigidas al personal competente en la elaboración y gestión del presupuesto.

Resultados

El principal resultado de las Auditorías de género es la elaboración de un informe de Auditoría de Género (AdG) por cada uno de los programas presupuestarios auditados, que se elabora a partir de la información aportada por los programas presupuestarios y una serie de recomendaciones orientadas a la elaboración de los nuevos Documentos de Orientaciones Estratégicas, Revisión DOE G+.



La reformulación de unos nuevos Documentos de Orientaciones Estratégicas tiene la finalidad de dar nuevo impulso a la estrategia de presupuesto con perspectiva de género, adecuándola a los actuales contextos socioeconómicos con cambiantes necesidades e intereses de mujeres y hombres y definiendo unos nuevos objetivos estratégicos que respondan a dichas necesidades y situaciones.

La Revisión de los DOE G+ de cada programa presupuestario está sustentada sobre la base del progreso realizado por el programa presupuestario y las lecciones aprendidas tras las Auditorías de género.

Participación ciudadana

Para contribuir a la transparencia de la gestión pública y la mejora de la calidad de los servicios públicos ofrecidos por la Administración de la Junta de Andalucía, los documentos resultantes de las Auditorías de género, los DOE G+ revisados, serán expuestos en un periodo de información pública con el objeto de fomentar la participación ciudadana y recoger las aportaciones que identifiquen oportunas para cada programa presupuestario en relación con el fomento de la igualdad de género a través del presupuesto público.

Este elemento de transparencia se concreta en la habilitación de una plataforma online para la participación ciudadana en la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La transparencia se continuará mediante la publicación de los resultados obtenidos y de los nuevos compromisos de igualdad de género. Con ello se aporta un mecanismo de transparencia, participación y rendición de cuentas ante la ciudadanía.

2.3. LOGROS MÁS IMPORTANTES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

La igualdad de género en el presupuesto es un instrumento al servicio de los objetivos del Gobierno y de su política en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La transversalización de género en los programas presupuestarios es un proceso que permite recoger sus resultados no siempre de manera inmediata y frecuentemente sin poder apreciar directamente la actuación o conjunto de actuaciones concretas que la propician. No obstante, cada año y en cada elaboración presupuestaria, es posible apreciar los nuevos avances que se logran en aquellas materias pendientes de lograr la igualdad y poder aprovechar las capacidades y potencialidades de las mujeres y los hombres por igual. En este sentido, a continuación se destacan los principales resultados observados en 2013.

En el ámbito de la Representación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, cabe subrayar la mejora de la presencia de mujeres en al menos tres escenarios de responsabilidad y toma de decisiones, donde tradicionalmente las mujeres han estado subrepresentadas y paso a paso se va logrando un mayor equilibrio. Estos ámbitos de mejora de la presencia de mujeres son: en las tareas directivas de la Educación Secundaria, en el grupo A1 del personal sanitario del SAS, y entre el personal directivo de las Agencias públicas empresariales, las Sociedades mercantiles y Entidades asimiladas.

También en el ámbito de la presencia de mujeres y hombres en el poder y la toma de decisiones, ha de destacarse el hecho de contar por primera vez con una mujer en la Presidencia de la Junta de Andalucía. Dentro del Sistema universitario público andaluz, el porcentaje conjunto de las mujeres en los puestos tanto de rectorado como de gerencia, pasa de un 18,2% en 2012 a un 27,3% en 2013. Cabe señalar la mejora de la composición de los equipos directivos del CSIC en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, pues si bien sigue predominando la presencia de hombres (77%) sobre las mujeres (23%), las mujeres aumentan su participación 3 puntos porcentuales con respecto a 2012. En cuanto a la representación en la comunicación social, en 2013 el porcentaje 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. se ha situado en el 37,4%, lo que supone un incremento de 1,7 puntos porcentuales respecto a 2012. Además entre el personal directivo de las emisoras de radio avanza la presencia de mujeres, alcanzando en 2013 el 23,9%, acumulando un avance de 3,5 puntos porcentuales respecto a 2011.

En cuanto a la evolución interanual de la tasa de actividad en Andalucía, tanto en el total de la población de 16 a 64 años como en la población activa, se observa en el último año un descenso de la tasa de actividad masculina de 0,6 puntos porcentuales y un incremento de 1,5 puntos porcentuales en la tasa de actividad femenina. Por otra parte, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mayor cuanto mayor es su nivel formativo, puesto que la tasa de actividad femenina crece a medida que aumenta el nivel formativo, que oscila entre el 44,2% de aquellas sin estudios o con estudios primarios y el 82,5% entre las mujeres con educación superior o doctorado. Con respecto a 2011, la diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha reducido en todos los casos, excepto entre los hombres y mujeres sin descendencia. La brecha salarial de género disminuye en Andalucía 313 euros y en España, 82 euros en relación con los datos de 2011.

En el ámbito educativo, los servicios complementarios de aula matinal, actividades extra-escolares y comedor son un importante instrumento para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de padres y madres. En este sentido, el servicio de comedor para el curso 2012-2013, aumenta 4 décimas de punto porcentual.

En el curso 2011- 2012, aumenta tanto el número de alumnas (74.885) que cursan enseñanzas postobligatorias en Bachillerato como el de alumnos (69.362), si bien estos lo hacen en mayor medida pasando de representar un 47,8% del alumnado a un 48,1%, por un 51,9% de alumnas.

La brecha digital de género en el uso de Internet ha pasado de 4 puntos porcentuales en 2011 a 2 puntos en 2012. También la brecha en la intensidad de uso (al menos 5 días a la semana) ha disminuido, pasando de 3,8 puntos en 2011 a 3,0 puntos en 2012.

Estos logros en materia de igualdad de género, que mejoran la situación y posición de las mujeres, pero también de los hombres en aquellos ámbitos donde resultan afectados, son resultados directos e indirectos de la política de igualdad de género de la Junta de Andalucía y observables gracias a la implementación de una estrategia de presupuestación con enfoque de género. El presupuesto con perspectiva de género clasifica los programas por su impacto y capacidad de cambio en términos de igualdad para poder concentrar los esfuerzos redistributivos y de atención a las necesidades, en aquellos que mayor rentabilidad en igualdad de género tendrán. Así, en el presupuesto para 2014, el 73,1% de los programas presupuestarios cuentan con la máxima clasificación en términos de igualdad de género, Programas G+, contando con una dotación de 16.030 millones de euros.

En definitiva, la estrategia de presupuesto con perspectiva de género continúa avanzando a pesar de la actual situación de crisis económica internacional y del retroceso de las políticas de igualdad de género en el ámbito estatal. La apuesta de la Comunidad Autónoma de Andalucía por orientar las acciones de política pública hacia la igualdad sigue siendo una inversión estratégica de futuro para responder a intereses estratégicos de género, que, en el momento presente, permite orientarse hacia quienes peor lo están pasando, visibilizando la dimensión de género y dando respuestas adecuadas a las respectivas necesidades inmediatas.



3

Realidad

(La igualdad en realidad)

3

El tercer capítulo del Informe, La Igualdad en Realidad, muestra a través de un conjunto extenso de indicadores socioeconómicos la situación de los hombres y las mujeres en Andalucía. Estos datos resultan imprescindibles para la realización de los diagnósticos de género para que las Administraciones Públicas puedan identificar las desigualdades de género que aún hoy persisten y actuar, a través del diseño de las políticas públicas, para reducir los desequilibrios que impiden el desarrollo personal y profesional igualitario de mujeres y de hombres.

Los más de cien indicadores que aquí se presentan, muestran el panorama de la igualdad de género en Andalucía a través de trece grandes áreas socioeconómicas: población autóctona e inmigrante; composición de las instituciones políticas, económicas y científicas; empleo, renta y pensiones; tributos; actividad empresarial, universidad y uso de las TIC; educación; cultura y deporte; salud; bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género; vivienda y transporte; agricultura y pesca; medio ambiente; y, para concluir, turismo y comercio.

Los datos empleados en el capítulo proceden de las estadísticas que realizan diferentes organismos, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y la Oficina Estadística de la Unión Europea, así como de los datos, registros y estudios de los que disponen las unidades estadísticas de las consejerías de la Junta de Andalucía. Los indicadores se enriquecen con el análisis cualitativo que realizan las consejerías con competencias en las materias a las que están referidos, constituyendo un ejemplo de trabajo colaborativo, en el que están implicados la gran mayoría de centros directivos y las unidades de igualdad de género de las consejerías de la Junta de Andalucía.

La disponibilidad de un número tan amplio de indicadores se debe, entre otras circunstancias, a la obligatoriedad establecida en la legislación estatal y andaluza sobre igualdad de género de incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos, así como de contemplar en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. En este sentido la Ley 3/2013, de 24 de julio, por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017 mantiene entre sus ejes transversales el de género, tal y como lo estableció el Plan 2007-2010 y que ha tenido un papel indispensable en la transversalización de género en las políticas públicas.

El informe mantiene, en gran medida, los indicadores del ejercicio anterior, si bien ciertas áreas presentan las novedades que se describen a continuación.

En el área de empleo, renta y pensiones se ofrecen datos sobre empleo de las personas con certificado de discapacidad.

En el área de TIC se comentan los indicadores sobre el uso de TIC por menores de 15 años, los de acceso a internet a través de dispositivos de mano y los datos sobre uso de la Administración electrónica.

En el apartado dedicado a la salud se presentan los datos de la última edición de la Encuesta Nacional de Salud sobre salud autopercebida. En esta misma área se presentan los datos sobre admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas, que se alternan, año a año, con los datos sobre consumo de drogas.

En el área de agricultura y pesca se presentan por primera vez los datos sobre las ayudas directas de la Política Agraria Común.

En el área de medio ambiente se incluyen los datos más relevantes del Ecobarómetro, desde la perspectiva de género, referidos al conocimiento y las actitudes proambientales de la población andaluza.

En el área de cultura y deporte aparecen los últimos datos disponibles sobre práctica deportiva de hombres y mujeres en Andalucía, obtenidos del estudio que elabora la consejería competente.

La foto fija anual sobre la realidad de la igualdad de género en Andalucía que conforman estos indicadores y el análisis que los acompaña, resulta esencial para acometer la lectura del quinto capítulo del informe, Recursos-Resultados, que presenta el modo en que las consejerías aplicarán los créditos del Presupuesto 2014 para la consecución de los objetivos y actuaciones que contribuirán a reducir las desigualdades de género detectadas en su ámbito competencial.

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Según el Padrón a 1 de enero de 2013, Andalucía contaba con una población censada de 8.421.274 personas, 4.161.516 hombres (49,4%) y 4.259.758 mujeres (50,6%). Estas proporciones suponen una ligera variación respecto a 2012, ya que las mujeres suponían el 50,5% y los hombres el 49,5%. En el conjunto de España, del total de la población, 47.059.533, el 50,8% son mujeres y el 49,2%, hombres. Con respecto a 2012, el porcentaje de mujeres sobre el total de la población ha experimentado un incremento de 0,1 puntos porcentuales y el de hombres un descenso de igual cuantía.

La población de Andalucía representa el 17,9% del total de la población de España, proporción idéntica a la de 2012. Cataluña, con un 16%, la Comunidad de Madrid, con un 13,8% y la Comunidad Valenciana, con un 10,8%, son las comunidades autónomas que aportan un mayor número de habitantes al conjunto del Estado. Todas las comunidades autónomas cuentan con mayor número de mujeres que de hombres, con la excepción de las ciudades autónomas de Melilla (48,6%) y Ceuta (48,8%) y de las comunidades autónomas de Murcia (49,7%) y Castilla-La Mancha (49,7%). Las comunidades que cuentan con una mayor proporción de mujeres en su población son Asturias (52,1%), Madrid (51,9%), Galicia (51,7%), País Vasco y Castilla y León (51,2% ambas). El resto ronda la media nacional.

3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias según sexo

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La distribución provincial de la población andaluza atendiendo a su distribución por sexo muestra que Sevilla es la provincia que cuenta con una mayor proporción de mujeres (51%), siendo también la más poblada de la Comunidad, con casi dos millones de habitantes, y Almería la que cuenta con una mayor proporción de hombres (50,9%), la tercera menos poblada tras Huelva y Jaén. El resto de provincias muestra una composición similar a la de la Comunidad (49,4%, hombres y 50,6%, mujeres).

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Como puede apreciarse en el gráfico, la población de Andalucía presenta una mayor concentración de población joven (de 0 a 19 años) y una menor concentración de personas mayores (de 65 y más años) que la del conjunto del Estado.

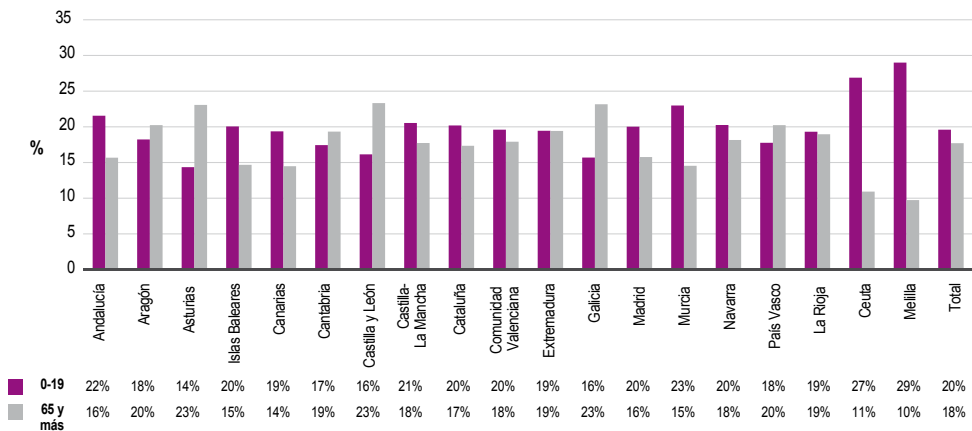
Las mujeres de 0 a 19 años censadas en Andalucía representan el 21% de la población y los hombres de esa misma franja el 22,7%. Entre las personas de 65 y más años predominan las mujeres, que suponen un 17,5% del total de la población censada en Andalucía mientras que los hombres son el 13,6% del total.

En el conjunto del Estado, las mujeres de 0 a 19 años son el 18,9% del total y los hombres el 20,7%, una diferencia similar a la registrada en Andalucía. Las mujeres de 65 y más años censadas en España suponen el 19,9% del total de la población y los hombres el 15,4%, diferencia ligeramente superior a la registrada en Andalucía.

Las comunidades autónomas que presentan una población más envejecida son, por orden, Asturias, Galicia y Castilla y León, mientras que aquellas con mayor concentración de población joven son Melilla, Ceuta y Murcia.

Con respecto a 2012, los porcentajes de población joven tanto a nivel nacional como andaluz se mantienen, mientras que los porcentajes de personas de 65 y más años crecen un punto porcentual en ambos ámbitos territoriales.

Gráfico 3.1. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas



Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Resultados provisionales
Fuente: Estadística del Padrón Continuo. Instituto Nacional de Estadística (INE)

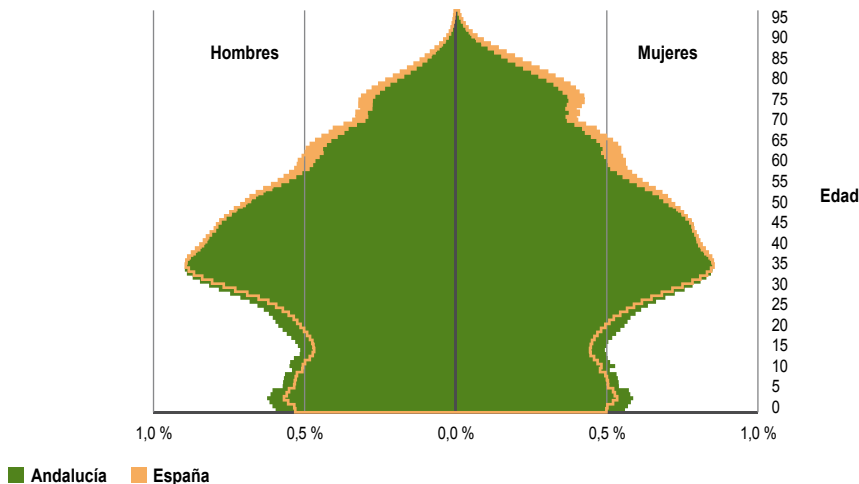
La edad media de la población de Andalucía ha pasado de 37,4 años en 2001 a 39,5 en 2011. Entre las mujeres el incremento en ese periodo ha sido de dos años, situándose en 2011 en 40,6 años, mientras que en los hombres el incremento ha sido de 2,1 años situándose en 2011 en 38,3 años.

El índice de dependencia juvenil, que representa la población joven laboralmente inactiva (0-15 años) sobre el total de la población potencialmente activa (16-64 años) se situó en Andalucía en el 24,4%, frente al 22,6% del conjunto del Estado. Estos datos reflejan un leve incremento frente a 2012, de una décima de punto porcentual en Andalucía y de dos décimas de punto porcentual en España.

El índice de dependencia senil, que refleja el porcentaje de personas mayores inactivas (65 y más años) sobre la población potencialmente activa, alcanzó el 22,9% en Andalucía, frente al 26,4% en España, cuatro décimas de punto porcentual más en los dos ámbitos territoriales que en 2012.

En la pirámide de población que muestra la proyección de la población española hasta 2052 y la población de Andalucía hasta 2070 puede apreciarse que en Andalucía la población menor de 35 años presenta una mayor concentración que en España, especialmente en el caso de los hombres. En sentido contrario, la población española de más de 55 años presenta una mayor concentración que la población de dicha franja de edad en Andalucía. En términos generales, la pirámide muestra tanto para la población de Andalucía como para la del conjunto de España una mayor concentración de hombres en las edades inferiores a 35 años y una mayor concentración de mujeres entre las personas de más de 50 años que se acentúa a partir de los 60 años de edad.

Gráfico 3.2. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2013



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

3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de familias y núcleos de convivencia entre 2002 y 2012

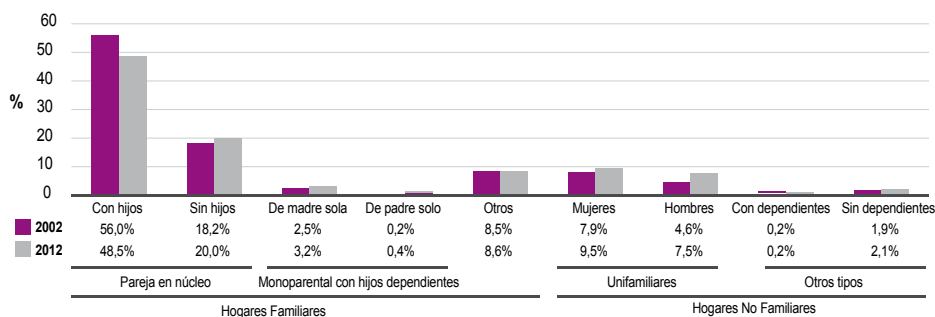
Consejería de Hacienda y Administración Pública

El 80,5% de los hogares de Andalucía son familiares y el 19,5%, no familiares. Entre 2002 y 2012 se ha producido un incremento de los hogares no familiares de 4,8 puntos porcentuales con el consiguiente descenso de los hogares familiares.

Dentro de los hogares familiares, la modalidad más frecuente es la pareja en núcleo con hijos (48,5% del total de hogares) aunque respecto a 2002 han perdido importancia (7,5 puntos porcentuales) sobre el total. Las parejas sin hijos suponen el 20% del total de hogares familiares, 1,8 puntos porcentuales más que en 2002. Las familias monoparentales con hijos se han incrementado 0,9 puntos porcentuales entre 2002 y 2012 representando actualmente el 3,6% del total. Dentro de ellas han aumentado más las constituidas por una madre sola (3,2% en 2012, 0,7 puntos porcentuales más que en 2002) que las constituidas por un padre solo (0,4% en 2012, 0,2 puntos porcentuales más que en 2002).

Los hogares no familiares compuestos por una mujer se han incrementado 1,6 puntos porcentuales desde 2002, totalizando el 9,5%, mientras que los hogares no familiares constituidos por hombres se han incrementado 2,9 puntos porcentuales alcanzando el 7,7% del total.

Gráfico 3.3. Tipología de los hogares andaluces en 2002 y 2012



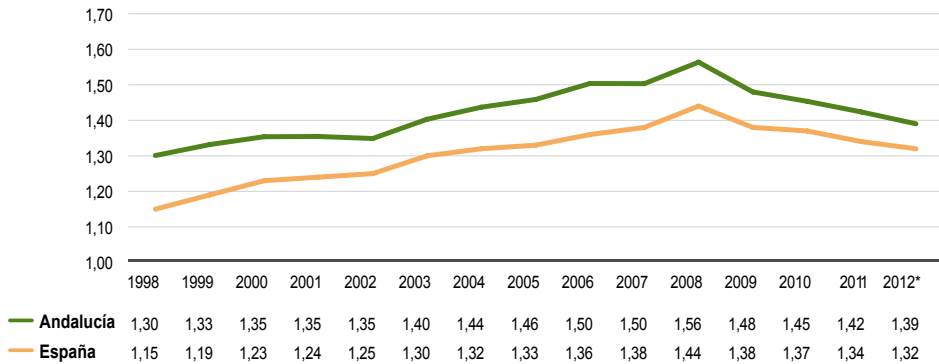
Nota: Porcentaje sobre el total de hogares.

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

3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España (1998 – 2012)

El índice coyuntural de fecundidad en Andalucía muestra que las mujeres tienen una media de 1,39 hijos/as. Entre 1998 y 2012 la fecundidad de las mujeres en Andalucía ha aumentado 9 centésimas, mientras que en el mismo periodo, la fecundidad de las mujeres a nivel nacional se ha incrementado 17 centésimas. El año en el que se logró el índice más alto fue 2008, tanto en Andalucía como en España, empezando luego una tendencia descendente que prosigue hasta 2012. No obstante se mantiene en toda la serie un valor del índice más alto en Andalucía que en España.

La edad media a la maternidad de las mujeres en Andalucía se ha situado en 2012 en 31,11 años, suponiendo esto un incremento de 1,16 años respecto a 1998. También se ha incrementado la edad a nivel nacional entre 1998 y 2012, pasando de 30,54 a 31,55 años, respectivamente.

Gráfico 3.4. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1998-2012

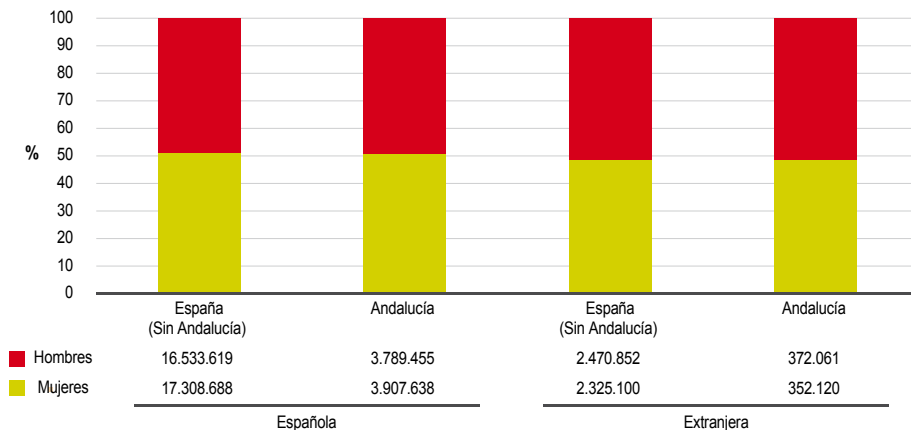
Nota: * Avance de resultados

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) e Instituto Nacional de Estadística (INE).

3.1.6. Población inmigrante

Consejería de Justicia e Interior

Si comparamos la población empadronada española en Andalucía con la empadronada extranjera, se observa que los hombres suponen en el primer caso el 49,4%, mientras que en el segundo el porcentaje de hombres alcanza el 51,4%. En términos generales se constata la misma situación en el resto de España.

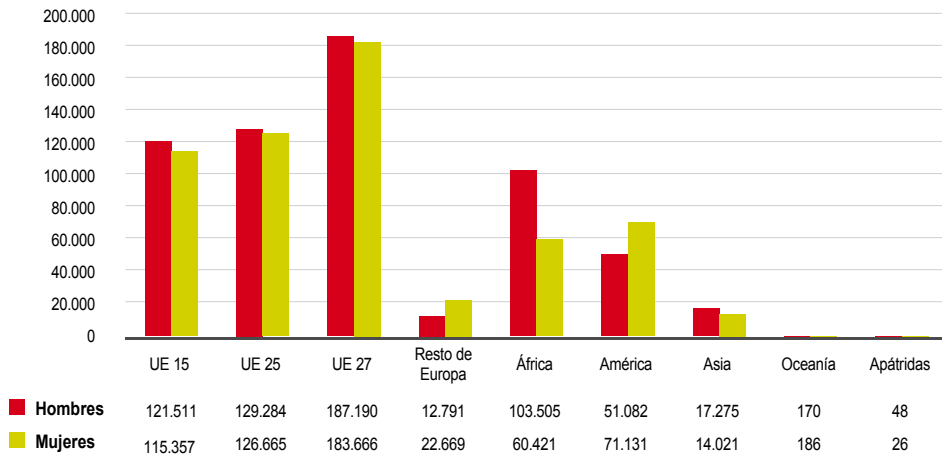
Gráfico 3.5. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2013

Nota: Resultados provisionales a 1 de enero de 2013

Fuente: Estadística del Padrón Continuo. Instituto Nacional de Estadística (INE)

No obstante, esta ligera diferencia no es homogénea cuando analizamos los grandes grupos de procedencia y aún más si lo hacemos por países concretos. Entre los nacionales de miembros de la Unión Europea se registra un mayor porcentaje de mujeres en todos los supuestos, sean de la UE de los 15, de los 25 o de los 27.

Gráfico 3.6. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2013



Nota: Resultados provisionales

Fuente: Estadística del Padrón Continuo. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Continuando con la procedencia por continentes, la feminización de la población procedente de América Latina es notoria, pues las mujeres alcanzan el 58,2%, mientras que en la población de origen africano las mujeres sólo suponen el 36,9%. La existencia de países claramente emisores de mujeres, como son los de América Central y Caribe, Brasil, Paraguay, con tasas del 65 y 70% apuntalan esta feminización. Por el contrario del continente africano destaca el grado de masculinización de países como Marruecos, Argelia y Senegal, este último con una tasa del 85%. En relación con las personas de procedencia asiática el porcentaje de mujeres también es inferior al de los hombres situándose en el 44,8%.

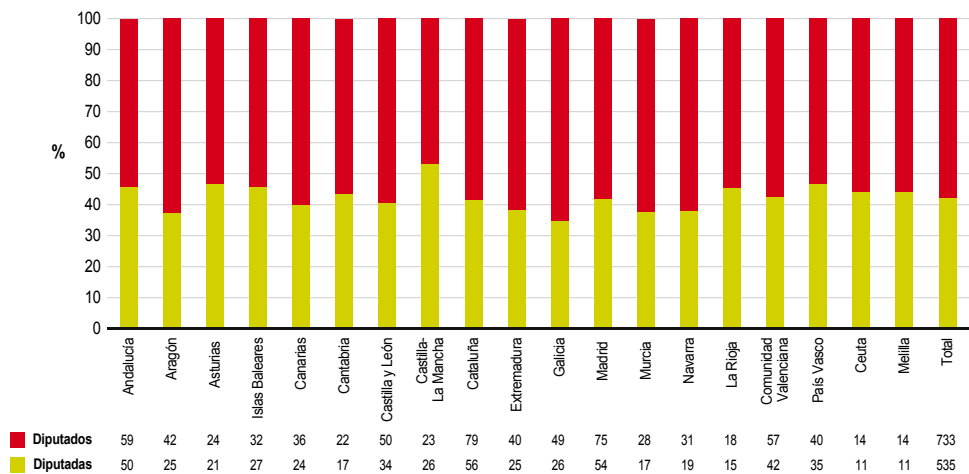
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de la Presidencia

En 2013 la presencia de las mujeres en los Parlamentos y Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas se ha situado en el 42,2%, descendiendo ligeramente respecto al nivel de 2012 (42,4%) y retrocediendo a niveles de 2008, después de los avances registrados en 2009 y 2010.

Gráfico 3.7. Composición de los Parlamentos / Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2013



Nota: Actualizado a 4 de junio de 2013

Fuente: Parlamentos Autonómicos

En Andalucía las mujeres ocupan el 45,9% de los escaños del Parlamento de Andalucía, 1,8 puntos porcentuales menos que en 2012, año que marcó el mejor dato de participación de los últimos años. No obstante, es tras Castilla-La Mancha, Asturias y el País Vasco la cuarta Comunidad con mayor presencia de mujeres en su cámara legislativa.

El descenso del número de parlamentarias no ha sido sin embargo generalizado en todas las cámaras autonómicas. Castilla-La Mancha se mantiene por tercer año como única Comunidad con mayoría de diputadas en su cámara (53,1%). En 2013, Asturias, La Rioja y Melilla han experimentado los mayores incrementos en la presencia de diputadas. En el extremo opuesto, las diputadas de Extremadura, Galicia, Navarra, Aragón y Murcia no alcanzan el 40% de presencia en sus cámaras, en niveles similares a 2012 a excepción de Galicia donde la participación de las mujeres ha descendido diez puntos porcentuales.

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

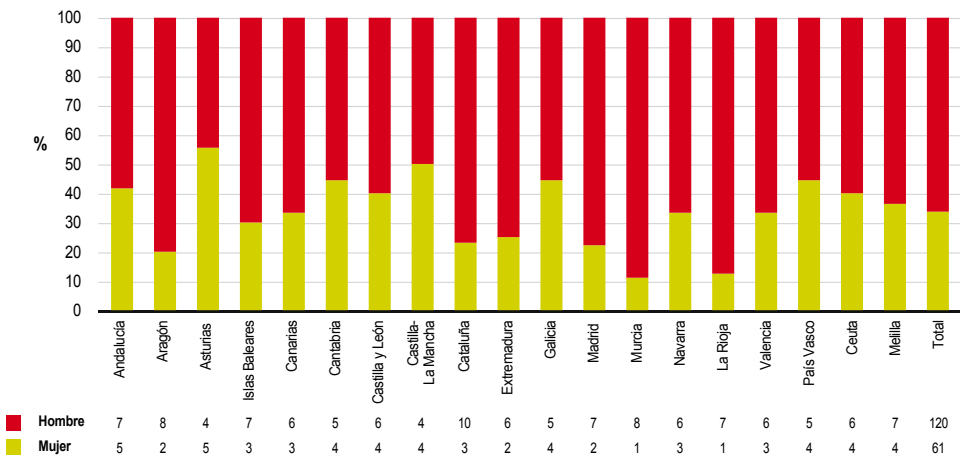
Consejería de la Presidencia

La participación de las mujeres en los gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas en 2013 se ha situado en el 33,7%, disminuyendo 1,1 puntos porcentuales respecto a 2012, quedando este nivel lejos de su mejor resultado en los últimos años, 39,8%, alcanzado en 2008.

Este nuevo descenso de la presencia femenina en los ejecutivos regionales se debe fundamentalmente a que la generalizada reducción de consejerías y departamentos autonómicos propiciada por la crisis económica ha trasladado los objetivos de representación equilibrada a un segundo plano.

En Andalucía, las mujeres suponían el 41,7% del ejecutivo a la fecha de obtención de los datos, no obstante el gobierno de la legislatura iniciada en septiembre de 2013 muestra una composición paritaria, contando por primera vez con una mujer en la presidencia de la Junta de Andalucía. Aragón, Castilla-La Mancha y Navarra son las otras comunidades que cuentan con una mujer en su presidencia.

Gráfico 3.8. Composición de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2013



Nota: Actualizado a 4 de junio de 2013
Fuente: Gobiernos Autonómicos

En perspectiva temporal, solo en Baleares se ha incrementado el porcentaje de mujeres con responsabilidad de gobierno, pasando del 12,5% al 30%. En el resto de ejecutivos se han mantenido los niveles de participación de hombres y mujeres, salvo en Cataluña, País Vasco, Comunidad Valenciana y Melilla en los que los hombres han incrementado su presencia en los gobiernos regionales. El descenso más acusado se ha dado en la Comunidad de

Madrid, donde la participación de las mujeres ha descendido veintidós puntos porcentuales, cayendo hasta el 22% y perdiendo así su puesto entre los ejecutivos con presencia equilibrada de ambos sexos.

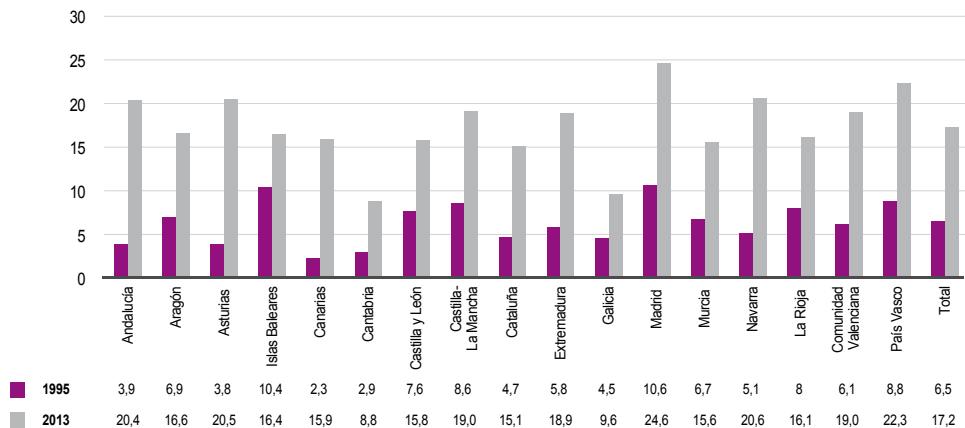
Asturias es el único gobierno autonómico con participación mayoritaria de mujeres, si bien en márgenes de equilibrio. En Castilla-La Mancha la situación es de paridad, mientras que Cantabria, Galicia y País Vasco cuentan con ejecutivos equilibrados. En el otro extremo, La Rioja y Murcia cuentan con ejecutivos en los que las mujeres no logran el 15% de las carteras.

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

Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

En las alcaldías de los municipios andaluces, según los datos que constan en el Registro Andaluz de Entidades Locales (RAEL) a junio de 2013, se cuentan 157 alcaldesas (un 20,4% sobre el total) y 614 alcaldes (un 79,6%).

Gráfico 3.9. Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. 1995-2013



Nota: Actualizado a 26 de junio de 2013

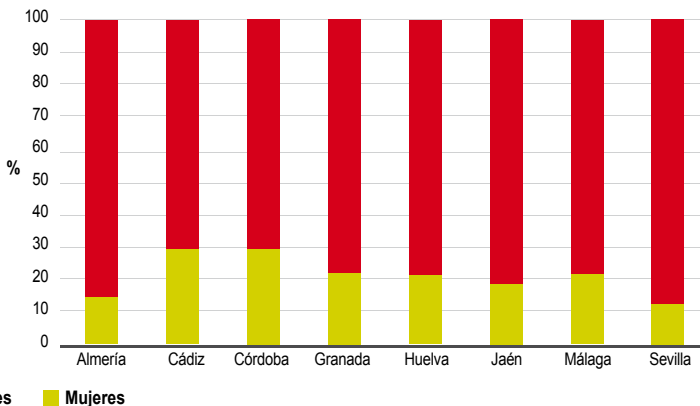
Fuente: Andalucía: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales. Resto Comunidades Autónomas: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

En la legislatura 2007-2011 hubo 140 alcaldesas (un 18,2% sobre el total) y 631 alcaldes (un 81,8%), en la legislatura 2003-2007 hubo 109 Alcaldesas (un 14%) y 661 Alcaldes (un 86%) y en la legislatura 1999-2003 hubo 60 Alcaldesas (un 8%) y 709 Alcaldes (un 92%). Podemos comprobar que, si bien en el año 2013 en términos globales hay una presencia escasa de mujeres en las Alcaldías, esta presencia se ha incrementado en cada legislatura. No obstante, se aprecia una ralentización del crecimiento, siendo para la de 2011-2015 del 9,7% respecto a la anterior.

Desde un óptica provincializada, se aprecia la siguiente distribución:

- Almería cuenta con 102 alcaldías, de las cuales 87 (85,3%) están ocupadas por hombres y 15 (14,7%) por mujeres.
- Cádiz tiene 44, 31 encabezadas por hombres (70,4%) y las 13 restantes por mujeres (29,6%).
- Córdoba tiene 75 alcaldías, repartidas entre 53 hombres (70,7%) y 22 mujeres (29,3%).
- Granada tiene 168, 131 ocupadas por hombres (78%) y 37 por mujeres (22%).
- Las 79 alcaldías de Huelva se reparten entre 62 hombres (78,5%) y 17 mujeres (21,5%).
- Las 97 de Jaén entre 79 hombres (81,4%) y 18 mujeres (18,6%).
- Málaga tiene 101, 79 dirigidas por hombres (78,2%) y las 22 restantes por mujeres (21,8%).
- Sevilla tiene 105, de las cuales 92 están presididas por hombres (87,6%) y 13 por mujeres (12,4%).

Gráfico 3.10. Porcentaje de Alcaldías en Andalucía según sexo por provincia. Año 2013



Nota: Datos a junio de 2013

Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

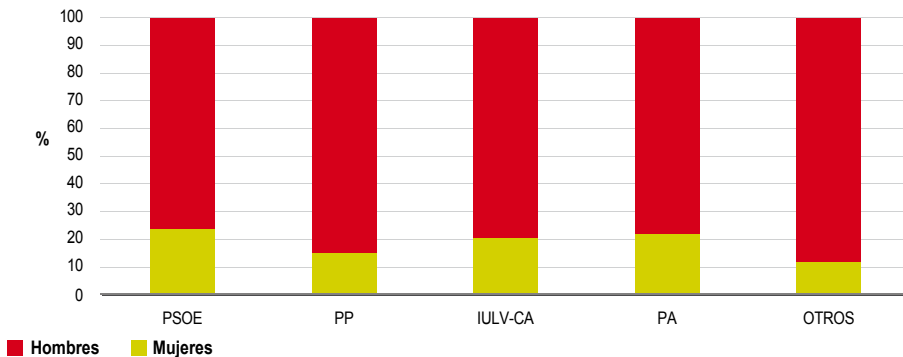
Si analizamos el número de alcaldías en función de la adscripción política y sexo de su titular, en Andalucía nos encontramos con los siguientes datos:

- El Partido Socialista Obrero Español cuenta con 377 alcaldías, de las cuales 286 tienen como titular a un hombre, un 75,9%, mientras que 91 están bajo la responsabilidad de mujeres, un 24,1%.

- El Partido Popular cuenta con 265 alcaldías, de las cuales 224 están bajo la responsabilidad de alcaldes, un 84,5%, mientras que 41 tienen al frente alcaldesas, un 15,5%.
- Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía cuenta con 77 Alcaldías, 61 alcaldes, un 79,2%, y 16 alcaldesas, un 20,8% del total.
- El Partido Andalucista cuenta con 27 alcaldías, 21 de las cuales tienen al frente un alcalde, 77,8% del total, y 6 a alcaldesas, un 22,2% del total.

Otros Partidos cuentan con 25 alcaldías, dentro de las cuales 22 están dirigidas por alcaldes, un 88% del total, y tan solo el 12% restante, es decir 3, por alcaldesas.

Gráfico 3.11. Porcentaje de Alcaldías de Andalucía según sexo por partido político. Año 2013



Nota: Datos a junio de 2013

Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

Respecto del número del resto de concejales y concejalas en este año de la legislatura 2011-2015, se dispone de datos en el 63,4% del total de las 9.031 concejalías elegidas en la última consulta electoral. De los datos disponibles referidos a 5.724 concejales/as, son mujeres 2.378, un 41,5% y hay 3.346 hombres, un 58,5%. Este porcentaje, continúa, prácticamente en la línea de la anterior legislatura.

En la legislatura 2007-2011, se contabilizaron 4.941 concejales, un 60%, y 3.245 concejalas, un 40%. En la legislatura 2003 a 2007, fueron elegidos 5.397 concejales, un 67%, y 2.607 concejalas, un 33%. En la legislatura 1999-2003, fueron designados 6.653 concejales, un 76%, y 2.124 concejalas, un 24%. Como se aprecia, desde la legislatura 1999 hasta la actual hay un aumento muy importante en el número de concejalas, que se acerca cada vez más al número de concejales.

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

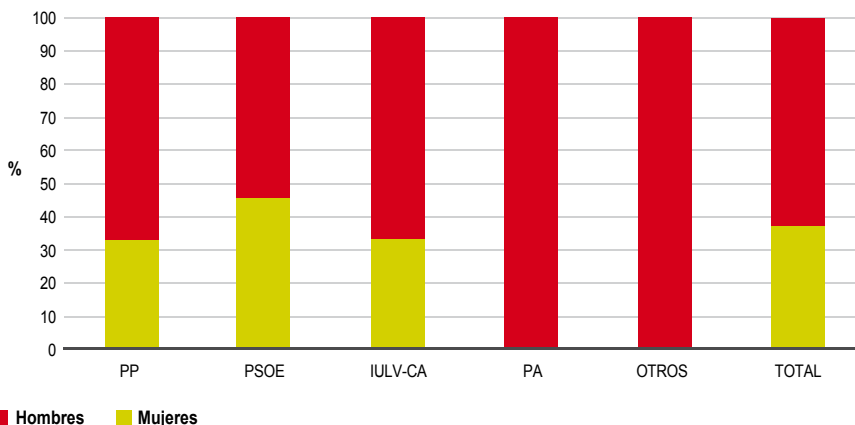
Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

En cuanto a las Diputaciones Provinciales andaluzas, a junio de 2013 se mantiene una diferencia importante entre el número de diputadas (85), que representan un 37% del total, y el de diputados, 145, un 63%. Estos datos reflejan una composición muy semejante a la existente en la legislatura anterior. No obstante, en la legislatura de 2003 a 2007, hubo 70 diputadas, un 31%, y 156 diputados, un 69%; por lo que, en la actual se ha consolidado la tendencia de leve aumento iniciado en la anterior en el número de diputadas.

El análisis por adscripción política y sexo muestra que:

- El Partido Popular cuenta con 115 diputados, de los que 38 son mujeres y 77 hombres, lo que supone un 33% y un 67% del total, respectivamente.
- Al Partido Socialista Obrero Español pertenecen 92 diputados, de los que 42 son mujeres y 50 hombres, lo que supone un 45,3% y un 54,7%, respectivamente, del total.
- Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía está representada por 15 diputados, 5 mujeres y 10 hombres, lo que equivale a un 33,3% y un 66,7%, respectivamente, del total.
- Al Partido Andalucista pertenecen 2 diputados, todos hombres.
- Otros partidos tienen un total de 6 diputados, en este caso todos hombres.

Gráfico 3.12. Composición de las Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2013



Nota: Datos a junio de 2013

Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

Por último, debe señalarse que actualmente siete de las ocho Presidencias de Diputación de nuestra Comunidad están presididas por hombres lo que representa un 87,5%, y solo una de ellas por una mujer (12,5%).

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

Los datos sobre la composición por sexo de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales muestran que se rompe el equilibrio del año 2012 en la composición del comité ejecutivo del PP, ya que se produce en 2013 un aumento de casi 20 puntos porcentuales en la presencia de hombres.

La participación de hombres y mujeres en la comisión ejecutiva del PSOE continúa siendo equilibrada, pero la presencia de mujeres presenta en 2013 una disminución de aproximadamente 7 puntos porcentuales respecto al año anterior, aumentando correlativamente la de los hombres en dicho órgano ejecutivo.

Respecto a Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía, se alcanza en 2013 la participación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de su órgano ejecutivo, al acercarse a un 45% la presencia de mujeres.

En el Partido Andalucista empeora en casi 8 puntos porcentuales la participación de las mujeres en su órgano ejecutivo, pasando al 26,7% del total.

La Organización Sindical Comisiones Obreras pierde la paridad en su composición por un incremento en la participación de las mujeres, que pasan a suponer algo más del 60% de su comisión ejecutiva, mientras que se mantiene casi equilibrada la presencia de hombres y mujeres en la Unión General de Trabajadores.

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

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO DIRECTIVO	HOMBRES	%	MUJERES	%
Partido Popular Andaluz	Comité ejecutivo autonómico	114	69,1	51	30,9
PSOE- Andalucía	Comisión ejecutiva regional	22	57,9	16	42,1
Izquierda Unida- Los Verdes Convocatoria por Andalucía	Comisión ejecutiva andaluza	34	55,7	27	44,3
Partido Andalucista	Comisión ejecutiva nacional	22	73,3	8	26,7
Comisiones Obreras	Comisión ejecutiva	7	38,9	11	61,1
Unión General de Trabajadores	Comisión ejecutiva regional	5	55,6	4	44,4
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité ejecutivo	No disponible		No disponible	

Nota: Datos actualizados a 17 de septiembre de 2013

Fuente: Organizaciones políticas y sindicales

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

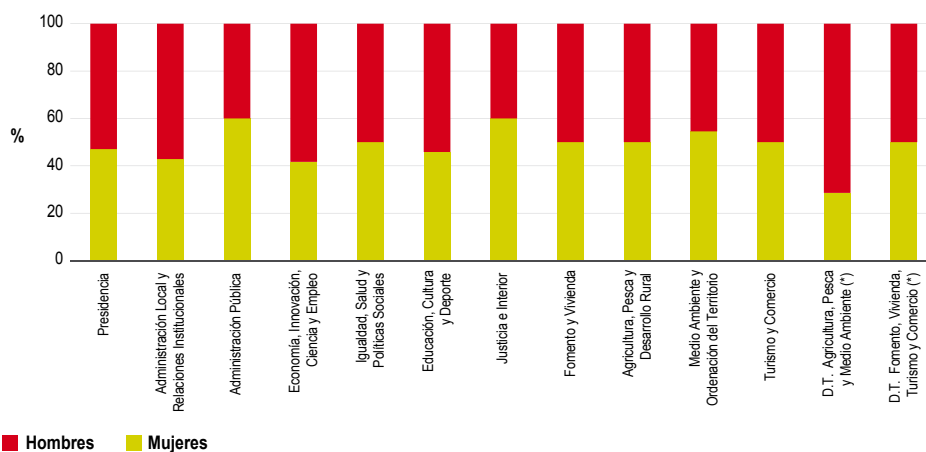
En 2013 se ha producido un hecho histórico en Andalucía y es que, por primera vez desde su constitución como Comunidad Autónoma, una mujer ejerce la responsabilidad de ser primera autoridad autonómica.

Después de la reestructuración llevada a cabo por el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, los datos sobre personas alto cargo, a 15 de octubre de 2013, indican que la distribución por sexo ha avanzado hacia la paridad con respecto al pasado ejercicio. Así, mientras en 2012 el 47,8% de los puestos de alto cargo eran ocupados por mujeres y el 52,2% por hombres, en 2013 se ha conseguido una representación más equilibrada al contar con un 48,5% de puestos ocupados por mujeres y un 51,5% por hombres.

Por Consejerías, resulta necesario destacar que tanto la Consejería de Fomento y Vivienda como la de Turismo y Comercio repiten registros de paridad (50% mujeres, 50% hombres) ya obtenidos en años anteriores. Obtienen asimismo con registros paritarios las nuevas Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y la de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Por su parte, tanto en las Consejerías de Justicia e Interior, como en la de Hacienda y Administración Pública (60%, mujeres y 40%, hombres, en ambas) la presencia femenina en puestos de alto cargo es, como en el pasado ejercicio, superior a la masculina. Esta misma situación se da en la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (54,6%, mujeres y 45,4%, hombres), de reciente creación.

Gráfico 3.13. Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2013



Nota: Datos a 15 de octubre de 2013. No están incluidas la Jefatura del Gabinete Jurídico, la Jefatura del Gabinete de la Vicepresidencia ni la persona titular de la Intervención General.

(*) Las delegaciones territoriales se computan dentro de sus consejerías con la excepción de las de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio que dependen de más de una consejería.

Fuente: Consejería de la Presidencia

Por tanto, es reseñable que todas las Consejerías de la Junta de Andalucía presentan una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo en los términos establecidos por el artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En cuanto a la distribución por puestos, la representación equilibrada se consigue en todos los niveles, salvo en las Viceconsejerías y en las Secretarías Generales Técnicas. Así, existe un 45,5% de mujeres y un 54,5% de hombres titulares de consejerías, un 56% de mujeres y un 44% de hombres en las Secretarías Generales, un 46,7% de mujeres y un 53,3% de hombres en las Direcciones Generales y un 48,9% de mujeres y un 51,1% de hombres en las Delegaciones.

En las Viceconsejerías los hombres suponen el 81,8% (77% en 2011 y 82% en 2012). Las Secretarías Generales Técnicas, como ya sucedía en 2011, tampoco muestran representación equilibrada por la presencia mayoritaria de las mujeres. Así, si la representación femenina en 2011 suponía el 67% y en 2012 el 54,8%, en 2013 las mujeres ocupan el 72,7% de las Secretarías Generales Técnicas de la Junta de Andalucía.

Asimismo, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo también se consigue tanto en las Delegaciones del Gobierno (un 44,4% son mujeres y un 55,6%, hombres) como en las Delegaciones Territoriales, que cuentan en términos generales con un 48,9% de Delegadas y un 51,1% de Delegados.

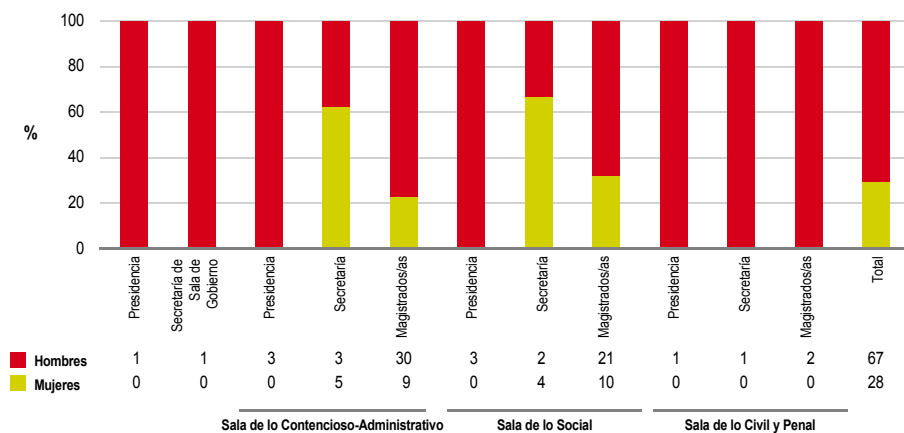
El detalle muestra que las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y de Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio alcanzan la paridad por sexo en los puestos de alto cargo, y la Delegación Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales presenta una representación equilibrada (57,1% de mujeres y 42,9% de hombres). Por su parte, las Delegaciones Territoriales de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y la de Educación, Cultura y Deporte no alcanzan la representación equilibrada. Así, en la primera existe un 28,6% de Delegadas y un 71,4% de Delegados, y en la segunda hay un 62,5% de mujeres y un 37,5% de hombres.

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

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla que cuenta con tres salas está compuesto de presidencias, secretarías y magistrados/as. Las mujeres ocupan en 2013 el 29,4% de dichos puestos, si bien su participación no es homogénea en todos ellos. Así por ejemplo, no hay ninguna mujer presidenta de sala, mientras que la mayoría de secretarías están ejercidas por mujeres (60%). En los puestos de magistratura la participación de las mujeres se sitúa en el 26,4%.

Con respecto a 2012, la presencia de las mujeres en puestos del TSJA ha mejorado dos puntos porcentuales. La carrera judicial cuenta con más de un 50% de mujeres, por lo que su participación en los Tribunales Superiores no es coherente con este dato. De hecho, el Plan de Igualdad del Consejo General de Poder Judicial aprobado el 14 de febrero de 2013 fija entre sus objetivos la promoción profesional de las mujeres en la carrera judicial.

En el conjunto de Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas, la participación de las mujeres alcanza el 35,4%, según recoge la Memoria anual del Consejo General del Poder Judicial de 2013.

Gráfico 3.14. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2013

Nota: Datos a 30 de junio de 2013, existiendo 7 vacantes en plazas de magistratura. La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y Penal.

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

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

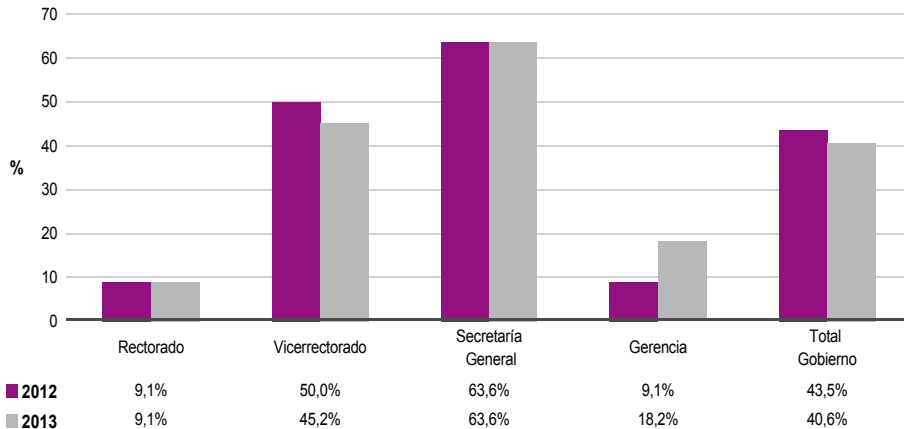
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

De los datos analizados sobre la participación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las once universidades públicas que hay en Andalucía¹, resulta que se mantiene el porcentaje de los últimos años. El sistema universitario andaluz cuenta con solo una rectora, perteneciente a la Universidad de Málaga, lo que supone el 9,1% del total. En cuanto a la gerencia en las universidades, la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo cuentan con mujeres como titulares, un 18,2% del total. Estos datos suponen en ambos casos que los puestos tanto de rectorado como de gerencia están ocupados básicamente por hombres, aunque el porcentaje conjunto de las mujeres en estos puestos pasa de un 18,2% en 2012 a un 27,3% en 2013.

Para el resto de órganos unipersonales existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres, si bien con un 5% de retroceso en el número de mujeres que ostentan un vicerrectorado y manteniéndose la cifra en el número de mujeres que ocupan una secretaría general. Teniendo en cuenta el total de órganos de gobierno, la representación de ambos sexos es equilibrada, aunque disminuye la representación de las mujeres 2,9 puntos porcentuales respecto del año anterior, volviéndose a valores de 2011 tras el crecimiento experimentado entre 2011 y 2012.

¹ Existe una Universidad Pública en cada provincia, con la excepción de Sevilla que cuenta con dos, además de la Universidad Internacional de Andalucía y las sedes andaluzas de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Gráfico 3.15. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2012 y 2013



Nota: Datos a 24 de junio de 2013
Fuente: Universidades andaluzas

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

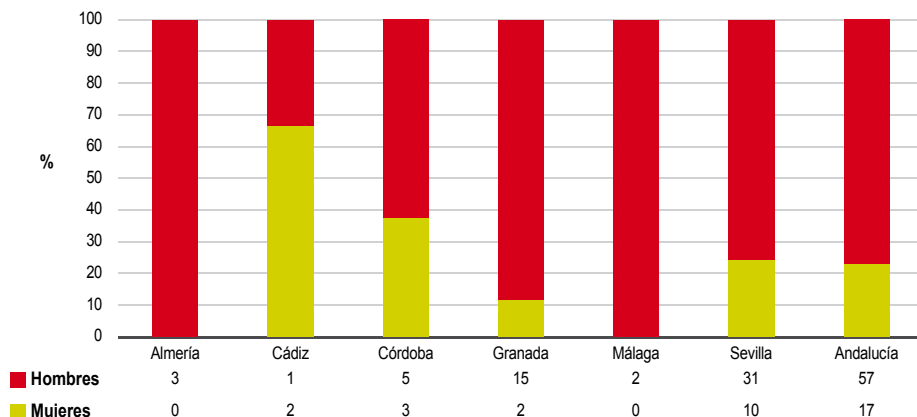
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa. En la Comunidad Autónoma de Andalucía el CSIC desarrolla su trabajo en 23 centros de investigación, 9 de ellos mixtos con Universidades o con la Junta de Andalucía. En total trabajan en sus centros unas 1.400 personas.

Para el conjunto de Andalucía, en la composición de los equipos directivos sigue predominando la presencia de hombres (77%) sobre las mujeres (23%), si bien las mujeres aumentan su participación 3 puntos porcentuales con respecto a 2012.

Respecto a la composición de los equipos directivos del CSIC por provincias, se repiten las cifras del año 2012 para Almería y Málaga (100% hombres), mientras que aumenta la presencia de mujeres en la provincia de Sevilla (del 19% al 24%). En Granada, las mujeres rondan el 12%, en Córdoba rozan el 40% y Cádiz es la que presenta mayor porcentaje de mujeres en los equipos directivos con casi un 70%, como en 2012.

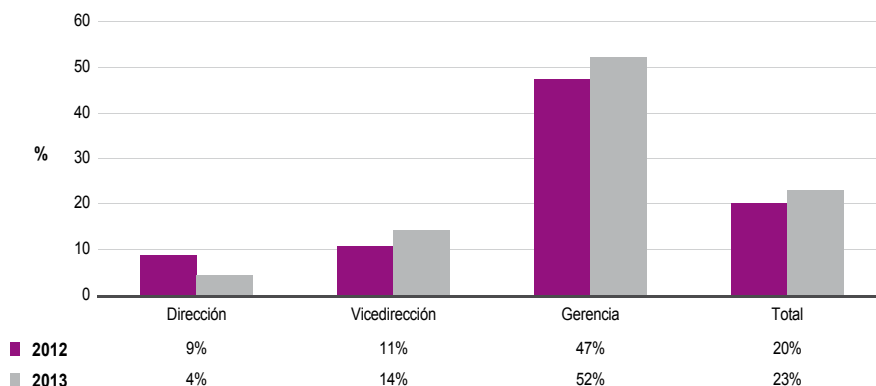
Gráfico 3.16. Equipos directivos de los centros en Andalucía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Año 2013



Nota: Datos a 18 de junio de 2013
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

En cuanto al tipo de cargo ocupado, con respecto a 2012 se observa un aumento de la presencia de las mujeres en los puestos de vicedirección (3 puntos porcentuales) y gerencia (5 puntos porcentuales), y una disminución en los puestos de dirección (5 puntos porcentuales). En todo caso, se mantiene la representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de gerencia, y sigue sin alcanzarse en los puestos de dirección y vicedirección.

Gráfico 3.17. Evolución porcentual 2012-2013 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía



Nota: Datos a 18 de junio de 2013
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

3.2.10. Representación de hombres y mujeres en las Academias de Andalucía

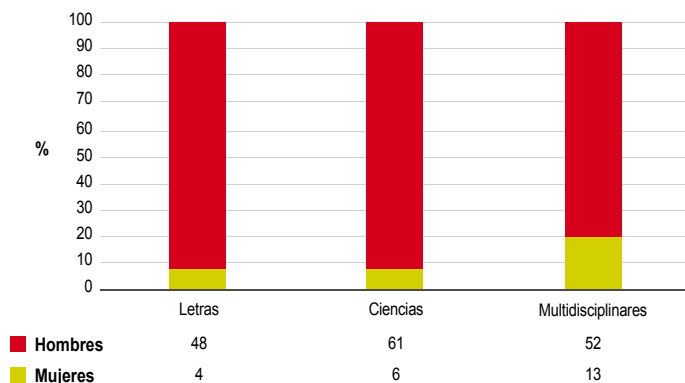
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El Instituto de Academias de Andalucía creado por la Ley 7/1985, de 6 de diciembre, conforma una corporación de derecho público constituida por veinticinco Academias de ciencias, letras, arte, historia y técnica, con sede central y con actividades dentro del territorio andaluz.

Se mantiene la tendencia de años anteriores con una escasa presencia de mujeres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía; el año pasado eran 9 mujeres, este año son 10, lo que supone un 8,4% de un total de 119 miembros.

En lo que respecta a las academias multidisciplinares, que son las que agrupan disciplinas humanistas y científicas, la presencia de mujeres supone un 25%.

Gráfico 3.18. Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a 26 de junio de 2013
Fuente: Academias de Andalucía

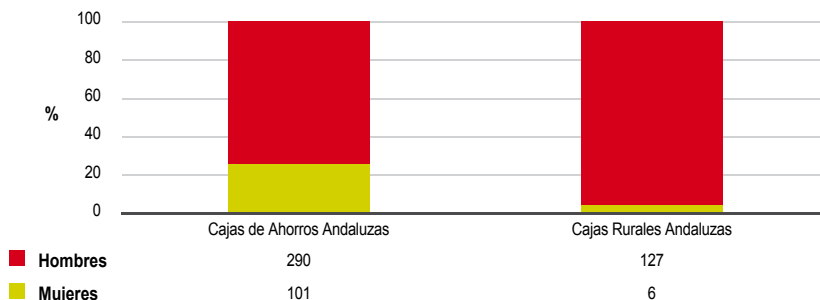
3.2.11. Representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales y de Ahorro andaluzas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Los datos de las dos Cajas de Ahorros con domicilio social en Andalucía muestran que la participación de las mujeres en sus órganos de gobierno se situó en julio de 2013 en el 25,8%, dato que supone una disminución de 3,9 puntos porcentuales respecto a 2012.

Por otro lado, en los órganos de gobierno de las diez Cajas Rurales con domicilio social en Andalucía, la participación de los hombres supera el 95% mientras que la presencia de las mujeres sigue siendo mínima (4,5%), en un nivel ligeramente superior (0,9 puntos porcentuales) a la del año 2012.

Gráfico 3.19. Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo. Año 2013



Nota: Datos de Cajas de Ahorros andaluzas a 27 de junio de 2013. Datos de Cajas Rurales andaluzas a 31 de diciembre de 2012
Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos reside en la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En él deben inscribirse, con carácter previo al inicio de sus actividades, 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.

Al analizar los datos que se obtienen del mismo, referidos a 28 de junio de 2013, se observa que el 48,5% de las personas físicas mediadoras de seguros son mujeres y el 51,5%, hombres.

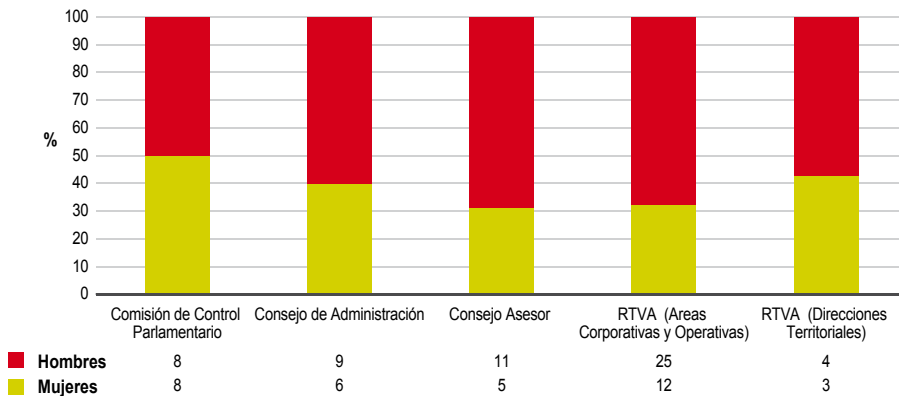
En cuanto a los mediadores personas jurídicas, la presencia de mujeres es significativamente inferior a la de los hombres, especialmente en el caso de los altos cargos. El 83% son hombres y el 17%, mujeres, en niveles similares a los de 2012. Tampoco presentan grandes variaciones los datos sobre socios/as con participaciones significativas, que son un 71,6% hombres y un 28,4% mujeres. En el apartado de los titulares de departamentos de atención al cliente en las empresas del sector, la participación de las mujeres ha crecido 7 décimas de punto porcentual respecto a 2012, quedando en el 35,4%.

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

Consejería de la Presidencia

En 2013 el porcentaje 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. se ha situado en el 37,4%, lo que supone un incremento de 1,7 puntos porcentuales respecto a 2012. El dato mejora también el resultado de 2011 (37,2%). No obstante, esta participación queda aún lejos del 41,2% registrado en 2009, el mejor resultado de los últimos cinco ejercicios.

Gráfico 3.20. Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2013



Nota: Datos a 2 de agosto de 2013

Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA y Parlamento de Andalucía

El avance producido se ha debido fundamentalmente al notable incremento de la participación de las mujeres en los equipos directivos de la Comisión de Control Parlamentario y en las Áreas Corporativas y Operativas de la RTVA. Teniendo en cuenta que la representación femenina en estos ámbitos de actuación venía sufriendo en los últimos ejercicios un descenso continuo, estos avances resultan además de una importancia fundamental para la consecución de la representación equilibrada entre el personal directivo de la RTVA. La participación de las mujeres en la Comisión de Control Parlamentario alcanza en 2013 el 50%, mejorando el dato de 2010 (43,8%), el más elevado de los últimos cinco años. El porcentaje de mujeres en las Áreas Corporativas y Operativas de la RTVA se sitúa en 2013 en el 32,4%, rompiendo la tendencia a la baja iniciada en 2010 tras alcanzar en 2009 el 35,3%, la mejor participación registrada en el último lustro. En el otro extremo, el Consejo Asesor y las Direcciones Territoriales de la RTVA registran en 2013 disminuciones en la participación de las mujeres. En el primer caso la participación se sitúa en el 31,3%, acumulando un descenso de casi diez puntos porcentuales respecto a 2011. En el segundo, se sitúa en el 42,9%, con un descenso de 7,1 puntos porcentuales respecto a 2011.

Finalmente, las mujeres siguen representando el 40% del personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA, como en los últimos tres ejercicios, cumpliendo con lo que determina para este órgano la Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA).

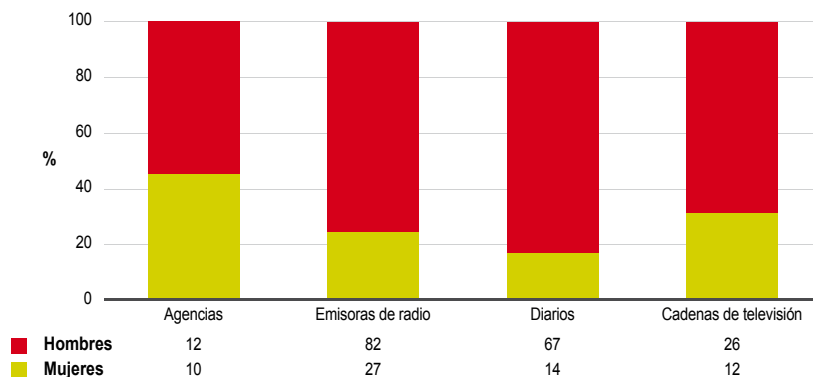
3.2.14. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía

Consejería de la Presidencia

La presencia de las mujeres en los puestos directivos de los medios de comunicación presentes en Andalucía en 2013 se ha situado en el 24,2%, descendiendo ligeramente con respecto a 2012, según reflejan los datos a 6 de septiembre en la Agenda de la Comunicación de Andalucía elaborada por la Oficina del Portavoz del Gobierno Andaluz. El descenso de este año se acumula al experimentado en 2011, lo que aleja la participación de las mujeres del 25,9% de 2010, el mejor dato registrado en los últimos cinco años.

Este retroceso viene determinado por el descenso en el porcentaje de mujeres en las direcciones de los diarios y las televisiones. En 2013 las mujeres ocupan el 17,3% de los puestos directivos en los diarios, dato que confirma el descenso registrado en 2012 y que es 2,5 puntos porcentuales inferior al registrado en 2011, el mejor dato del último lustro. En las cadenas de televisión el porcentaje de directivas se situó en el 29,7%, lejos del 38,9% alcanzado en 2011 y 2012.

Gráfico 3.21. Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2013



Nota: Datos a 20 de septiembre de 2013

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

En sentido contrario, avanza la presencia de mujeres entre el personal directivo de las emisoras de radio, alcanzando en 2013 el 23,9%, acumulando un avance de 3,5 puntos porcentuales respecto a 2011.

En las agencias de noticias la participación de las mujeres alcanza el 40%, como en 2012, en niveles de representación equilibrada, aunque el dato es inferior al 50% registrado de manera invariable entre 2008 y 2011.

Todos estos datos contrastan con los resultados del estudio publicado en 2013 por el Instituto Europeo de Igualdad de Género sobre 96 medios de comunicación europeos: Avance de la igualdad de género en la dirección de los medios de comunicación. Según el estudio, el 68% de las personas tituladas en áreas relacionadas con los medios son mujeres, mientras que el 60% de los puestos de trabajo en este sector corresponde a los hombres, que a su vez ocupan en torno al 75% de los puestos de los consejos de administración (el 79% en los medios privados y el 71% en medios públicos) y el 67% de los puestos de mando operativos.

3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

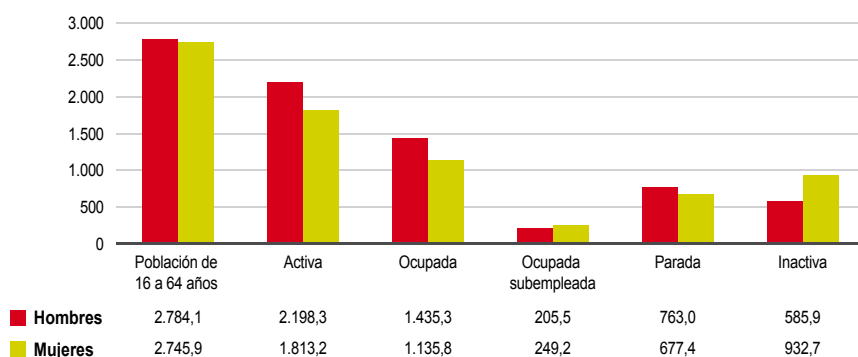
3.3.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada y parada

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La Encuesta de Población Activa es una encuesta de periodicidad trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta tiene como principal objetivo conocer la situación de las personas en edad de trabajar en relación con el empleo. En concreto, agrupa a estas personas en dos categorías: las personas activas y las personas inactivas. Las personas activas son, básicamente, aquellas que se encuentran trabajando (población ocupada) o las que sin trabajar, desean hacerlo (población parada). En contraposición, se clasifican como inactivas las personas que no trabajan y, aunque están disponibles para trabajar, no buscan empleo; y a aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2013, las mujeres representan el 49,7% de la población de 16 a 64 años en Andalucía. Atendiendo a las dos grandes categorías poblacionales que en relación con el mercado de trabajo distingue la EPA, las mujeres están subrepresentadas en la población activa (el 45,2% de las personas activas en Andalucía son mujeres) y sobrerrepresentada en la población inactiva en nuestra Comunidad Autónoma (suponen el 61,4%). Por tanto, sigue siendo evidente que aún existen importantes desequilibrios entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso al mercado de trabajo.

Gráfico 3.22. Población de 16 a 64 años según relación con la actividad económica, por sexo. Andalucía 2T/2013



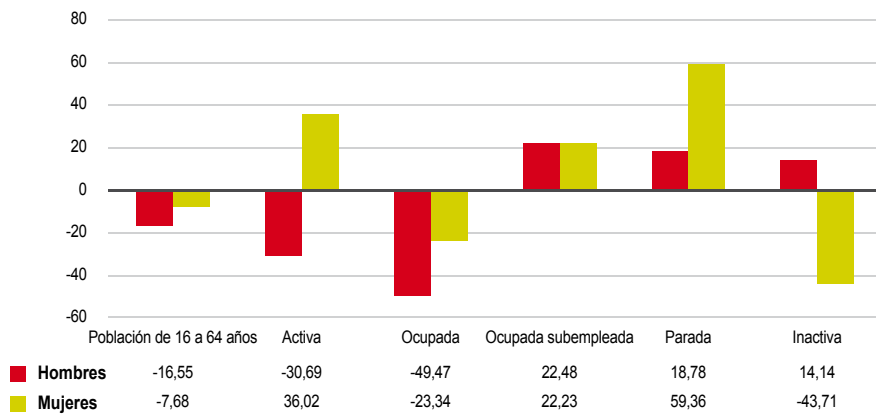
Nota: Miles de personas

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

Actualmente la población ocupada en Andalucía consta de 385.136 mujeres menos que de hombres y a pesar de esta minoría, si se tiene en cuenta la proporción de mujeres en la población ocupada subempleada en Andalucía, es decir, entre las personas que desean trabajar más horas, ésta es superior a la de los hombres, representando un 54,8%.

En el caso de la población parada de 16 a 64 años en Andalucía, las mujeres suponen el 47% del total de personas paradas, afectando por lo tanto más el paro a los hombres.

Gráfico 3.23. 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/2013



Nota: Miles de personas

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

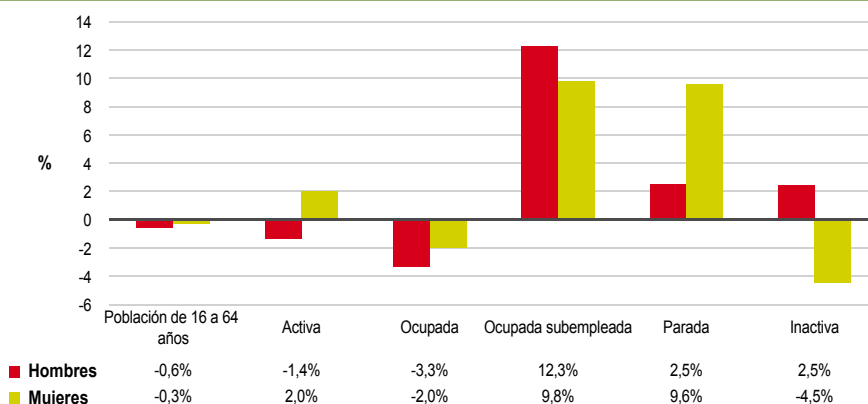
Entre el segundo trimestre de 2012 y el mismo periodo de 2013 la población andaluza de 16 a 64 años ha descendido en 24.240 personas. Este descenso se ha debido a la disminución de 16.550 hombres y de 7.680 mujeres.

La evolución interanual de la población activa también presenta diferencias por sexo. Así, la población activa femenina ha aumentado en nuestra Comunidad en 36.020 mujeres, y por el contrario la población activa masculina ha disminuido en 30.690 hombres. Esta evolución arroja el saldo positivo de unas 5.330 personas activas más en Andalucía que en el segundo trimestre de 2012.

Debido a la crisis económica financiera que atravesamos, el mercado laboral andaluz no ha tenido la capacidad de absorber la importante incorporación de las mujeres a la vida activa que está aconteciendo actualmente. La destrucción de unos 23.340 puestos de trabajo femeninos acompañada del crecimiento de la población activa femenina ha provocado que el número de mujeres paradas en Andalucía aumente en unas 59.360 personas entre el segundo trimestre de 2012 y el mismo periodo de 2013.

La evolución de la población según su situación en el mercado de trabajo y sexo, muestra que la falta del empleo ha sido más cuantiosa entre los hombres que entre las mujeres, provocando que el paro aumente en mayor medida en la población masculina. En concreto, de las 78.150 personas en las que ha aumentado la población parada respecto al segundo trimestre de 2012, el 53% son hombres y el 47%, mujeres.

Gráfico 3.24. 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/2013



Nota: Variación interanual en porcentaje.

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

Entre el segundo trimestre de 2013 y el segundo trimestre de 2012, la población masculina de 16 a 64 años desciende un 0,6% entre los hombres, siendo menor el descenso entre las mujeres, 0,3%.

Por su parte, la población activa femenina experimenta un crecimiento con respecto al mismo trimestre del año anterior del 2%, mientras que la población activa masculina desciende el 1,4%.

A pesar de que la población ocupada desciende tanto para los hombres como para las mujeres, el descenso en la población ocupada masculina, del 3,3%, es superior al que se ha producido en las mujeres ocupadas, 2%.

El incremento del desempleo ha afectado más a las mujeres que a los hombres con respecto al año anterior. Se ha dado un incremento de la población parada masculina del 2,5%, 7,1 puntos porcentuales inferior al incremento del 9,6% experimentado por la población parada femenina respecto al segundo trimestre de 2012.

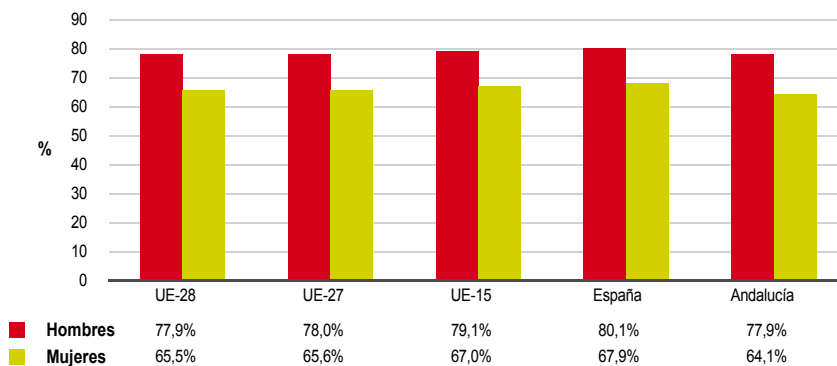
En el caso de la población inactiva, se ha producido un descenso significativo en el caso de las mujeres del 4,5%, en contraposición con los hombres inactivos que han sufrido un incremento del 2,5% entre los periodos analizados.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Comparando la tasa de actividad de los diferentes conjuntos de Estados miembro de la Unión Europea en media anual para 2012, observamos que Andalucía presenta mayores diferencias que el resto entre hombres y mujeres, siendo la brecha de 13,8 puntos porcentuales y de algo más de 12 puntos porcentuales en el resto de territorios.

Gráfico 3.25. Tasa de Actividad de la población de 16 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2012



Nota: Media anual

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

Si analizamos la tasa de actividad por sexo y territorio obtenemos que en Andalucía las mujeres presentan una tasa de actividad 1,5 puntos porcentuales menos que las mujeres de la Unión Europea, aumentando esa diferencia a 2,9 puntos en la UE-15 y a 3,8 puntos porcentuales en España.

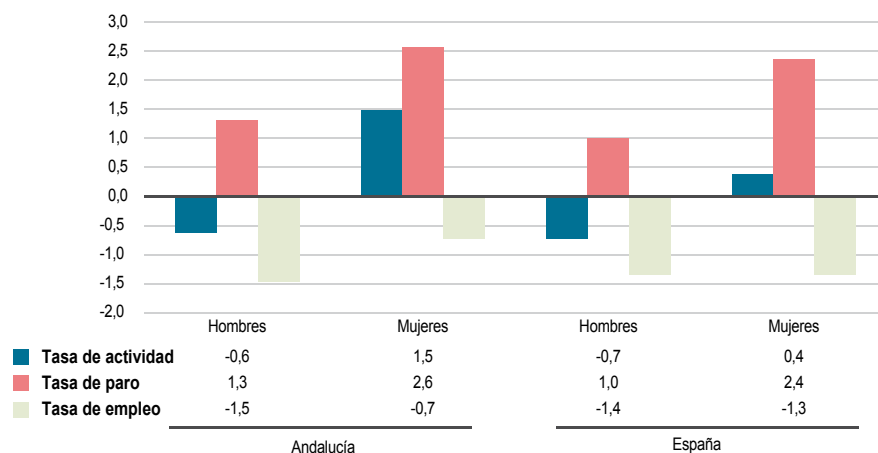
Este comportamiento es similar en el caso de los activos masculinos, pero con valores mucho más próximos respecto a las otras regiones. No hay prácticamente diferencia en la tasa respecto a la Unión Europea, es algo superior a un punto porcentual en la UE-15 y a 2,2 puntos porcentuales respecto a España.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La mencionada evolución por sexo en Andalucía, tanto de la población de 16 a 64 años como de la población activa, ha provocado en el último año un descenso de la tasa de actividad masculina de 0,6 puntos porcentuales y un incremento de 1,5 puntos porcentuales en la tasa de actividad femenina.

Gráfico 3.26. Variación en Tasas de Actividad, Paro y Empleo de la población de 16 a 64 años sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2013



Nota: Diferencia en puntos porcentuales

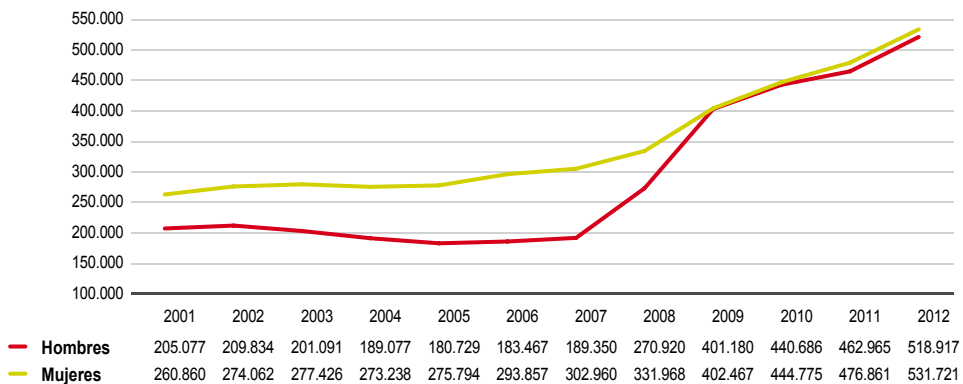
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Comparando la evolución en nuestra Comunidad con el total de las Comunidades Autónomas, el descenso de la tasa de actividad masculina ha sido inferior en Andalucía que en el Estado, donde descendió 0,7 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres, hay mayor diferencia en el comportamiento de la tasa de actividad respecto al total nacional, registrándose en España un incremento de 0,4 puntos porcentuales, frente al ya mencionado de 1,5 puntos porcentuales en Andalucía.

El crecimiento de la tasa de paro en Andalucía ha sido mayor para las mujeres (2,6 puntos porcentuales) que para los hombres (1,3 puntos porcentuales). En el caso de las primeras, el incremento ha sido ligeramente superior al registrado en España (2,6 frente a 2,4 para España). El aumento en el caso de los hombres también es algo superior en el caso de Andalucía (1,3 puntos porcentuales) respecto al total de España donde aumenta un punto porcentual la tasa de paro.

Respecto a la tasa de empleo, la masculina desciende con más intensidad que la femenina en nuestra Comunidad Autónoma. Comparando la evolución de este indicador con los valores de referencia a nivel nacional se aprecia que la tasa de empleo masculina desciende prácticamente con la misma intensidad en Andalucía (1,5 puntos porcentuales) que a nivel nacional (1,4 puntos porcentuales). A su vez, aunque la tasa de empleo femenina desciende en nuestra Comunidad Autónoma (0,7 puntos porcentuales), es mayor el descenso a nivel nacional (1,3 puntos porcentuales). En consecuencia, se puede afirmar que la evolución del empleo masculino ha sido similar en Andalucía y en España. Por el contrario, el empleo femenino presenta mejor evolución en nuestra Comunidad que en España.

Gráfico 3.27. Paro registrado por sexo en Andalucía. Periodo 2001-2012



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

Atendiendo a la evolución de la media anual del paro registrado desde 2001 a 2012, es destacable, en primer lugar, el acusado crecimiento que se observa a partir de 2008 —y que continúa hasta la actualidad— y en segunda instancia, la diferencia del comportamiento evolutivo si distinguimos por sexo.

De este modo, mientras que entre 2002 y 2007 se dan variaciones interanuales de escasa magnitud tanto para hombres como para mujeres, en los dos primeros años de crisis se observa un importante incremento del número de hombres parados registrados, más acusado que el de las mujeres, que ha tenido como resultado que se iguale el número de hombres y mujeres desempleados. Concretamente, entre 2007 y 2009, el crecimiento relativo de este indicador entre los hombres ha sido del 112% y el de las mujeres del 33%, con lo que la proporción de hombres parados respecto a las mujeres ha pasado del 38% al 50% en este periodo.

Esta evolución no significa necesariamente una mejora de la situación de las mujeres con respecto a los hombres en nuestra Comunidad Autónoma en los últimos años. La cifra de hombres y mujeres registrados en los Servicios Públicos de Empleo se ha distribuido prácticamente al 50% desde 2009, pero creciendo en ambos casos en intensidades muy similares (entre 2009 y 2012, se incrementó el paro registrado un 29% entre ellos y un 32% entre

ellas). De este gráfico se desprende que en épocas de bonanza económica, en Andalucía se estaba en un contexto ventajoso para los hombres en el mercado de trabajo, que al llegar el periodo de crisis económico financiera ha dado lugar a una pérdida de empleo superior en los hombres, por tener una mayor presencia en el mercado laboral, pero que en cualquier caso, ha supuesto una merma continua entre hombres y mujeres.

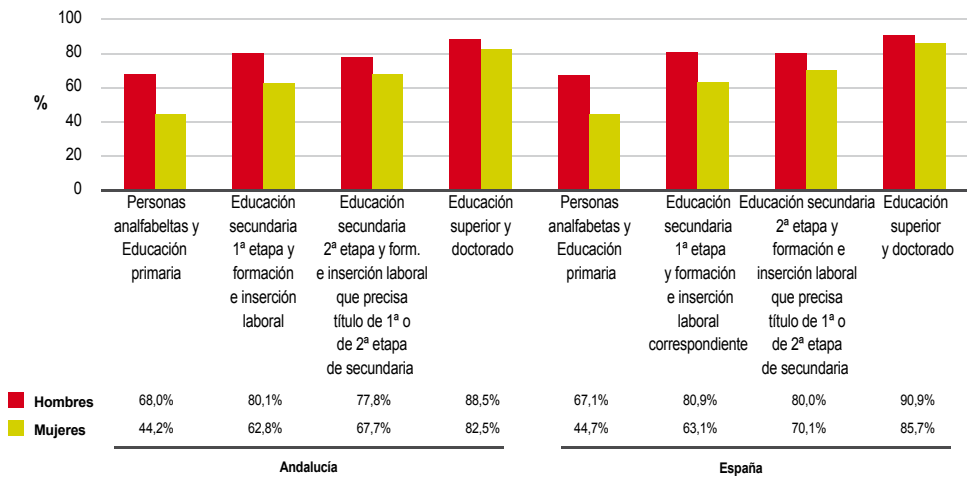
3.3.4. Tasas de actividad según nivel de formación alcanzado

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

De los resultados de la Encuesta de Población Activa para 2012 se deduce que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mayor cuanto mayor es su nivel formativo, puesto que la tasa de actividad femenina crece a medida que aumenta el nivel formativo.

Así, la tasa de actividad de las mujeres andaluzas oscila entre el 44,2% de aquellas sin estudios o con estudios primarios y el 82,5% entre las mujeres con educación superior o doctorado.

Gráfico 3.28. Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años, según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2012



Nota: Media anual

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

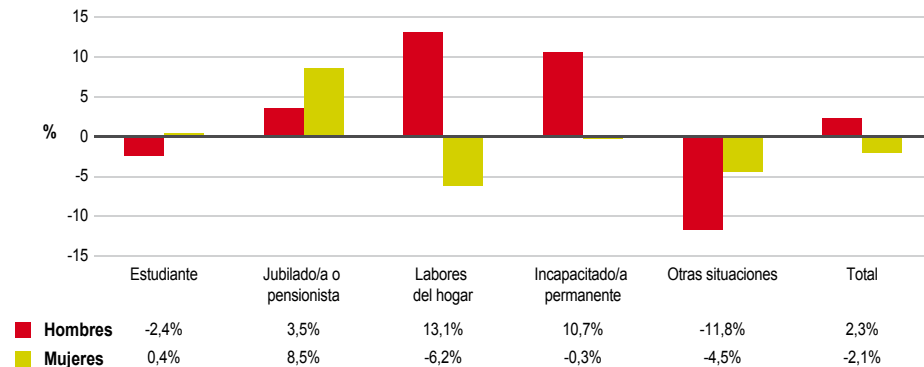
Asimismo, el diferencial por sexo de la tasa de actividad se reduce a medida que aumenta el nivel formativo: de 23,8 puntos porcentuales entre las personas sin estudios o con estudios primarios a los 5,9 puntos porcentuales en la población con estudios superiores.

Comparando los resultados en 2012 para Andalucía y España se obtiene que la participación de las mujeres andaluzas en el mercado laboral es inferior a la estimada a nivel nacional independientemente del nivel formativo alcanzado.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Gráfico 3.29. Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2013



Nota: Variación interanual en porcentaje

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

La población inactiva la componen, por un lado, las personas que no trabajan y, que estando disponibles para trabajar, no buscan empleo, y por otro, aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

La Encuesta de Población Activa (EPA) permite conocer los motivos por los que estas personas no participan en el mercado de trabajo. En el segundo trimestre de 2013 el principal motivo para que una persona que no trabaja no busque empleo es que perciba una pensión de jubilación. Distinguiendo por sexo se aprecian diferencias, ya que en el caso de las mujeres el principal motivo alegado es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 40,5% de las mujeres andaluzas inactivas. En el caso de los hombres, la razón mayoritaria para la inactividad es el cobro de una pensión de jubilación, un 55%.

Analizando la evolución de la población inactiva en el mercado laboral según el tipo de inactividad sobre el mismo trimestre de 2012, se observa que aumenta un 13,1% el número de hombres que dan como razón para su inactividad la realización de las labores del hogar, descendiendo un 6,2% este motivo entre las mujeres. En la actual situación económica, esta evolución de la población inactiva masculina puede deberse a que los hombres deciden dedicarse a las labores del hogar ante la imposibilidad de encontrar trabajo.

Decrece un 2,4% la población inactiva masculina que no trabaja ni busca trabajo porque está estudiando, comportándose de manera contraria la población inactiva femenina en la que crece este motivo un 0,4%. El estar percibiendo una pensión de jubilación es un motivo de inactividad que se incrementa en ambos sexos, siendo esta subida más

acentuada en la población inactiva femenina (8,5%) que entre los hombres inactivos (3,5%). La población inactiva con incapacidad permanente aumenta con respecto al mismo trimestre del año anterior un 10,7%, produciéndose un pequeño descenso en el caso de las mujeres (0,3%).

Por último, la inactividad motivada por otras situaciones desciende entre hombres y mujeres, haciéndolo de manera más pronunciada entre los primeros (11,8%), cifrándose la de las mujeres inactivas en un 4,5% menos.

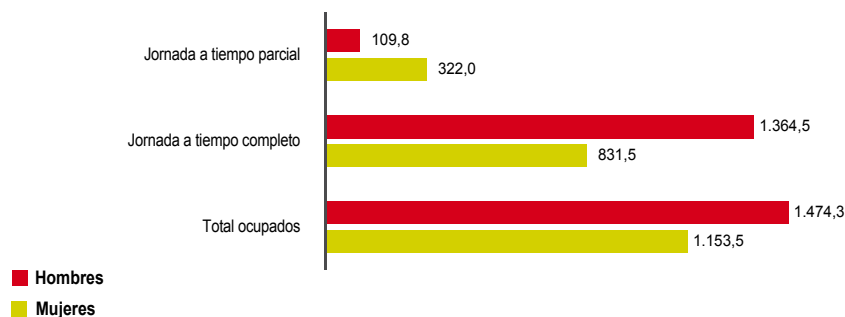
3.3.6. Tasa de ocupación en Andalucía según el tipo de jornada de trabajo, el sector y la ocupación

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La jornada laboral puede ser completa (la ordinaria laboral de la empresa) y parcial (la inferior a la habitual en la empresa).

El alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial es una característica que distingue la ocupación femenina (el 27,9% de las mujeres ocupadas en Andalucía trabajan a jornada parcial, por el 7,5% de los hombres).

Gráfico 3.30. Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2012



Nota: Miles de personas, media anual

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

Tanto entre los hombres como entre las mujeres, el principal motivo por el que trabajan a jornada parcial es por no haber encontrado un trabajo de jornada completa. Sin embargo, el segundo motivo en el caso de las mujeres es por el cuidado de personas dependientes (menores o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores) no ocurriendo así en el caso de los hombres.

Personas ocupadas según ocupación

Personas ocupadas según sexo por ocupación (CON 11). Año 2012

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Directores y gerentes	76,5	30,4	106,9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	89,1	145,9	234,9
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	97,2	54,3	151,5
Técnicos; profesionales de apoyo	151,6	87,9	239,5
Empleados de oficina que no atienden al público	53,1	56,8	109,8
Empleados de oficina que atienden al público	33,8	82,6	116,4
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	201,0	232,4	433,4
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	35,2	151,6	186,8
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	66,1	8,3	74,3
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	55,9	12,7	68,6
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	101,6	1,0	102,6
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	147,8	26,9	174,7
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20,8	7,9	28,7
Conductores y operadores de maquinaria móvil	135,0	2,8	137,9
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	42,8	190,7	233,5
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	144,6	58,2	202,8
Ocupaciones militares	22,2	3,0	25,2
Total	1.474,3	1.153,5	2.627,8

Nota: Miles de personas, media anual

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

En nuestro mercado de trabajo han existido determinadas profesiones que generalmente presentan una mayor especialización por parte de hombres y mujeres, motivada en determinadas ocasiones por el tipo de empleo desempeñado y en otras por la desigualdad en la oportunidad de acceso al empleo para las mujeres.

Esta especialización del sistema productivo explica que, entre las personas empleadas como trabajadores cualificados de la construcción y conductores y operadores de maquinaria móvil apenas se contabilicen dos mujeres por cada cien hombres, mientras que en el caso

de los servicios de salud y el cuidado de personas o de los trabajadores no cualificados en servicios se invierte esta tendencia, siendo mujeres más del 80% de los ocupados en 2012.

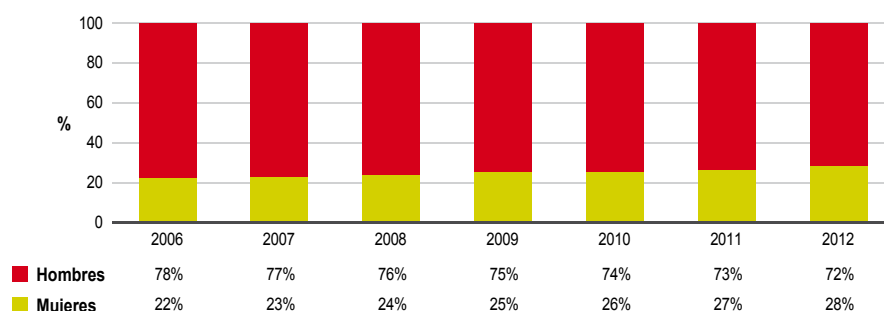
No obstante, es especialmente significativo que en puestos de dirección, en los que debería primar la preparación intelectual al ser de alta cualificación, no debiendo por tanto registrarse diferencias importantes por sexo, la proporción de mujeres es muy inferior a la de hombres. Las mujeres suponen el 43,9% de las personas ocupadas y sólo el 28,5% de los directores y gerentes, no obstante mejora su participación en estos puestos directivos respecto a 2011 en 1 punto porcentual.

Como aspecto positivo, cabe destacar que entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (segundo grupo en cuanto a nivel de cualificación laboral), se da la situación contraria, ya que seis de cada diez personas empleadas en 2012 eran mujeres.

Personas empleadoras según sexo

La Encuesta de Población Activa permite cuantificar el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral. El número de empleadores/as en Andalucía en 2012 era de 143.300 personas, lo que supone 52.700 menos que en 2008, año en el comenzó la actual crisis económico-financiera, y en el que, no obstante, se da el mayor número de empleadores desde 2005. En 2012, de entre estas personas, 40.000 eran mujeres, es decir un 28% del total de empleadores.

Gráfico 3.31. Empleadores/as según sexo en Andalucía



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

Según se observa en el gráfico anterior, el crecimiento del porcentaje de mujeres empleadoras ha sido prácticamente constante desde 2005.

Por otra parte, cabe reseñar que se detecta una mejor evolución desde 2008 hasta la actualidad entre las mujeres empleadoras que entre los hombres. De forma concreta, desde 2008 y hasta 2012, la proporción de mujeres empleadoras se ha incrementado cuatro

puntos porcentuales llegando al 28%, no obstante en términos absolutos el número de empleadoras ha descendido un 13,7% (6.300 menos), pero este descenso ha sido inferior al experimentado por los hombres, un 31,2% (46.400 menos).

Personas ocupadas según sector

Andalucía cuenta con un sistema productivo en el que el sector servicios tiene un importante peso específico, agrupando este tipo de actividades más de las tres cuartas partes del empleo en nuestra Comunidad.

Aunque el número de empleados y empleadas en las actividades del sector servicios se reparten prácticamente de forma equitativa, dependiendo del subsector en concreto se pueden apreciar diferencias reseñables. De este modo mientras que en el Transporte y las Comunicaciones ocho de cada diez empleados son hombres, en los Servicios públicos, y sobre todo en el grupo de Otros servicios se aprecia una concentración de mujeres marcadamente por encima de la media –la presentada tanto por la totalidad del sector como la del mercado laboral andaluz– que es del 58% en el subsector que engloba la Administración Pública y del 71% en el segundo de estos subsectores. Es importante tener en cuenta que en el grupo de Otros servicios, se encuentran las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y Otros servicios personales, actividades que tradicionalmente se han vinculado al empleo de las mujeres.

Por otro lado, en el Comercio, reparaciones y hostelería, y en los Servicios a empresas, la composición por sexo de los ocupados es equilibrada, aunque en ambos casos, con una menor presencia de las mujeres.

En cuanto al resto de sectores de actividad económica (Agricultura y Pesca, Industria y Construcción), que concentran el 23% de los empleos de nuestra Comunidad Autónoma, se caracterizan por una importante masculinización. El caso más extremo se da en la Construcción, donde nueve de cada diez personas ocupadas son hombres, seguido del sector Industrial (el 80%, hombres) y del sector primario (el 73%, hombres).

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La Encuesta de Población Activa clasifica a las personas ocupadas en trabajadores/as por cuenta ajena –asalariados– y en trabajadores/as por cuenta propia y permite analizar la tipología del contrato y del empleador (sector público o privado) en el caso de los trabajadores asalariados.

Centrándonos en los resultados de la EPA para el año 2012, entre los asalariados del sector público andaluz existe prácticamente la misma proporción de hombres que de mujeres (49%, 51% respectivamente, 0,5 puntos porcentuales más en el caso de las mujeres respecto a 2011). En el caso del sector privado, el porcentaje de hombres supera al de las mujeres, situándose en 2012 en un 55,2% y un 44,8%, respectivamente. Respecto a 2011 esto supone un incremento de 1,5 puntos porcentuales en la participación de las mujeres.

Un contrato de trabajo puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (contrato temporal). Una característica tanto del mercado laboral andaluz como del nacional es la alta temporalidad en la contratación registrada, es decir, el alto porcentaje de personas contratadas temporalmente en la población asalariada. La tasa de temporalidad se cifra en el 32,7% en nuestra Comunidad Autónoma para el año 2012, siendo del 34,3% para la población asalariada femenina y situándose en el 31,2% entre los hombres asalariados.

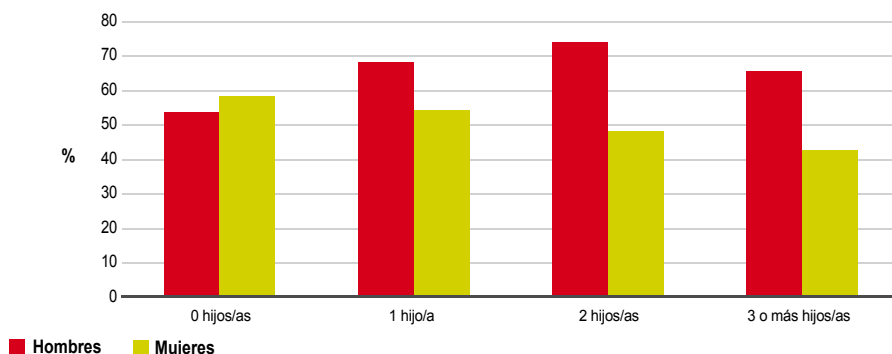
Analizando la tasa de temporalidad según el sector (público o privado) en el que trabaja la población asalariada, se obtiene que esta tasa es mayor para los trabajadores del sector privado (36,8%) que para los del sector público (20%). No obstante, aunque la temporalidad sea mayor en la empresa privada, esta situación afecta del mismo modo a hombres y mujeres, siendo 2,3 puntos porcentuales superior entre las mujeres. En el sector público la tasa de temporalidad es 8,7 puntos porcentuales superior entre las mujeres.

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En 2012 la tasa de empleo de las personas trabajadoras que tienen de 25 a 49 años, en función de que cuenten con hijos/as, muestra que la tasa de empleo femenina es mayor que la masculina cuando ninguno de los dos tiene hijos. Se cifra la tasa de empleo de las mujeres sin hijos en el 58,4%, mientras que la de los hombres es de un 53,7%.

Gráfico 3.32. Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según el número de hijos/as en Andalucía. Año 2012



Nota: Media anual

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

A medida que aumenta el número de hijos/as, la tasa de empleo de la población femenina de esta franja de edad se ve reducida y se sitúa por debajo del valor de la tasa de empleo masculina. Además, la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres va aumentando a medida que crece el número de hijos.

Con respecto a 2011, la diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se ha reducido en todos los casos, excepto entre los hombres y mujeres sin descendencia, situación en la que se ha incrementado la diferencia debido a un menor descenso de la tasa de actividad de las mujeres entre 2011 y 2012 que entre los hombres.

3.3.9. Empleo de las personas con discapacidad en Andalucía

La integración de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos administrativos registrados en la Base de datos estatal de personas con discapacidad (BEPD) permite observar las tasas de actividad, empleo y paro de los hombres y mujeres con certificado de discapacidad en Andalucía.

En 2011 la tasa de actividad de los hombres con discapacidad era del 35,9% frente a la tasa del 81,7% de los hombres sin discapacidad. Las mujeres con discapacidad presentan una tasa de actividad del 29,1% frente a las mujeres sin discapacidad cuya tasa es del 64,4%. Por tanto, la diferencia de la tasa de actividad de los hombres y mujeres con discapacidad se sitúa en 6,9 puntos porcentuales, mientras que entre los hombres y mujeres sin discapacidad es de 17,4 p.p.

Con respecto a la tasa de ocupación de los hombres y mujeres con discapacidad, la diferencia se situaba en 7,6 puntos porcentuales (24,2% los hombres y 16,6% las mujeres) y entre los hombres y mujeres sin discapacidad en 14,5 puntos porcentuales (58,1% los hombres y 43,6% las mujeres).

Finalmente, la tasa de paro de las personas con discapacidad fue en 2011 del 32,8% entre los hombres y del 43% entre las mujeres, siendo la diferencia de 10,2 puntos porcentuales. Entre las personas sin discapacidad la tasa de paro se situó en 2011 en el 29% para los hombres y en el 32,3% para las mujeres, siendo por tanto la diferencia de 3,3 puntos porcentuales.

Con respecto a 2010 debe destacarse que la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad se incrementó 3,6 puntos porcentuales en 2011, fenómeno común con las mujeres sin discapacidad, mientras que la de los hombres con discapacidad disminuyó ligeramente, incrementándose levemente entre los hombres sin discapacidad. Por otra parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad se incrementó 11,7 p.p. entre 2010 y 2011, mientras que la de los hombres con discapacidad aumentó en menor medida, 3 p.p.

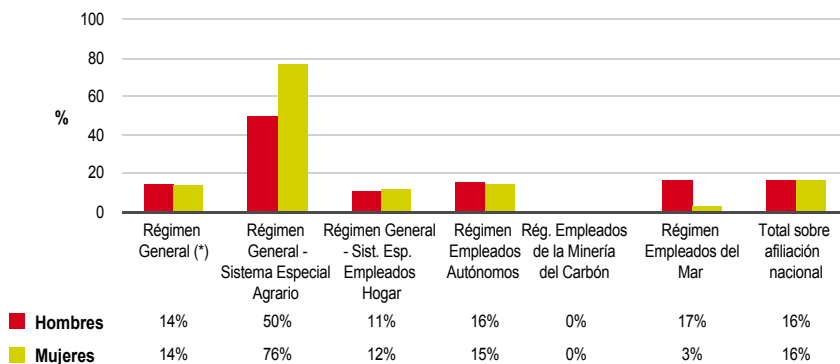
3.3.10. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las mujeres y los hombres afiliados a la Seguridad Social en Andalucía suponen un 16%, en ambos casos, del total de personas afiliadas en España.

Por regímenes, destaca que tres de cada cuatro mujeres afiliadas al Régimen Especial Agrario están en Andalucía. En sentido contrario, es reseñable la subrepresentación de las mujeres andaluzas en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar con solo tres andaluzas por cada cien mujeres afiliadas a este Régimen (en el caso de los hombres esta proporción asciende al 17%).

Gráfico 3.33. Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía, sobre el total nacional. Año 2013



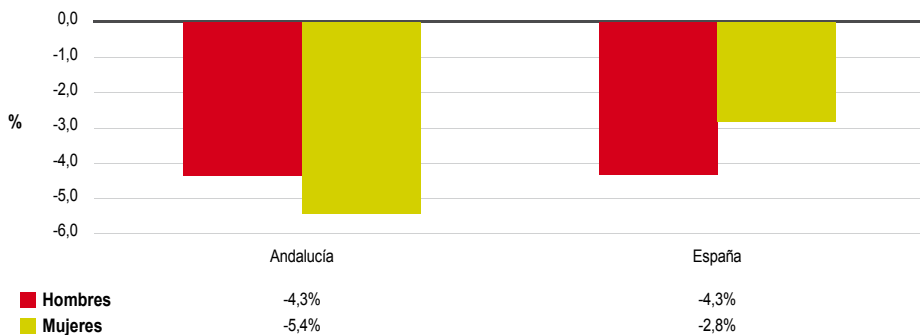
Nota: Datos a 31 de mayo de 2013. (*) No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados del Hogar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

No existen diferencias en el Régimen General, donde afiliados y afiliadas en Andalucía suponen un 14% del total nacional. Se produce una mínima diferencia en el resto de los regímenes; en el RETA la proporción de la afiliación de las mujeres es del 15%, por el 16% de los hombres y en el Régimen Especial de Empleados del Hogar la afiliación de las mujeres es del 12% y en los hombres del 11%.

El análisis de la evolución interanual de la afiliación por sexo muestra que entre mayo de 2013 y el mismo mes de 2012 se han producido descensos entre hombres y mujeres.

El descenso en la afiliación masculina (4,3%) entre mayo de 2012 y el mismo mes de 2013, ha sido menos pronunciada que la acaecida en la femenina (5,4%) en este mismo periodo. El hecho contrario se ha dado a nivel nacional, donde para la referencia temporal considerada, la afiliación masculina ha descendido más intensamente.

Gráfico 3.34. Evolución porcentual en 2013 sobre el mismo mes de 2012 del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España



Nota: Datos a 31 de mayo de 2013

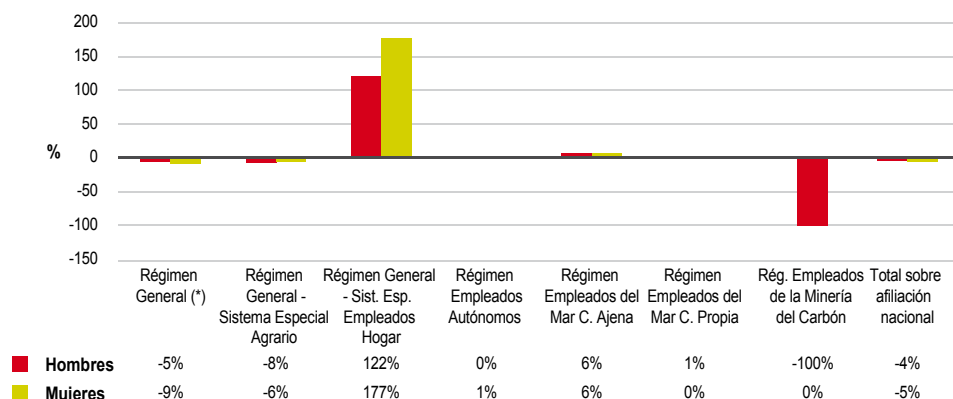
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Analizando la evolución interanual de la afiliación por Regímenes tomando como referencia la situación en el mes de mayo de 2013, se puede observar que dicha evolución ha sido favorable para hombres y mujeres en los regímenes de Empleados del Hogar y del Mar.

Gráfico 3.35. Tasa de variación entre mayo de 2011 y mayo de 2012 de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía



Nota: Mayo 2012-Mayo 2013

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

* No Incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Empleados del Hogar

** La comparación interanual se hace con el extinguido R. E. Agrario

*** La comparación interanual se hace con el extinguido R. E. Empleados del Hogar

Debe destacarse el crecimiento en la afiliación femenina en el Régimen de Empleados del Hogar², que se incrementa un 57%, en el Régimen del Mar, un 6%, y un 1% en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Con respecto a la afiliación masculina, cabe resaltar un incremento del 16% en el Régimen Especial de Empleados del Hogar y de un 6% en el Régimen del Mar en el periodo de análisis.

En el resto de regímenes se ha producido un descenso en la afiliación de hombres y mujeres, siendo mayor en el caso de las mujeres (9%) que en el de los hombres (5%) en el Régimen General; por el contrario en el Régimen General Especial Agrario el descenso ha sido mayor entre los hombres (8%) que entre las mujeres (6%).

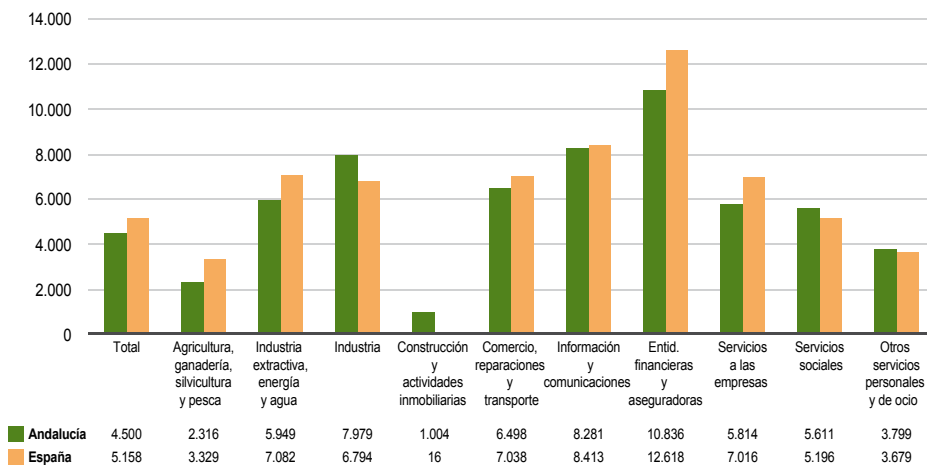
² La variación para el R.G. de Empleados del Hogar se ha hecho con respecto a la suma del número de afiliaciones incluidas en los tres regímenes que en 2012 contenían a este tipo de trabajadores: el propio R.G. Sistema Especial Empleados del Hogar y los ya extinguidos y los extintos R.G. Empleados del Hogar Continuos y R.G. Empleados del Hogar Discontinuos.

3.3.12. Salario Bruto Anual

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Otro rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre sus salarios. Esta brecha salarial de género se cifra en 2011 en Andalucía en unos 4.500 euros anuales, inferior a los 5.158 euros registrados a nivel nacional. Respecto a los datos de 2011, la brecha disminuye en Andalucía 313 euros y en España, 82 euros.

Gráfico 3.36. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2011



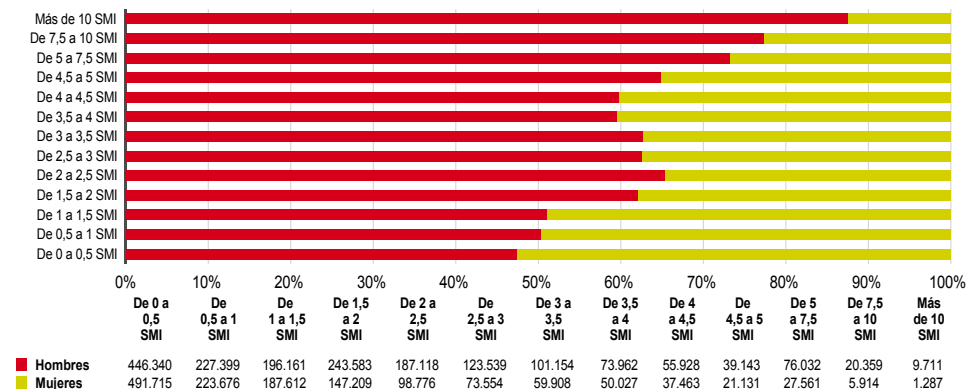
Nota: El dato de España corresponde al Territorio de Régimen Fiscal Común, es decir, todas las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco. La clasificación de los sectores de actividad corresponde a la CNAE 2009

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

Las mayores brechas salariales en nuestra Comunidad se producen en el sector de las Entidades financieras y aseguradoras y en la Información y comunicaciones. Por el contrario, la menor brecha se observa en la Construcción y las Actividades inmobiliarias, así como en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Exceptuando la Construcción, las Actividades inmobiliarias, la Agricultura, y los Otros servicios personales, en el resto de sectores distinguidos las diferencias retributivas superan los 4.500 euros anuales de diferencial que se da de forma genérica en nuestra Comunidad Autónoma.

Otra forma de medir las diferencias salariales, es analizar la distribución por sexo de las personas asalariadas en función de la retribución por su trabajo, permitiendo así observar los desequilibrios existentes.

Gráfico 3.37. Distribución de los asalariados según sexo por tramo de salario en Andalucía. Año 2011

Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

Nota: Los tramos de salario se especifican en términos de múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional. El SMI de 2011 ascendió a 8.979,6 euros anuales

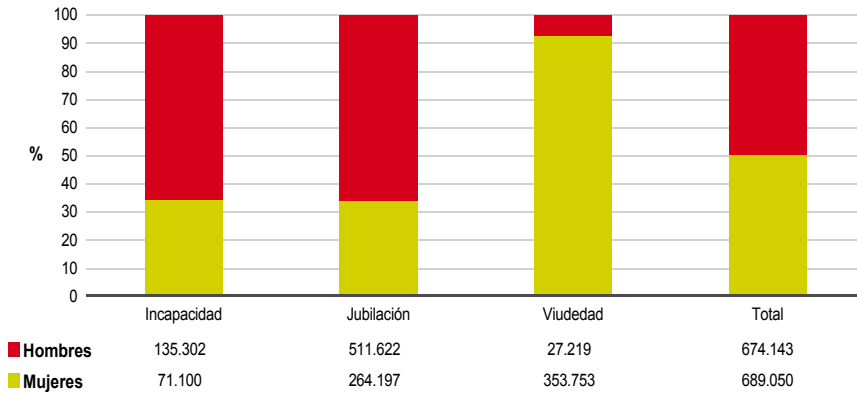
La escala utilizada para la distribución de los sueldos se relativiza en función del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En el gráfico se hace patente la diferencia entre hombres y mujeres en los tramos salariales más altos. En los rangos inferiores (menos del 1,5 SMI) prácticamente no hay diferencias. Se detecta así un primer salto cualitativo en los intervalos de retribuciones que van desde el 1,5 a 5 veces el SMI, en los que el porcentaje de hombres está en torno al 60% en todos los casos (llegando al 65% en las personas que cobran entre 2 y 2,5 veces el SMI), y un segundo escalón –significativamente más acusado– para los trabajadores que perciben las mayores rentas, en los que en ningún caso llega al 27% el porcentaje de mujeres en estas bandas salariales.

3.3.13. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

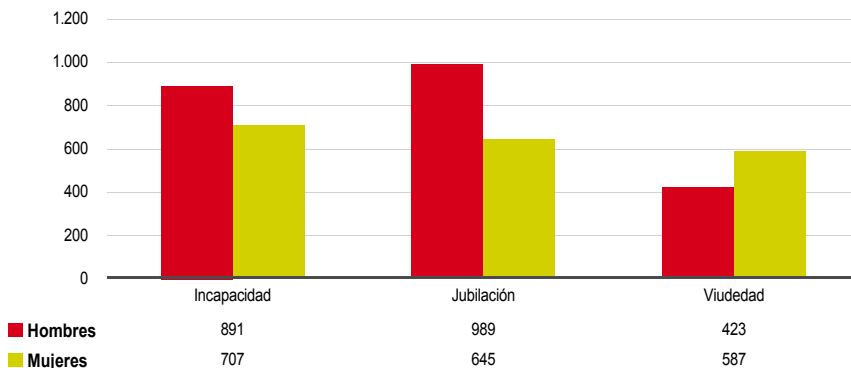
El Sistema Público de Pensiones se establece en nuestro país como un seguro social principalmente frente a los riesgos laborales, contra la vejez o jubilación, y otras circunstancias sobrevenidas por dependencia como la discapacidad o viudedad.

Actualmente, el número de beneficiarios de este sistema público de protección social, se distribuye a partes prácticamente iguales entre hombres y mujeres. No obstante, debe destacarse la diferencia existente en función del tipo de pensión percibida, especialmente si tenemos en cuenta que la cuantía de la misma dependerá de la naturaleza de dicha pensión. De este modo, mientras la casi totalidad de las pensiones por viudedad las perciben las mujeres (93%), en el caso de las procedentes de incapacidad o jubilación son en mayor medida destinadas a hombres (66% en ambos casos).

Gráfico 3.38. Número de pensiones de naturaleza contributiva según clase en Andalucía. Año 2012

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2012. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

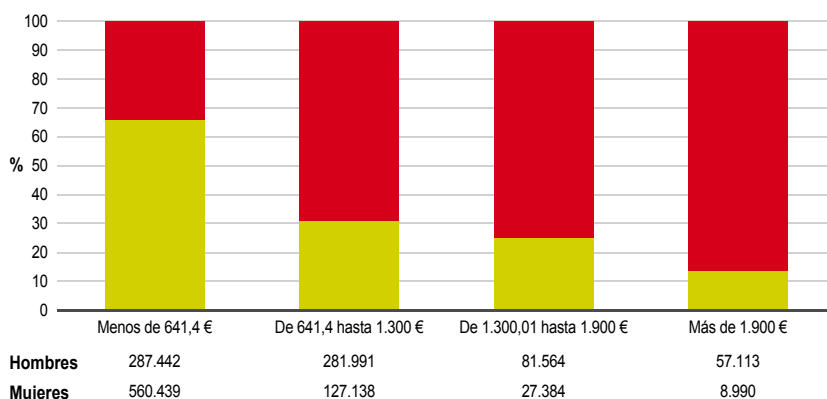
Las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan además si nos centramos en las cuantías percibidas. La cuantía media percibida por los hombres en el caso de pensiones por incapacidad supera en 184 euros a la de las mujeres, o lo que es lo mismo, es casi un 26% más, dándose la diferencia más significativa además en las pensiones por jubilación, en las que este diferencial sube a los 344 euros, por lo que las pensiones percibidas por los hombres son un 53% más cuantiosas. En este segundo caso, teniendo en cuenta el carácter contributivo de las pensiones por jubilación, la diferencia salarial a lo largo de la vida laboral de hombres y mujeres ha propiciado que se dé esta importante diferenciación en perjuicio de las mujeres.

Gráfico 3.39. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según clase en Andalucía. Año 2012

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2012 (en euros/mes)
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Al cierre de 2012, fueron más las mujeres que los hombres que percibieron las pensiones contributivas más bajas, siendo las mujeres el 66,1% de las personas que cobran menos de 641,40 euros, que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Gráfico 3.40. Pensiones contributivas por sexo y tramos de cuantía. Andalucía 2012



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2012 (en euros/mes)
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Si nos centramos en los tres tramos salariales siguientes incluidos en el gráfico, el número de mujeres contabilizadas apenas llega a la tercera parte en el primero de estos rangos (de 1 SMI a 2 SMI), descendiendo este porcentaje al 25,1% en el siguiente intervalo (2 SMI a 3 SMI) y bajando hasta el 13,6% en el colectivo de las rentas superiores.

Otro dato que resume la desfavorable situación de las mujeres en cuanto a las cuantías percibidas es el hecho de que sólo el 5% de éstas cobran más de 1.300 euros (aproximadamente 2 veces el SMI), mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje sube casi al 20%.

3.3.14. Pensiones Asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

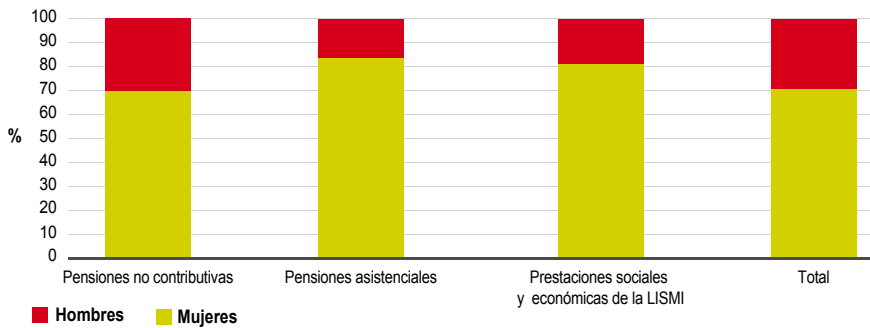
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las pensiones no contributivas son aquellas que se reconocen a las personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecen de recursos suficientes para su subsistencia aun cuando no hayan cotizado nunca o lo hayan hecho de forma insuficiente. Estas pensiones están, por tanto, desvinculadas del historial laboral de la persona perceptora.

El análisis de los datos del ejercicio 2012, muestra que las mujeres percibieron el 70,9% del total de las prestaciones abonadas, siendo su participación del 84% en las pensiones asistenciales. Los hombres percibieron el 29,1% del total y el 16% de las asistenciales. Esta presencia mayoritaria de las mujeres entre las personas perceptoras de prestaciones no contributivas se explica por su desigual acceso al mercado laboral, más acusado en el pasado. No obstante, con respecto a 2011, se ha registrado una disminución de la participación de las mujeres de 0,9 puntos porcentuales para el total de las prestaciones, sin variación en el caso de las pensiones asistenciales.

Por último, en las prestaciones derivadas de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), concedidas a mayores de 65 años y a personas enfermas o inválidas incapacitadas para trabajar mantienen valores similares a 2011, con una presencia del 81,4% de mujeres y del 18,6% de hombres entre las personas perceptoras, lo que refleja una vez más su precaria situación económica.

Gráfico 3.41. Población beneficiaria de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación en Andalucía. Año 2012

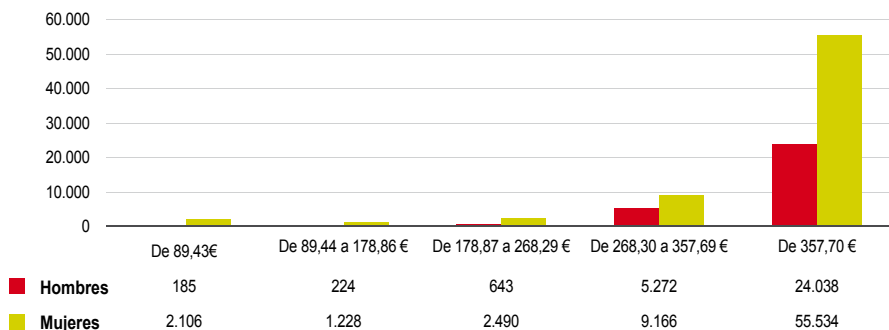


Nota: Datos a 1 de diciembre de 2012

Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Si tomamos como variable la cuantía económica que perciben las personas beneficiarias de pensiones no contributivas, los datos ponen de relieve que el 78,9% de las personas perceptoras (el 78,7% de las mujeres y el 79,2% de los hombres) se encuentran en el tramo más elevado de estas pensiones (357,7 euros), y que del total de personas (79.572) un 69,8% son mujeres y el 30,2% restante, hombres.

Gráfico 3.42. Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos correspondientes a diciembre de 2012

Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

3.4. TRIBUTOS

3.4.1. Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Las declaraciones presentadas en el ejercicio 2012 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña del IRPF 2011 ascendieron a un total de 3.220.587, de ellas el 58,8% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.893.887 declaraciones), y el 41,2% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.326.700 declaraciones).

Comparando los datos del número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2011 con las declaradas en las campañas del IRPF 2010, la primera conclusión que se obtiene es que en la campaña de renta 2011 las declaraciones han aumentado un 1,6% respecto a la campaña 2010 (50.253 declaraciones). El aumento ha sido especialmente significativo en los sujetos pasivos mujeres (un 3,7%), incrementándose levemente en los sujetos pasivos hombres en un 0,2%.

En este sentido, sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña IRPF 2010, la representación de las mujeres se ha incrementado levemente, aunque en ambas campañas 2010 y 2011 se ajusta a los márgenes de representación equilibrada entre hombres y mujeres (40% - 60%), correspondiendo a sujetos pasivos mujeres el 40,4% y el 41,2%, respectivamente.

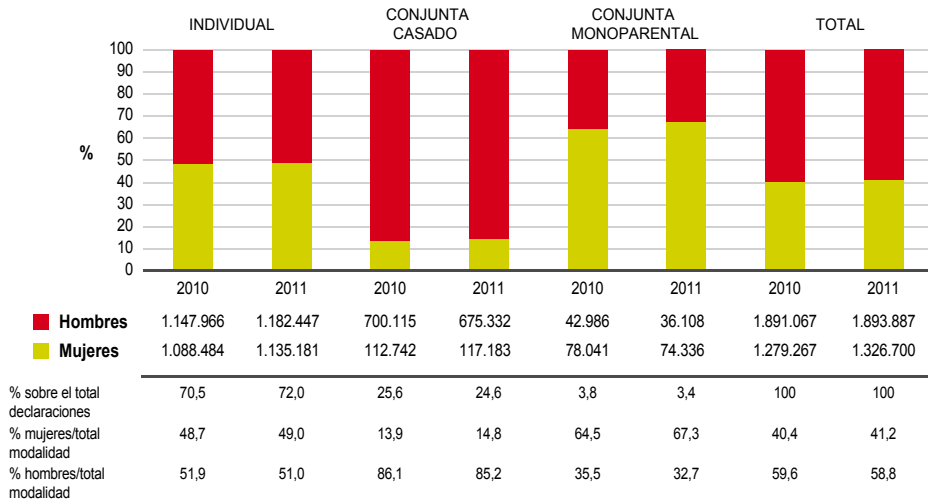
Atendiendo a las formas de presentación³, según la situación familiar, se observa que del total de las declaraciones de IRPF presentadas en la campaña 2011, el 72% correspondieron a declaraciones individuales, esto supone un incremento del 3,6% respecto a la campaña 2010.

De las declaraciones de la campaña del IRPF 2011 presentadas de forma individual, el 51% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres y el 49% por sujetos pasivos mujeres. Comparando estos datos con los de la campaña IRPF 2010 se observa un incremento del 3% en las presentadas por hombres y un 4,3% en las presentadas por mujeres. Estos datos suponen que la representación de las mujeres en el total de las declaraciones individuales se encuentra dentro de los márgenes de representación equilibrada (40% - 60%), observándose una ligera mejora en los intervalos de equilibrio respecto a la campaña anterior.

Las declaraciones de renta de la campaña 2011 en la modalidad conjunta casado y conjunta monoparental representaron el 28%, frente al 29,5% de la campaña 2010. Las declaraciones de IRPF 2011 presentadas de forma conjunta casado suponen un 24,6%, frente al 25,6% de la campaña 2010. Si se comparan ambos ejercicios, se deduce que ha disminuido el número de declaraciones conjuntas casados en un 2,5%, descendiendo en un 3,5% las realizadas por hombres y aumentando en un 3,9% las realizadas por mujeres. A pesar de ello, los datos ponen de manifiesto el peso que sigue teniendo en Andalucía la declaración conjunta casado cuyo declarante de la renta principal es hombre.

³ Declaración Individual (único declarante). Declaración conjunta monoparental (único declarante, estado civil no casado con hijos/as). Declaración conjunta casado (declarante y cónyuge casados con hijos/as)

Gráfico 3.43. Número de declaraciones del IRPF en Andalucía, por modalidad de declaración y sexo. 2010-2011



Nota: En conjunta casado, el sexo hace referencia al sexo de la persona perceptora principal de la renta
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria

Por otra parte, cabe señalar que las declaraciones de la modalidad conjunta casado adoptan el sexo del perceptor principal de la renta, así en la campaña del IRPF 2011, los sujetos pasivos fueron en un 85,2% hombres y tan sólo un 14,8%, mujeres.

En cuanto a las declaraciones de la campaña IRPF 2011 presentadas de forma conjunta monoparental, en las cuales se adopta el sexo del declarante, se ha producido un descenso del 8,7% con respecto al año anterior, suponiendo el 3,4% del total.

En la campaña IRPF 2011, las declaraciones conjuntas monoparentales en las que el sujeto pasivo es hombre representan el 32,7%, alcanzando el 67,3% las presentadas por mujeres. En la presentación de este tipo de declaración se observa una disminución respecto a la campaña IRPF 2010, más acusada en los hombres, con un descenso del 16%, que en las mujeres es del 4,8%.

3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

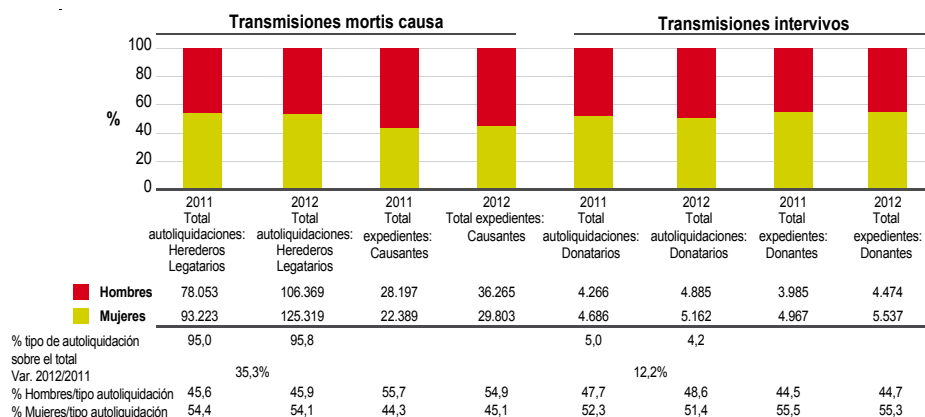
Consejería de Hacienda y Administración Pública

En el ejercicio fiscal 2012 el total de autoliquidaciones presentadas mediante modelo 650 por transmisiones "mortis causa", personas herederas y legatarias, ascendió a 231.688 autoliquidaciones, de las cuales el 54,1% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres (125.319 autoliquidaciones) y el 45,9% por sujetos pasivos hombres (106.369 autoliquidaciones).

Comparando el ejercicio 2012 con el 2011, se aprecia que en 2012 aumenta un 35,3% el número de autoliquidaciones, y ello se debe al incremento del 18,7% en las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres y al incremento del 16,5% en las presentadas por sujetos pasivos hombres.

En conclusión, el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones “mortis causa”, personas herederas y legatarias, recae en sujetos pasivos mujeres, persistiendo en el tiempo, no obstante la representación de hombres y mujeres se mantiene en los márgenes de equilibrio (40%-60%).

Gráfico 3.44. Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía. 2011-2012



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

En cuanto a la transmisión “mortis causa”, desde el punto de vista de la persona causante se puede observar que en el ejercicio 2012 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total, 66.068, el 54,9% han correspondido a causantes hombres y el 45,1% a causantes mujeres.

En cuanto al hecho imponible por las operaciones de transmisiones “inter vivos”, ya sea por donaciones o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito, correspondiente al modelo de autoliquidación 651 presentadas por donatarios, ascendió en 2012 a un total de 10.011 autoliquidaciones frente a 8.952 autoliquidaciones en 2011. En el ejercicio fiscal 2012, el 48,8% provienen de sujetos pasivos hombres (4.885 autoliquidaciones) por un 51,2% de sujetos pasivos mujeres (5.126 autoliquidaciones).

Con respecto a 2011, en 2012 aumentan las autoliquidaciones por transmisiones “inter vivos” un 11,8% (1.059 autoliquidaciones). Esto se debe al incremento del 4,9% en las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres y un descenso del 6,9% en las presentadas por sujetos pasivos hombres.

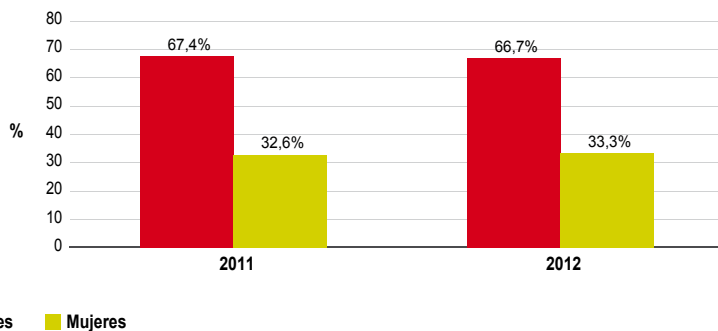
Desde el punto de vista del donante en 2012 se han registrado un total de 10.011 expedientes, de los cuales el 44,7% pertenecen a donantes hombres (4.474) y el 55,3% a donantes mujeres (5.537), frente a 8.952 expedientes en 2011, de los cuales el 44,5% pertenecieron a donantes hombres (3.985) y el 55,4% a donantes mujeres (4.967).

3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Durante el ejercicio 2012, el número total de autoliquidaciones por este impuesto en sus tres modalidades, tanto por sujetos pasivos personas físicas como jurídicas, ascendió a 471.776. Del total, el 61,7% (291.084) correspondieron a autoliquidaciones de personas físicas y el 38,3% (180.692) a personas jurídicas. De las 291.084 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, el 66,7% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (194.252), y el 33,3% por sujetos pasivos mujeres (96.832).

Gráfico 3.45. Porcentaje de autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD por sexo. 2011-2012



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

Con respecto a 2011, las autoliquidaciones presentadas en 2012 han disminuido un 4,2% (20.691). El descenso se debe sobre todo a la reducción del 1,2% (5.695) en el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres, la disminución del 3% de las presentadas por sujetos pasivos hombres (14.866 autoliquidaciones), así como a una pequeña reducción en el número de declaraciones presentadas por personas jurídicas.

3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

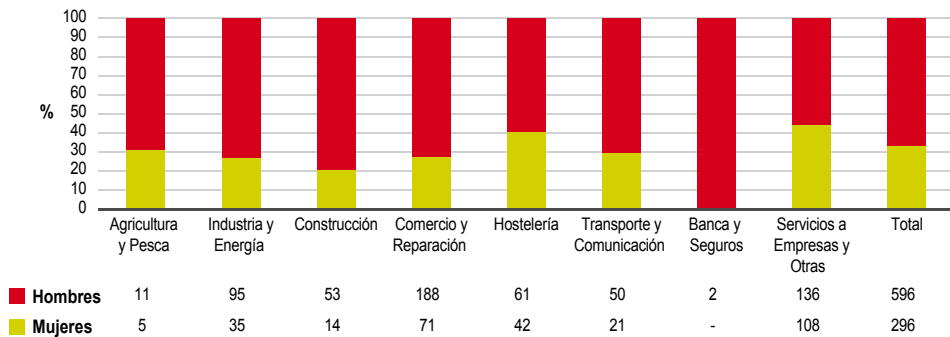
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El ritmo de constitución de las sociedades laborales andaluzas refleja la actual situación económica, de tal forma que entre 2008 y 2012, la creación de estas sociedades se ha reducido en torno a un 41,1% (en el año 2008 se crean 416 y en 2012, 245).

Por lo que respecta a la distribución por sexo de las personas que constituyen sociedades, los hombres suponen un 66,8% del total de socios y las mujeres un 33,2%. Estos datos suponen un retroceso en la participación femenina de 5,3 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2011.

Por otra parte, entre 2012 y 2011 se ha producido un descenso en el número de personas que han participado en la creación de las mismas con respecto a 2011, siendo más acusado entre las mujeres (un 22,3% menos), que entre los hombres (un 2,6% menos).

Gráfico 3.46. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2012 según sexo y actividad económica



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El análisis de la constitución de sociedades laborales por personas en función del sector muestra que disminuye en 2012 respecto a 2011 en personas en los sectores del comercio y reparación y la construcción, disminuye 45 personas en industria y energía, se incrementa 9 en hostelería y desciende un 51,5% en agricultura y pesca (10 personas), un 70,1% en transporte, comunicación, banca y seguros (17 personas) y un 46,4% en servicios a empresas (24 personas).

El análisis de creación de empresas por sectores muestra que existe representación equilibrada entre los hombres y mujeres que crean sociedades en la hostelería (40,8% mujeres) y el sector de servicios a empresas (44,4% mujeres). Sin embargo, es menor la presencia femenina en la constitución de sociedades en los sectores de agricultura y pesca (31,3% mujeres), industria, energía (26,9% mujeres), construcción (20,9% mujeres), comercio y reparación (27,4% mujeres) y transporte y comunicaciones (29,6% mujeres).

3.5.2. Participación en las cooperativas creadas en Andalucía

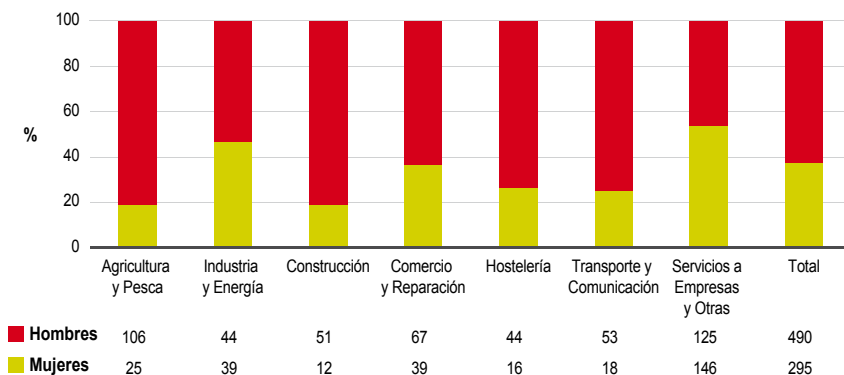
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Aunque el ritmo de crecimiento de las sociedades cooperativas andaluzas se ha visto afectado desde el inicio de la crisis con descensos significativos en el número de sociedades que año a año se crean, esta tendencia se ha invertido en 2012 produciéndose un repunte respecto a 2011, del 18,7%; en 2011 se crearon 155 sociedades cooperativas y en 2012, 184.

Por lo que respecta a la distribución por sexo de las personas que constituyen sociedades, los hombres suponen un 62,4% del total de socios y las mujeres un 37,6%. Lo cual indica que se ha producido un acercamiento en términos porcentuales en la participación femenina de 4,6 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2011.

El análisis de la creación de empresas en función del sexo muestra que la participación de los hombres es mayoritaria en la constitución de cooperativas en el sector de la agricultura y pesca (80,9%), en la construcción (81%), en la hostelería (73,3%), y en el transporte y la comunicación (74,6%). La participación de las mujeres es equilibrada, puesto que oscila entre el 40% y el 60%, en las actividades relacionadas con la industria y la energía (47%) y es superior a la participación de los hombres en las cooperativas de servicios a empresas y otras, en las que suponen el 53,9% del total.

Gráfico 3.47. Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2012



Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

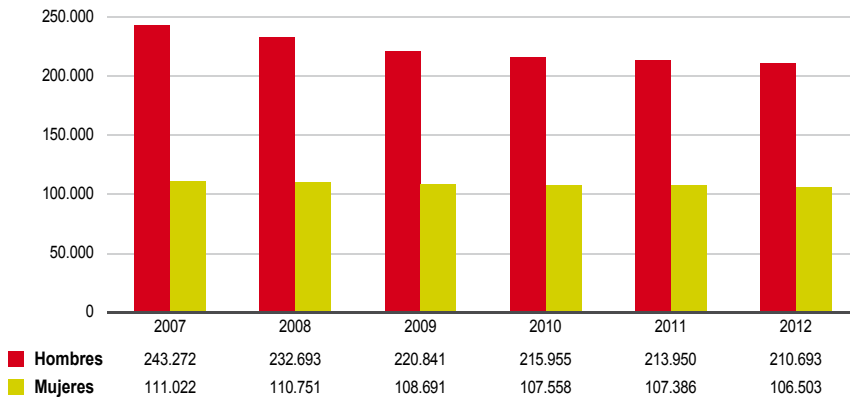
A pesar del incremento mencionado en la creación de cooperativas, este hecho no se ha visto reflejado en el número de personas que participan en la creación de las mismas, dado que en 2012 se ha producido un descenso del 43,3%, respecto a 2011. Analizando este dato por sexo se observa que aunque ha disminuido tanto el número de hombres como el de mujeres que participan en la creación de cooperativas, la disminución ha sido menor entre las últimas (-35,3%), que entre los hombres (-47,2%) respecto al año anterior.

3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadores autónomos en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El empleo autónomo en Andalucía se ha reducido en términos globales en 2012, siendo más intensa la reducción entre los hombres que entre las mujeres. Entre 2007 y 2012 el número de hombres trabajadores autónomos ha descendido un 13,4% y el de las mujeres un 4,1%. En 2012 el 33,6% de los trabajadores autónomos son mujeres y el 66,4% hombres. Entre 2011 y 2012 el crecimiento de la participación de las mujeres ha sido de 0,2 puntos porcentuales.

Gráfico 3.48. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Periodo 2007-2012



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La participación de las mujeres en el empleo autónomo crece de manera continuada desde 2005, año en el que su participación era del 30,9%, no obstante aún no se registra una situación de representación equilibrada.

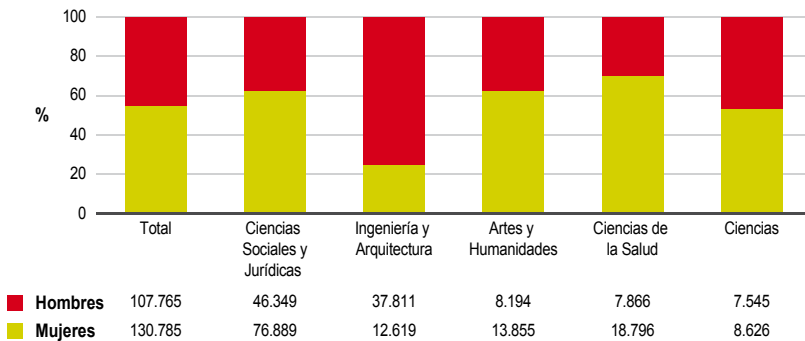
3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Analizando la composición por sexo del total del alumnado universitario en el curso académico 2011-2012, se aprecia que el 54,8% son mujeres y el 45,2% restante hombres. Respecto al curso anterior, se ha registrado un aumento total de 1.385 matrículas respecto al curso pasado, correspondiendo el 91% a matrículas realizadas por mujeres. Este hecho ha dado lugar a que la participación de las mujeres crezca entre ambos cursos 0,2 puntos porcentuales.

La distribución por sexo de las diversas ramas de conocimiento se sitúa en valores similares a los registrados en años anteriores, constatándose mayor demanda por parte de las mujeres.

Gráfico 3.49. Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según rama de conocimiento por sexo en Andalucía. Curso 2011-2012



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

Sobre el total de mujeres matriculadas en titulaciones por ramas, la distribución es la siguiente: Ciencias Sociales y Jurídicas (59%), Ciencias de la Salud (14%), Arte y Humanidades (10%) e Ingeniería y Arquitectura (9%). En Ciencias la proporción está en torno al 6,5% siendo similar para ambos sexos.

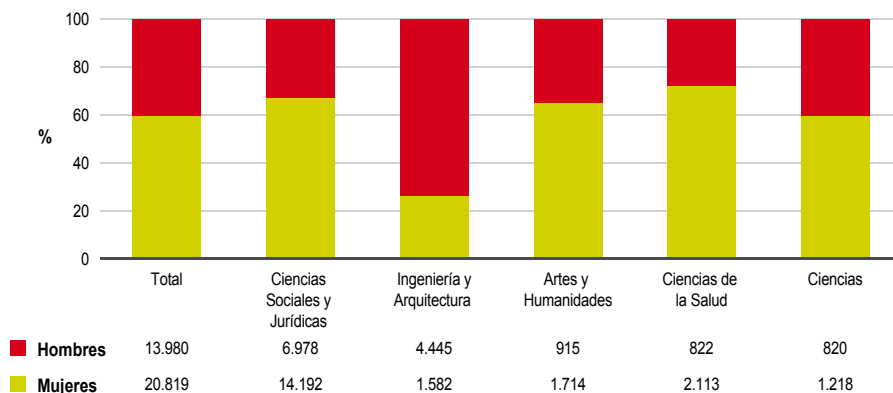
En el caso de los hombres la distribución es como sigue, en Ciencias Sociales y Jurídicas (43%), en Ingeniería y Arquitectura (35%) y para el resto de las ramas (7%).

3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2012 en Andalucía según tipo de estudios

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En el curso 2011-2012 se ha incrementado un 1,1% el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios con respecto al curso 2010-2011, siguiendo con la tendencia creciente de cursos anteriores aunque el crecimiento ha sido menor. Del total de egresados, el 40,2% son hombres y el 59,8% mujeres.

Gráfico 3.50. Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo, según rama de conocimiento por sexo en Andalucía. Curso 2011-2012



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

El análisis por rama de conocimiento muestra que un 68% de las mujeres egresadas lo hacen en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y a gran distancia en Ingeniería y Arquitectura (17,3%), mientras que en el caso de los hombres el mayor porcentaje se distribuye entre las Ciencias Sociales y Jurídicas (49,9%) junto con Ingeniería y Arquitectura (31,8%) sumando entre ambas un 81,7% del total.

Por lo que respecta a las distintas ramas de estudios universitarios, se mantiene la tendencia analizada en las matrículas. Las mujeres suponen en Ciencias Sociales un 67% del total de egresados, un 72% en Ciencias de la Salud, un 60% en Ciencias, un 65% en Artes y Humanidades y un 26% en Ingeniería y Arquitectura. Los hombres, son en Ciencias Sociales un 33% del total de egresados, un 28% en Ciencias de la Salud, un 40% en Ciencias, un 35% en Artes y Humanidades y un 74% en Ingeniería y Arquitectura.

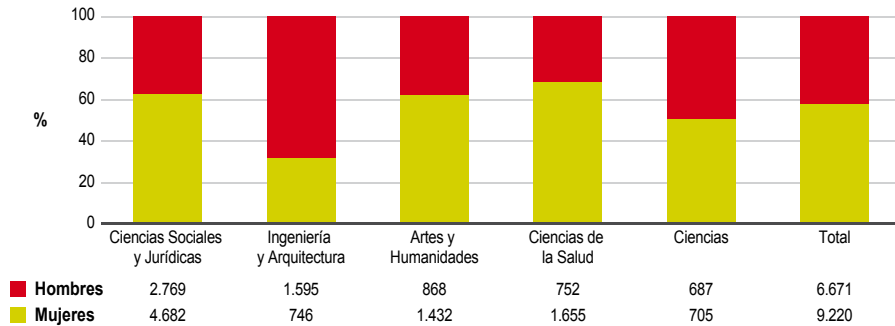
3.5.6. Alumnado matriculado en estudios de Máster según área de conocimiento en el curso 2011-2012

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La presencia de las mujeres en los cursos de máster está en torno al 58% y la de los hombres en el 42% del alumnado.

En la distribución por sexo en cada una de las áreas de conocimiento, se aprecia que en todos la presencia de hombres y mujeres se mueve en torno al 35%-65%. La presencia de las mujeres es mayoritaria en las ramas de Artes y Humanidades (62%), Ciencias Sociales y Jurídicas (63%) y Ciencias de la Salud (68%). En el área de Ingeniería y Arquitectura son los hombres los que alcanzan una cifra mayor respecto de las mujeres (68%).

Gráfico 3.51. Alumnado matriculado en estudios de Máster según rama de conocimiento por sexo en Andalucía. Curso 2011-2012



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

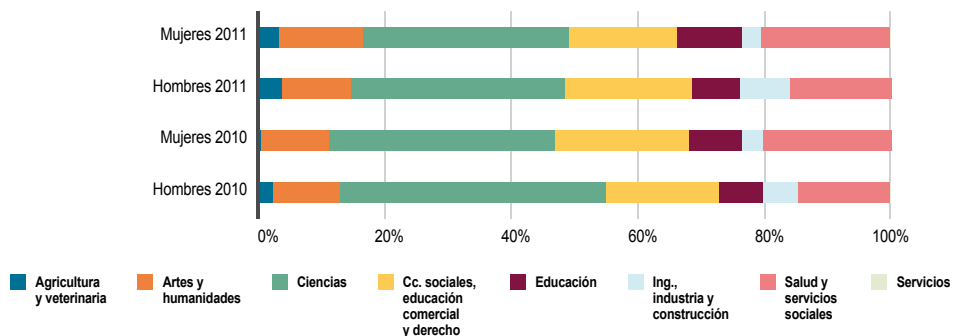
3.5.7. Tesis doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento en 2011

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En 2011 se leyeron en Andalucía 1.578 tesis doctorales, el 47,4% por mujeres y el 52,6% por hombres. Con respecto a 2010, las tesis leídas suponen un 14,6% más. El crecimiento ha sido similar en las tesis leídas por hombres y por mujeres, asimilándose por tanto la distribución por sexo a la de 2010 (47,9% mujeres y 52,1% hombres).

En el gráfico se puede observar que las tesis leídas por ramas de conocimiento presentan una composición por sexo relativamente equilibradas.

Gráfico 3.52. Tesis doctorales leídas según el ámbito de conocimiento de la tesis en Andalucía. Años 2010 y 2011



Nota: La distribución de tesis leídas por ámbito de conocimiento de la tesis está referida al 89,7% y al 81,7% del total de tesis leídas en esta Comunidad Autónoma en 2010 y 2011 respectivamente

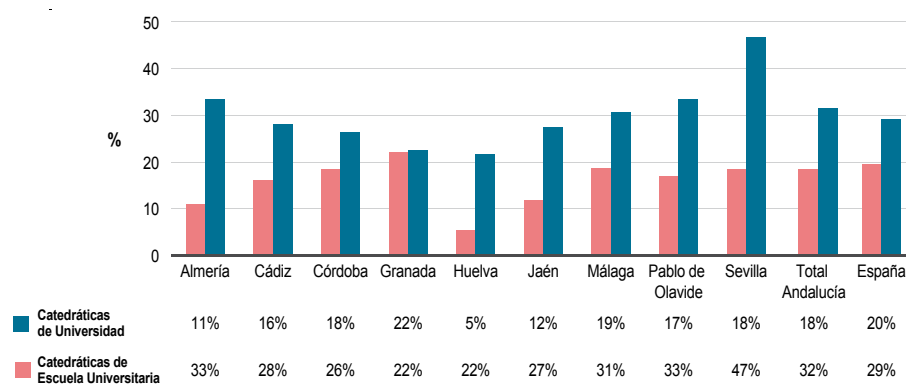
Fuente: Estadística de Tesis Doctorales. Explotación estadística de la base de datos TESEO

3.5.8. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela Universitaria en Andalucía y España en el curso 2011-2012

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En el curso 2011-2012 el porcentaje de mujeres catedráticas de Universidad en Andalucía se ha incrementado un punto porcentual respecto al curso anterior, alcanzando el 18%. En cuanto al dato relativo a las mujeres catedráticas de Escuelas Universitarias, se mantiene el mismo valor que el año anterior un 32%.

Gráfico 3.53. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2011-2012



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

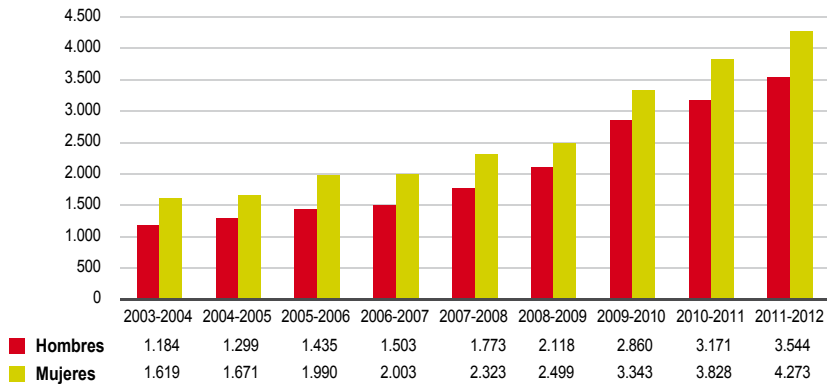
En España los porcentajes son similares a los de Andalucía, siendo algo superior el dato de catedráticas de Universidad (20%, dos puntos porcentuales más que en el curso 2010-2011) y algo inferior el de catedráticas de Escuelas Universitarias (29%, un punto porcentual menos que en el curso 2010-2011).

3.5.9. Evolución del alumnado de Instituciones de Andalucía con becas Erasmus

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las instituciones que participan en el programa Erasmus, y cuyos datos se recogen gráficamente a continuación son las Universidades Públicas Andaluzas, Conservatorios Superiores de Música y Danza y Escuelas Superiores de Arte Dramático.

Los datos confirman una tendencia al alza en el número total de estudiantes que se acogen a esta beca, alcanzando los 7.817 en el curso 2011-2012. De ellos, el 54,7% son mujeres y el 45,3% hombres, las mismas proporciones que en el curso anterior, ya que en términos absolutos el aumento fue de 400 hombres y el mismo número de mujeres.

Gráfico 3.54. Evolución del alumnado de instituciones de Andalucía con becas Erasmus

Nota: Datos provisionales facilitados por el Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos para el curso 2011-2012
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Desde una perspectiva más amplia, la evolución desde el curso 2003-2004 muestra que en la distribución por sexo se han ido recortando diferencias, puesto que en ese curso, del total de 2.803 becas Erasmus, 57,8% fueron disfrutadas por las mujeres y un 42,2% por hombres.

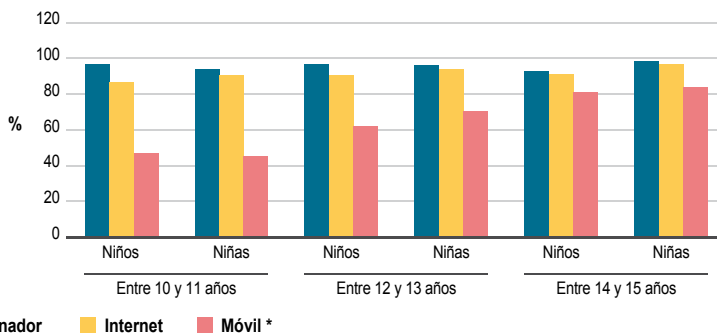
3.5.10. Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las brechas de uso de productos TIC que habitualmente se detectan entre hombres y mujeres en edad adulta, producidas por el menor uso que realizan estas últimas, suelen ser inexistentes entre las personas de menos de 15 años. Los indicadores de uso de ordenador, móvil e internet por niños y niñas muestran que a menor edad desaparece la brecha de género y en algunas edades y productos el uso que hacen las niñas es superior al realizado por los niños.

En la franja de edad de 14 y 15 años el uso que hacen las niñas del ordenador, internet y el teléfono móvil supera al que hacen los niños. El uso que hacen las niñas de internet, para todas las franjas de edad analizadas, supera al que hacen los niños, dándose la mayor diferencia en los 14 y 15 años (5,8 puntos porcentuales). En esa franja de edad se registra también la mayor diferencia de uso del ordenador (5,6 puntos porcentuales) entre niñas y niños.

Gráfico 3.55. Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según tipo de producto, sexo y grupo de edad

Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares. Resultados Andalucía 2012.
 Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
 * Disponibilidad de móvil

3.5.10.2. Actividades realizadas en internet, en los últimos 3 meses fuera de la vivienda habitual o centro de trabajo utilizando un dispositivo de mano según sexo

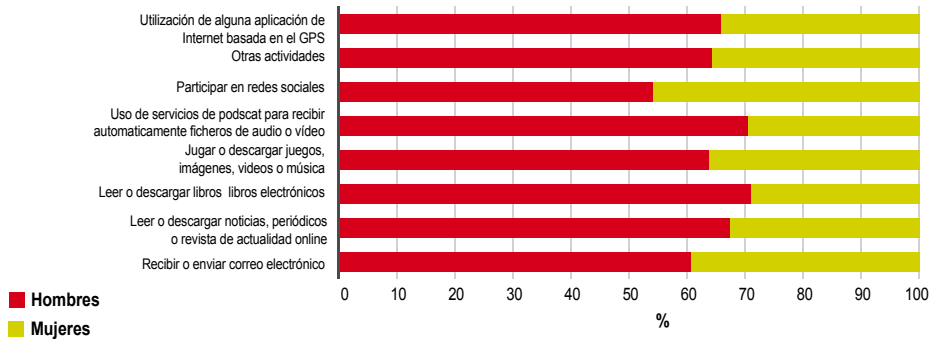
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Si bien es cierto que en los indicadores básicos de TIC como el uso frecuente de internet o uso del ordenador se va reduciendo la brecha digital de género, no ocurre igual con los indicadores avanzados como el acceso a internet a través del móvil.

Del total de personas que utilizaron dispositivos de mano para conectarse a internet en Andalucía en 2012, el 41,2% fueron mujeres y el 58,8%, hombres. Este dato cifra la brecha digital de género en 17,6 puntos porcentuales.

En todas las actividades realizadas, el porcentaje de personas usuarias es mayoritariamente masculino. Las mayores brechas se registran en la descarga o lectura de libros electrónicos (42 puntos porcentuales), el uso de podcast (40,9 puntos porcentuales), la descarga de noticias de prensa (34,7 puntos porcentuales), el uso del GPS (31,7 puntos porcentuales) y el juego en línea o la descarga de juegos, música o vídeo (27,4 puntos porcentuales). La menor brecha se observa en el uso de redes sociales (8,3 puntos porcentuales).

Gráfico 3.56. Actividades realizadas en internet, en los últimos 3 meses fuera de la vivienda habitual o centro de trabajo utilizando un dispositivo de mano según sexo



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares. Resultados Andalucía 2012. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

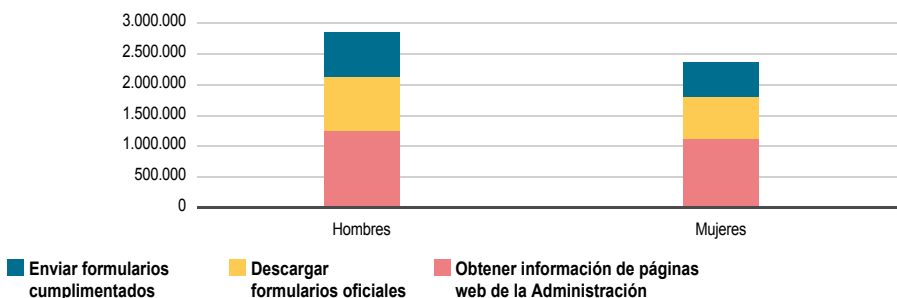
3.5.10.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses por sexo y tipo de acción

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Si se considera que el 49,6% de la población de entre 16 y 64 años son mujeres, los datos de uso de Administración electrónica reflejan que las mujeres utilizan en menor medida que los hombres estos servicios.

De las personas que consultan información sobre las Administraciones en internet, un 46,8% son mujeres y un 53,2% hombres. Las personas que descargan formularios oficiales son un 44,8% mujeres y un 55,2% hombres. Finalmente, de aquellas personas que cumplimentan formularios, el 43,6% son mujeres y el 56,4% hombres.

Gráfico 3.57. Formas de interacción con las Administraciones públicas por internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses por sexo y tipo de acción



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares. Resultados Andalucía 2012. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

3.5.10.4. Razones por las que los usuarios de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet teniendo necesidad de presentar tales documentos, por sexo

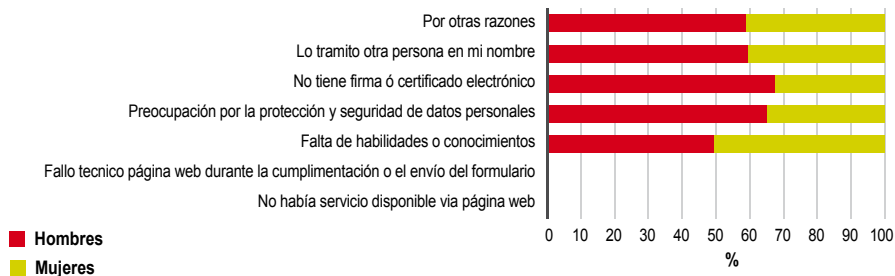
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

De las personas que necesitaron enviar un formulario a la Administración a través de internet y que no pudieron hacerlo, un 43,3% fueron mujeres y un 56,7% hombres, porcentajes muy similares a los relativos a la composición por sexo de las personas que enviaron formularios (43,6% y 56,4%, respectivamente).

Entre las razones alegadas por las personas usuarias de la Administración electrónica para no enviar formularios que necesitaban enviar, destaca que los hombres desistieron por una mayor preocupación por la seguridad (65,3%), así como por la carencia de certificado o firma electrónica (67,7%) y porque otra persona realizó por él la presentación telemática (59,5%). En el caso de las mujeres, un 34,7% desistió por preocupación por la seguridad, un 32,3% por no disponer de firma o certificado electrónico y en un 40,5% de los casos porque otra persona realizó el trámite en su nombre.

El motivo para desistir del envío debido a falta de habilidades o conocimientos afecta de una manera similar a mujeres (49,5%) y hombres (50,5%).

Gráfico 3.58. Razones por las que los usuarios de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, por sexo



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares. Resultados Andalucía 2012. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

3.6. EDUCACIÓN

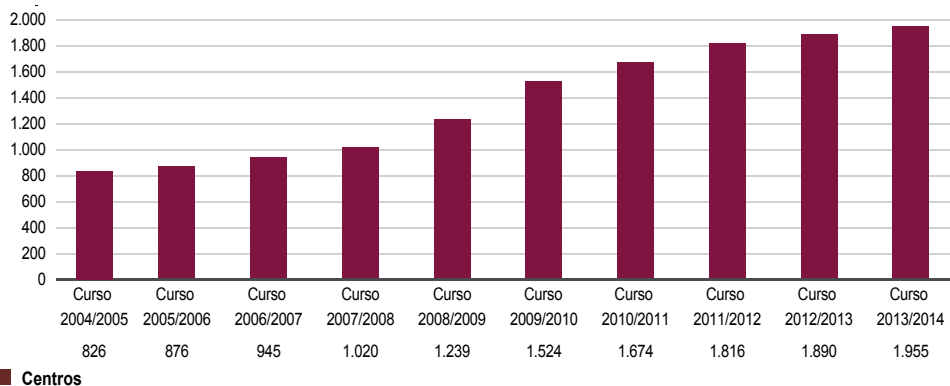
3.6.1. Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Con el objetivo de promover el desarrollo integral y armónico y la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias andaluzas, durante estos últimos años se ha venido desarrollando una red de centros de primer ciclo de Educación Infantil que asegura la escolarización de niños y niñas menores de tres años y que contribuye al desarrollo de las capacidades físicas, afectivas, sociales e intelectuales del alumnado implicado y al bienestar social de las familias. En este sentido, el Decreto 428/2008, de 29 de julio, prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que impartan exclusivamente el primer ciclo de educación infantil.

El análisis de la evolución del número de centros desde el curso 2004-2005 muestra un aumento sostenido. En este periodo el incremento se cifra en el 136,7% y respecto al curso 2012-2013 es del 3,4%.

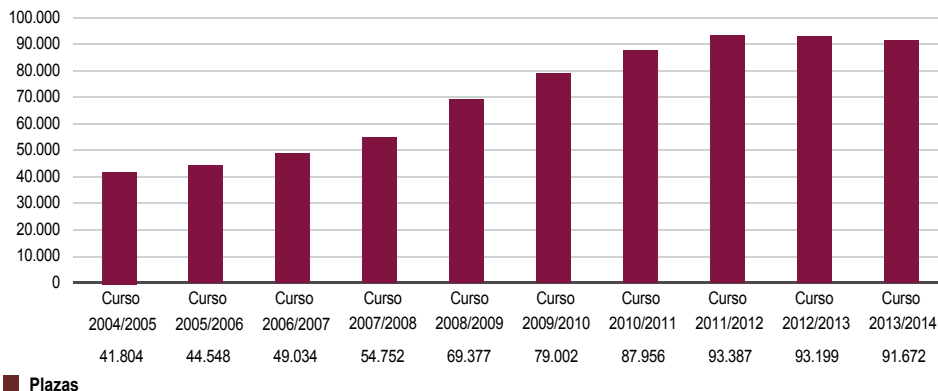
Gráfico 3.59. Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2004-2014



Fuentes: Cursos 2004-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
A partir del curso 2008-2009: Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

Las plazas educativas financiadas con fondos públicos que ofrecen estos 1.995 centros para el curso 2013-2014 son 91.672. El descenso con respecto a cursos anteriores responde al menor número de niños y niñas de esa franja de edad.

Gráfico 3.60. Evolución del número de plazas de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2004-2014



Nota: Datos estimados para el curso 2013-2014

Fuentes: Cursos 2004-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. A partir del curso 2008-2009: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

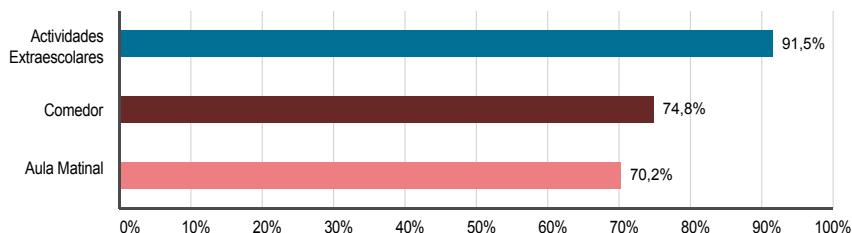
3.6.2. Centros educativos que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Los servicios complementarios de aula matinal, actividades extraescolares y comedor son un importante instrumento para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de padres y madres y con ello avanzar hacia la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

El servicio de aula matinal se ofrece en el 91,5% de los centros públicos educativos acogidos al plan de apertura. La cobertura de los servicios de actividades extra-escolares y comedor supera el 70%. Con respecto al curso anterior se mantiene la cobertura de servicios de actividades extraescolares y aula matinal y aumenta 4 décimas de punto porcentual el servicio de comedor.

Gráfico 3.61. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2013-2014



Nota: Porcentajes sobre el total de centros acogidos al Plan de Apertura

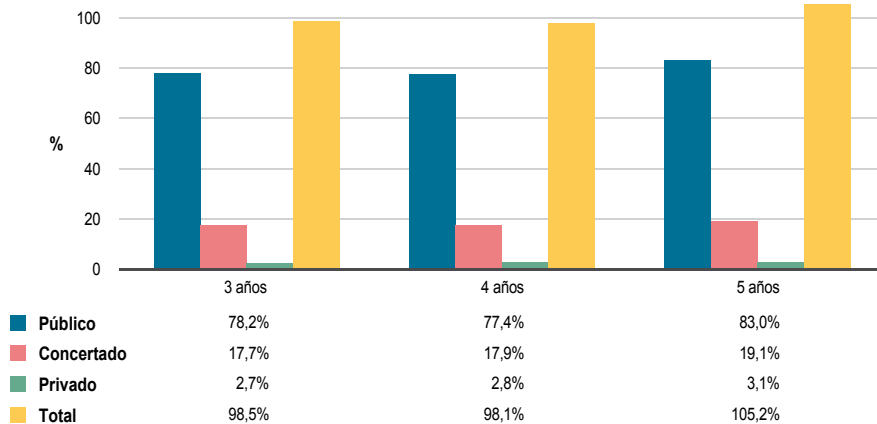
Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Prácticamente el 100% del alumnado del segundo ciclo de educación infantil está escolarizado en centros sostenidos con fondos públicos, como consecuencia de la política iniciada para incrementar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles.

Gráfico 3.62. Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2011-2012



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

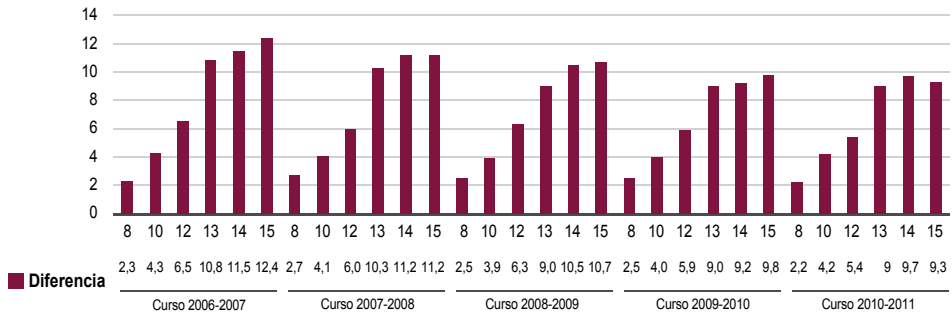
La tasa de escolarización en centros públicos y concertados ha aumentado respecto al curso 2010-2011 mientras que ha disminuido en los centros privados.

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La tasa de idoneidad expresa el porcentaje de alumnos y alumnas matriculados en el curso que les correspondería por su edad. Los gráficos muestran que la tasa de idoneidad de las alumnas es siempre superior a la de los alumnos aunque se observa que, curso a curso, se va reduciendo esta diferencia, especialmente en la enseñanza secundaria.

Gráfico 3.63. Evolución de las diferencias en Tasas de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía



Nota: Puntos porcentuales Alumnas-Alumnos
Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

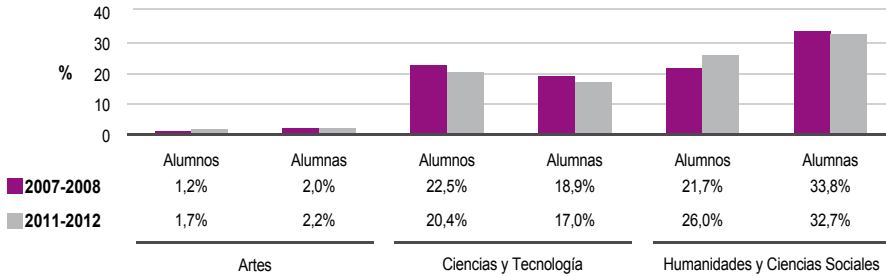
3.6.5. Evolución del alumnado de Bachillerato en Andalucía según rama de conocimiento

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En el curso 2011-2012, aumenta tanto el número de alumnas (74.885) que cursan enseñanzas postobligatorias en Bachillerato como el de alumnos (69.362), si bien los chicos lo hacen en mayor medida pasando de representar un 47,8% del alumnado en el curso anterior a un 48,1%, por un 51,9% las chicas.

El bachillerato que concita un mayor número de alumnado es el de Humanidades y Ciencias Sociales, seguido del bachillerato de Ciencia y Tecnología y a mucha distancia del bachillerato de Artes. No obstante, existen diferencias por sexo en la modalidad de Bachillerato que eligen. El alumnado del bachillerato de Ciencias y Tecnología se compone en un 45,4% de chicas y en un 54,6 % de chicos. El alumnado del bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales está compuesto por un 44,3% de alumnos y un 65,7% de alumnas, proporciones similares a la composición del alumnado que cursa la modalidad de Artes.

Gráfico 3.64. Evolución porcentual del alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía



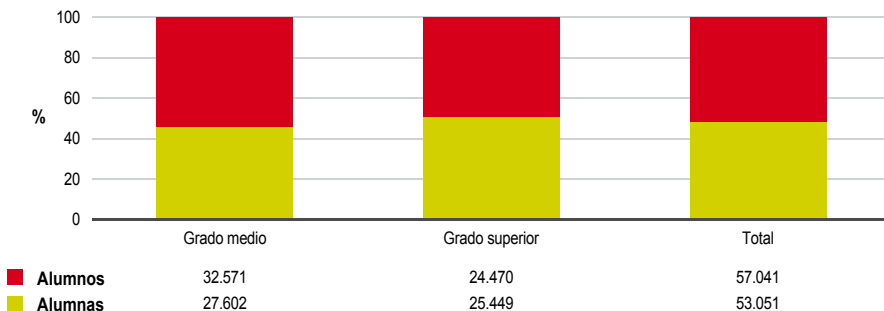
Nota: Porcentajes sobre el total del alumnado de cada curso
Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.6.6. Alumnado de Ciclos Formativos según curso y nivel en Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En el curso 2011-2012, el número de alumnas que cursa ciclos formativos de grado medio y de grado superior en Andalucía roza la paridad con respecto al número de alumnos, siendo un 48,2% las alumnas y un 51,8% los alumnos. Con respecto al curso 2010-2011 se observa un incremento en el número de alumnos (4,9%) y una leve disminución en el de alumnas (1%), dando continuidad al crecimiento de alumnos y disminución de alumnas registrados ya en dicho curso con respecto al curso 2009-2010.

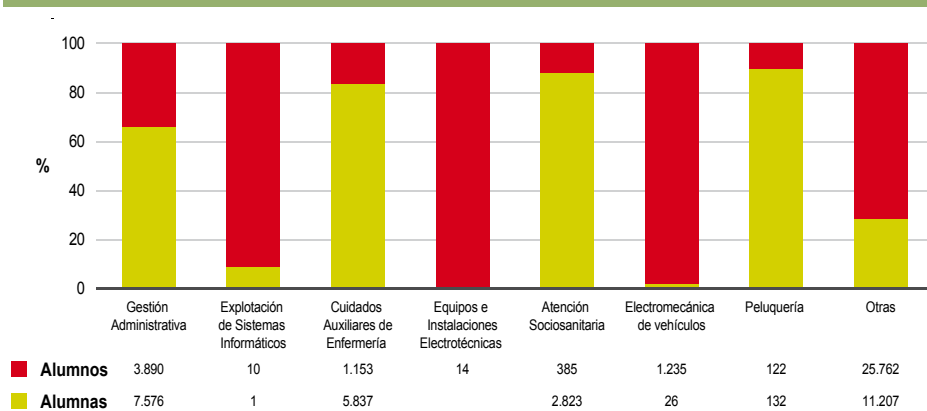
Gráfico 3.65. Alumnado de ciclos formativos según el nivel en Andalucía. Curso 2011-2012



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En el grado medio, hay familias profesionales donde la distribución de alumnas y alumnos muestra una gran diferencia por sexo, sin grandes variaciones respecto a cursos anteriores. Por ejemplo, las familias de Electromecánica de Vehículos, Equipos e Instalaciones Electro-técnicas y Explotación de Sistemas Informáticos están cursadas principalmente por alumnos mientras que la Gestión Administrativa, Atención Sociosanitaria y Cuidados Auxiliares de Enfermería lo están de manera mayoritaria por mujeres.

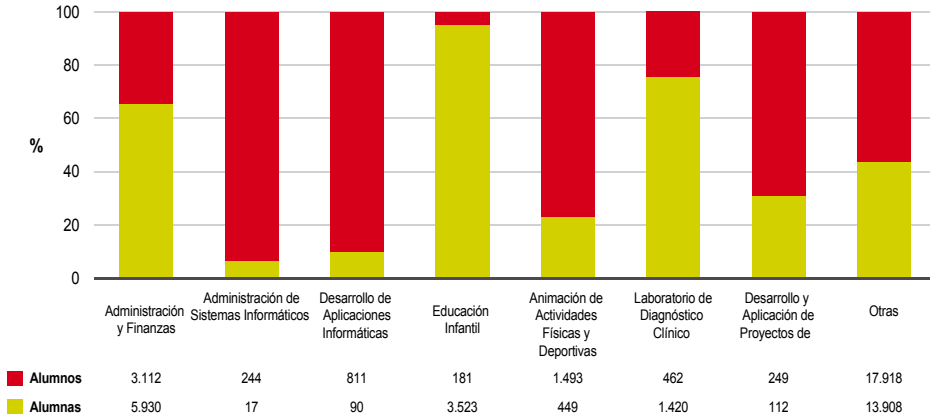
Gráfico 3.66. Alumnado de ciclos formativos de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2011-2012



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En el grado superior, también se observan familias donde el alumnado está formado mayoritariamente por hombres o mujeres. Así, las familias profesionales de Administración y Finanzas, Educación Infantil y Laboratorio de Diagnóstico Clínico son mayoritariamente femeninas, alcanzando hasta un 95,1% en Educación Infantil. Sin embargo las familias profesionales de Administración de Sistemas Informáticos, Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y Animación de Actividades Físicas y Deportivas están cursadas mayoritariamente por hombres, alcanzándose el 93,5% en la familia Administración de Sistemas Informáticos y el 90,1% en el Desarrollo de Aplicaciones Informáticas.

Gráfico 3.67. Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2011-2012



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Los resultados educativos del curso 2010-2011 muestran en todas las asignaturas de tercer ciclo de primaria que las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos. Lo mismo sucede en el cuarto curso de la ESO con la excepción de la asignatura de Tecnología, si bien la diferencia es de solo 4 décimas de punto porcentual.

En el segundo curso de Bachillerato, nuevamente las alumnas mejoran todas las tasas de aprobados obtenidas por los alumnos, a diferencia del año pasado, puesto que los alumnos obtuvieron un mejor rendimiento en la asignatura de francés.

Tasa de aprobados por materias de 3er Ciclo de primaria

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Conocimiento del Medio Natural Social y Cultural	82,6%	87,5%	85,0%
Inglés	76,8%	85,9%	81,2%
Lengua castellana y Literatura	81,8%	89,8%	85,7%
Matemáticas	81,1%	84,7%	82,9%

Tasa de aprobados por materias de 4º de E.S.O.

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	80,2%	83,3%	81,8%
Inglés	78,5%	84,2%	81,4%
Lengua castellana y Literatura	75,4%	84,0%	79,8%
Matemáticas	74,1%	79,5%	76,8%
Biología y Geología	87,6%	90,8%	89,3%
Física y Química	82,9%	86,0%	84,4%
Tecnología	83,6%	83,2%	83,5%

Tasa de aprobados por materias comunes de 2º de Bachillerato

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Historia de la Filosofía	85,0%	86,6%	85,9%
Historia de España	83,6%	87,3%	85,6%
Lengua castellana y Literatura II	83,1%	87,7%	85,6%
Francés	92,4%	93,0%	92,8%
Lengua Extranjera II	84,5%	86,7%	85,8%

En los ciclos formativos de grado superior, los alumnos obtienen una tasa de titulación superior a la de las alumnas en asignaturas como Administración de Sistemas Informáticos, Anatomía Patológica y Citología, Desarrollo de Aplicaciones Informáticas, Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción, Diseño y Producción Editorial, Estética, Higiene Bucodental, Imagen, Imagen para el Diagnóstico, Información y Comercialización Turísticas, Instalaciones Electrotécnicas, Integración Social, Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos, Prótesis Dentales, Radioterapia, Secretariado y Sonido. Mientras, las alumnas tienen una mayor tasa de aprobado en las restantes 54 asignaturas.

Con respecto al curso 2009-2010 debe destacarse el incremento en la tasa de aprobados tanto de alumnas, que pasa del 80,4% al 90,1% como de alumnos, que aumenta del 74,8% al 81,7%.

Tasa de titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Administración de Sistemas Informáticos	71,7%	67,9%	71,3%
Administración y Finanzas	80,4%	84,8%	83,4%
Agencias de Viajes	97,0%	97,2%	97,1%
Alojamiento	100,0%	100,0%	100,0%
Anatomía Patológica y Citología	97,8%	97,5%	97,6%
Animación de Actividades Físicas y Deportivas	87,6%	89,5%	88,1%
Animación Sociocultural	97,6%	97,7%	97,7%
Animación Turística	85,7%	93,8%	91,3%
Asesoría de Imagen Personal	92,3%	96,4%	95,6%
Audiología Protésica	85,3%	93,3%	91,1%
Automoción	92,5%	100,0%	92,5%
Comercio Internacional	43,4%	67,2%	57,4%
Construcciones Metálicas	100,0%	-	100,0%
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	71,3%	64,4%	70,5%
Desarrollo de Productos Electrónicos	70,7%	75,0%	70,9%
Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	96,8%	-	96,8%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones de Fluidos, Térmicas y de Mantenición	50,0%	-	50,0%
Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	55,3%	0,0%	53,8%
Desarrollo de Proyectos Mecánicos	100,0%	100,0%	100,0%
Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas	83,9%	80,4%	83,3%
Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	81,1%	79,2%	80,5%
Dietética	80,4%	95,4%	92,8%
Diseño y Producción Editorial	91,3%	85,7%	88,6%
Documentación Sanitaria	96,1%	98,5%	98,0%
Educación Infantil	87,2%	95,9%	95,6%
Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica	83,3%	100,0%	85,7%
Estética	100,0%	92,6%	92,8%
Gestión Comercial y Marketing	95,8%	96,8%	96,4%
Gestión de Alojamientos Turísticos	72,0%	83,2%	80,6%
Gestión del Transporte	81,3%	94,7%	85,1%
Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias	75,3%	92,6%	79,8%
Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos	76,4%	83,8%	77,8%
Higiene Bucodental	100,0%	99,6%	99,7%
Imagen	78,9%	77,2%	78,1%
Imagen para el Diagnóstico	97,1%	94,9%	95,5%
Industria Alimentaria	50,0%	87,5%	80,0%

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Información y Comercialización Turísticas	96,3%	96,1%	96,2%
Instalaciones Electrotécnicas	80,1%	57,1%	79,7%
Integración Social	100,0%	98,2%	98,4%
Interpretación de la Lengua de Signos	66,7%	69,2%	69,0%
Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad	87,3%	87,0%	87,1%
Laboratorio de Diagnóstico Clínico	91,0%	91,3%	91,2%
Mantenimiento Aeromecánico	100,0%	100,0%	100,0%
Mantenimiento de Equipo Industrial	87,2%	100,0%	87,4%
Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	83,8%	-	83,8%
Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso	25,0%	-	25,0%
Navegación, Pesca y Transporte Marítimo	100,0%	100,0%	100,0%
Óptica de Anteojería	100,0%	100,0%	100,0%
Ortoprotésica	25,0%	23,5%	24,0%
Patronaje y Moda	100,0%	90,9%	92,3%
Prevención de Riesgos Profesionales	83,2%	91,3%	87,3%
Producción Acuícola	72,7%	87,5%	78,9%
Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos	85,1%	82,6%	83,9%
Producción en Industrias de Artes Gráficas	80,0%	100,0%	84,6%
Producción por Mecanizado	100,0%	-	100,0%
Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	89,9%	-	89,9%
Prótesis Dentales	91,0%	86,4%	88,3%
Química Ambiental	100,0%	100,0%	100,0%
Química Industrial	87,5%	100,0%	90,9%
Radioterapia	100,0%	96,5%	97,3%
Realización de Audiovisuales y Espectáculos	88,4%	90,7%	89,1%
Realización y Planes de Obra	93,3%	93,3%	93,3%
Restauración	73,9%	83,5%	78,2%
Salud Ambiental	92,5%	92,0%	92,2%
Secretariado	100,0%	99,2%	99,3%
Servicios al Consumidor	100,0%	100,0%	100,0%
Sistemas de Regulación y Control Automáticos	66,5%	66,7%	66,5%
Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	76,5%	78,6%	76,6%
Sonido	93,8%	83,3%	92,8%
Supervisión y Control de Máquinas e Instalaciones del Buque	100,0%	100,0%	100,0%
Vitivinicultura	85,7%	88,9%	87,5%
Total	81,7%	90,1%	86,3%

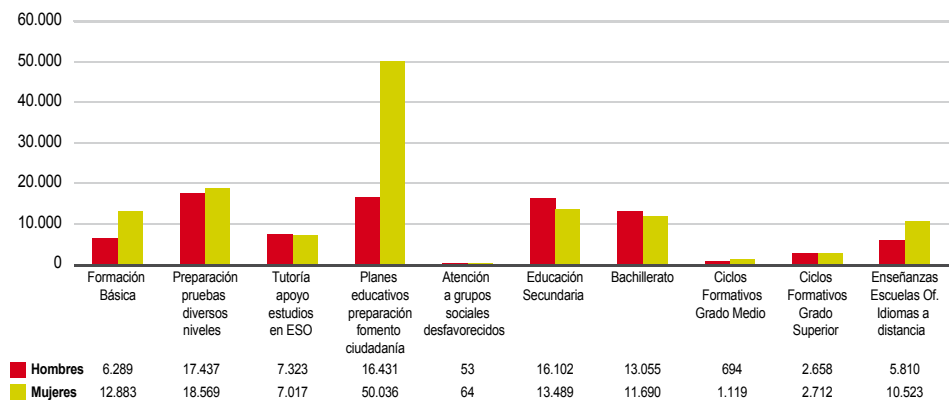
3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La población que cursa educación de personas adultas se compone en un 59,9% por mujeres y en un 40,1% por hombres, y en términos globales se ha incrementado ligeramente respecto al curso anterior. Esta composición por sexo no supone grandes variaciones con respecto a los dos cursos anteriores. Dentro de la educación de personas adultas, la población que cursa las enseñanzas de formación básica, así como la inscrita en planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, como pueden ser el uso básico de las TIC, el fomento de la cultura y el espíritu empresarial, el conocimiento del patrimonio cultural andaluz o la adquisición de hábitos saludables, se compone mayoritariamente por mujeres, en torno al 70%. Por otro lado, es este tipo de formación la que concentra la mayor parte del alumnado de estas enseñanzas.

A nivel global, se observa una disminución en el alumnado que accede a la formación básica respecto del curso anterior. Así, en el curso 2009-2010 se matricularon un total de 26.791 personas mientras que en el curso 2011-2012 se han matriculado 19.172 alumnos y alumnas. En las pruebas de preparación de diversos niveles, ciclos formativos de grado superior y bachillerato se registran incrementos en el alumnado, mujeres mayoritariamente en los dos primeros casos y hombres en el tercero.

Gráfico 3.68. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2011-2012



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.7. CULTURA Y DEPORTE

3.7.1. Número de visitantes a los museos gestionados por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Durante el año 2012, el número total de visitantes a los 17 museos gestionados por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte ascendió a 1.527.776 personas, de las que un 52% fueron mujeres y un 48% hombres. Esta cifra de visitas ha sufrido un descenso respecto al año 2011 de 75.764, que supone un 4,7%.

Por sexo, el referido descenso del 4,7% de las visitas se reparte en un 2,9% menos de mujeres y un 1,8% menos de hombres, cambiando el comportamiento opuesto observado el año anterior en el que bajó el porcentaje de visitantes hombres y se incrementó el de mujeres.

Las provincias que más personas recibieron en 2012 son Granada y Sevilla acumulando entre ambas el 59,6% de las personas visitantes de toda la red, en la misma tónica que en el pasado ejercicio. La distribución por sexo en cada provincia oscila entre 54% y 49% en las mujeres y entre 48% y 46% en los hombres, por lo que se puede considerar que existe una representación equilibrada en todas las provincias, si bien las mujeres son las visitantes mayoritarias en todas las provincias salvo en Huelva, donde los hombres suponen el 50,9%.

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La Red de Espacios Culturales de Andalucía está compuesta por 7 conjuntos y 23 enclaves arqueológicos y monumentales (durante 2012 permaneció cerrado por obras el enclave arqueológico de Gades). El número de visitas registrado fue de 3.745.298 personas, distribuidas por sexo, 1.582.656 fueron realizadas por hombres (42,3%) y 2.162.642 por mujeres (57,7%).

Aunque el número total ha disminuido respecto a 2011 en un 2,6%, sigue la tendencia observada en años anteriores en la que son más las mujeres las que visitan la Red de Espacios Culturales de Andalucía que los hombres. En concreto en 2010 la diferencia en puntos porcentuales fue de 6,4; en 2011, de 11 puntos y en 2012 aumenta hasta 15,5. Por tanto la tendencia en los últimos años es que, a pesar de que ha disminuido el número total de visitas, aumenta el número de las realizadas por mujeres y disminuye el número de las realizadas por hombres.

Por provincias, la distribución por sexo de las visitas es similar entre ellas excepto en los casos de Granada que destaca por la importancia de las visitas realizadas por mujeres con un porcentaje del 61%, en comparación con el 51% de la mayoría del resto de las provincias y de Jaén que destaca por la importancia de las visitas de los hombres con un porcentaje del 55% en comparación con el 49% del resto de las provincias.

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía es el conjunto organizado de bibliotecas públicas y de bibliotecas privadas, de uso público general, con ámbito geográfico diverso y escalonado, así como de otros centros de gestión y de apoyo a los servicios bibliotecarios, que disponen, principalmente, de colecciones y fondos bibliográficos de carácter general.

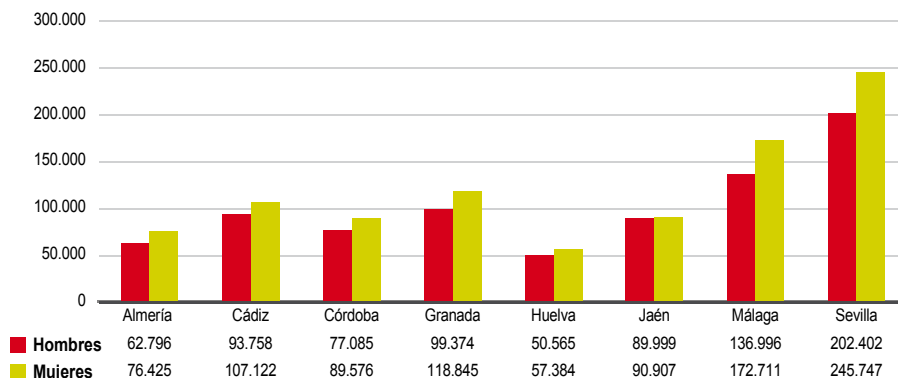
La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, coordinada por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, contaba en el ejercicio 2012 con un total de 816 puntos de servicio bibliotecario.

A 31 de diciembre de 2011, figuran inscritas en la Red como personas usuarias un total de 1.771.692, lo que supone un incremento de un 9,4% respecto al año anterior. En este sentido, se confirma la tendencia alcista de los últimos años, con un relevante incremento de 169.187 personas usuarias más. De éstas, el 55% son mujeres y el 45% son hombres.

Por provincias, la representación de ambos sexos se sitúa dentro de la franja de representación equilibrada en todas, manteniéndose la tendencia de años anteriores de que la proporción de mujeres es mayor que la de hombres en todas ellas, identificándose las mayores brechas en la provincia de Granada (42,6% de hombres y 57,4% de mujeres), seguidas de Málaga y Sevilla (con un 44,6% y un 44,5% de hombres, respectivamente y con un 55,3% y un 55,4% de mujeres respectivamente).

Las diferencias por sexo en el número de usuarios de las bibliotecas públicas no son significativas, aunque sigue la tendencia de una mayor presencia de las mujeres. Esto puede encontrar su explicación última en motivos económicos y sociales: así, la menor presencia de las mujeres en el mercado laboral le permite acceder a los servicios bibliotecarios en horario laboral. Por otra parte, la menor capacidad económica de las mujeres le impulsa a utilizar en mayor medida los servicios gratuitos que se prestan desde las bibliotecas. Por último, el rol de cuidadora de los hijos que aún siguen desempeñando mayoritariamente las mujeres determina que éstas acompañen a sus hijos/as a la biblioteca con mayor frecuencia de lo que lo hacen los hombres.

Gráfico 3.69. Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2011



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2011

Fuente: Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.7.4. Personal de las bibliotecas públicas de Andalucía por categoría y sexo

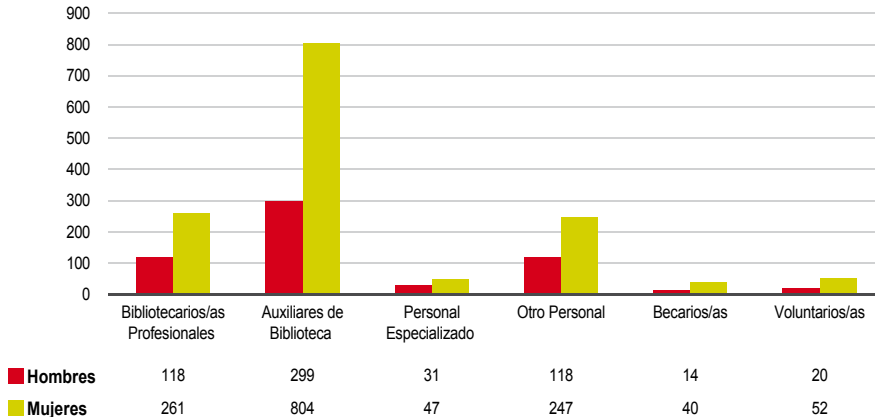
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

El personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía lo conformaban en 2011 un total de 2.051 personas, de las que 600 eran hombres y 1.451 eran mujeres. Se produce un incremento con respecto al año 2010 de 271 personas, pasándose de 536 a 600 hombres (64 más) y de 1.244 a 1.451 mujeres (207 más). Estos datos ponen de manifiesto que se trata de un sector laboralmente feminizado (siete de cada diez puestos son ocupados por mujeres), aunque con una representación equilibrada.

En el análisis del empleo por sexo y categoría, se puede observar que el número de mujeres supera al de hombres en todas las categorías, siendo la diferencia más acusada en el grupo de auxiliares de biblioteca con un 72,9% de mujeres y un 27,1% de hombres. El personal especializado tiene una representación más equilibrada por sexo ya que un 39,7% son hombres y un 60,3% son mujeres.

En el análisis del empleo por sexo y dedicación, se observa que el número de mujeres supera al de hombres en dedicación parcial en todas las categorías siendo la diferencia más acusada en el grupo de auxiliares de biblioteca, con un 82% de mujeres y un 18% de hombres.

El sector cultural ha sido tradicionalmente un sector feminizado, característica muy acentuada en el sector de las bibliotecas, ello a pesar de que las características de los puestos de trabajo en bibliotecas, con turnos, hacen más complicada la conciliación de la vida laboral y familiar. Tal vez existen aún reticencias entre los hombres a desempeñar esta profesión por la poca valoración social de que goza, aunque a niveles superiores en la escala laboral las desigualdades son menores.

Gráfico 3.70. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2011

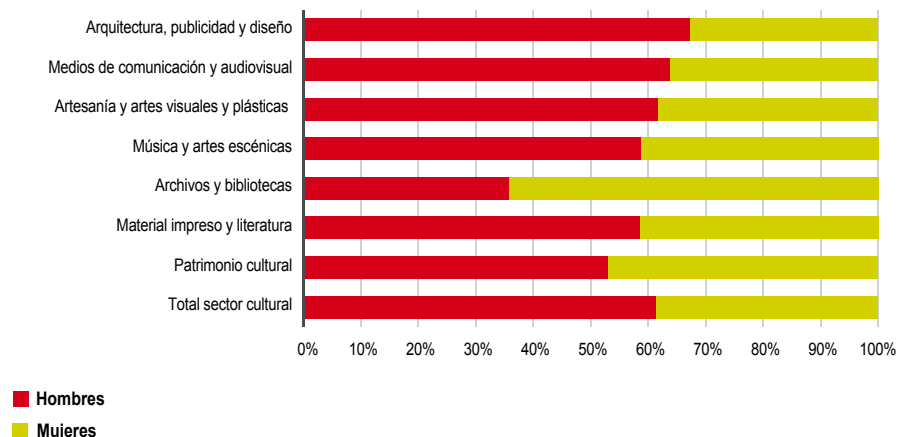
Fuente: Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.7.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Los últimos datos disponibles sobre el empleo en el sector cultural son los referidos a 2009 y proceden de la Contabilidad Regional Anual de la Cultura en Andalucía que elabora la Consejería de Cultura y Deporte y está incluida en el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2012. Dichos datos muestran que se trata de un sector en el que el 61,5% son hombres y el 38,5% son mujeres. Se mantiene la tendencia de años anteriores. Concretamente en el año 2008 el porcentaje de hombres empleados era del 61,9% y el de mujeres era del 38,1%.

Si se analizan los datos teniendo en cuenta los subsectores, sólo en Archivos y Bibliotecas el porcentaje de mujeres empleadas (64%) es superior al de hombres (36%). En la dimensión de patrimonio cultural el porcentaje de mujeres empleadas asciende al 47%, en material impreso y música y artes escénicas el porcentaje de mujeres supera el 40% mientras que en el resto de dimensiones no se alcanza dicho porcentaje siendo en la dimensión de arquitectura, publicidad y diseño en la que se encuentra un porcentaje de mujeres (34%) inferior con respecto al de los hombres.

Gráfico 3.71. Empleo cultural por dimensiones. Año 2009

Fuente: Contabilidad Regional Anual de la Cultura en Andalucía

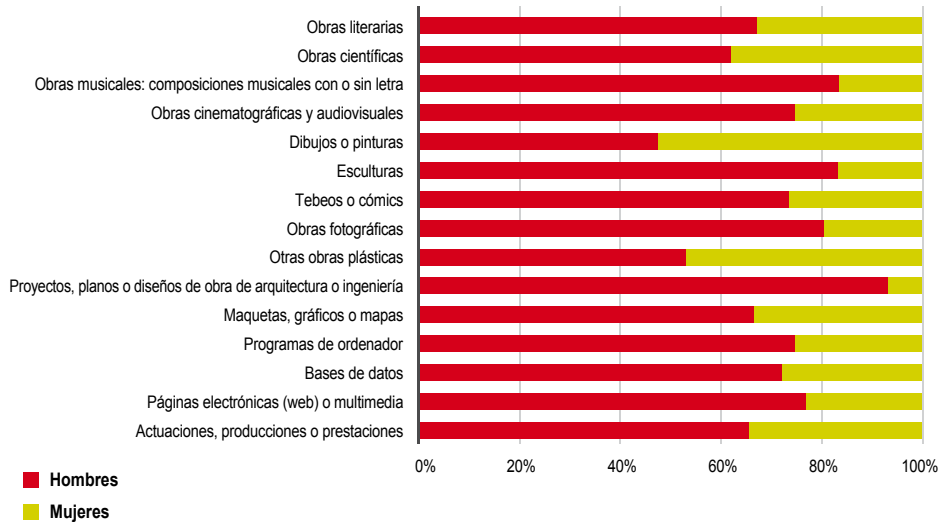
3.7.6. Solicitudes de inscripción en el Registro de la Propiedad Intelectual según sexo y tipo de obra

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

En 2012 se recibieron un total de 5.623 solicitudes de inscripción de obras en el Registro de la Propiedad Intelectual en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en las que en 5.620 ocasiones la persona solicitante era física. De éstas, el 30,1% correspondía a mujeres y el 69,9% a hombres. Se repite la tendencia de años anteriores en la que 3 de cada 10 obras registradas pertenecen a mujeres, estando aún lejos de alcanzar los márgenes de representación equilibrada.

En el análisis por tipo de obra, la proporción de hombres supera a la de mujeres en todos los casos. Las obras que cuentan con mayor presencia femenina en términos relativos son dibujos y pinturas (52%), otras obras plásticas (47%) y obras científicas (38%). En cambio, las obras cuya autoría es mayoritariamente masculina son los grupos de proyectos, planos o diseños de arquitectura o ingeniería (93%), composiciones musicales (84%), esculturas (83%) y páginas electrónicas (web) o multimedia (77%).

Gráfico 3.72. Autores/as de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según tipo de obra y sexo. Año 2012



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

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

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

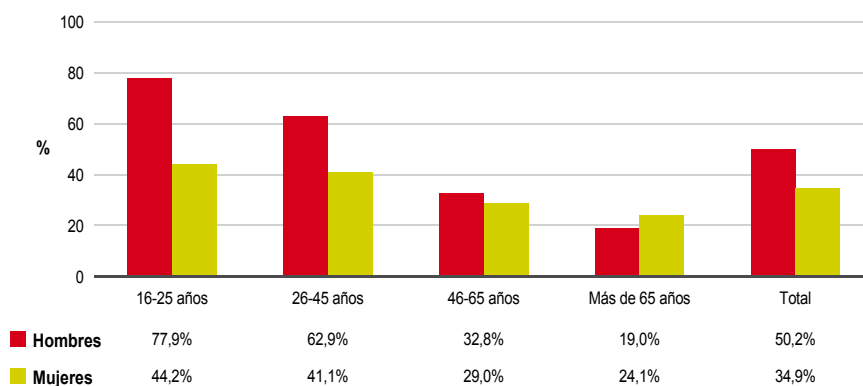
Analizando la tasa de práctica deportiva de hombres y mujeres, se observa que la tasa en los hombres es del 50,2% mientras que en las mujeres es del 34,9%. La tasa de abandono de prácticas deportivas comenzadas es muy similar en ambos sexos (12,1% en hombres y 11,4% en mujeres). Sin embargo se aprecian diferencias significativas en la tasa de práctica de varios deportes, en la que la tasa en hombres es del 19,9% y en mujeres del 8,9% (11 puntos porcentuales de diferencia).

Comparando los datos de 2012 con los últimos publicados de 2007, se observa que la tasa de práctica deportiva en hombres se ha incrementado 3,3 puntos porcentuales (46,9% en 2007). En el caso de las mujeres el incremento ha sido de 6,2 puntos porcentuales (28,7% en 2007). Esto supone una disminución de la brecha en la práctica deportiva entre hombres y mujeres, que pasa de 18,2 puntos porcentuales en 2007 a 15,3 en 2012.

En cuanto a los datos de práctica deportiva teniendo en cuenta las variables sexo y grupo de edad se observa que en el grupo de edad más joven (entre 16 y 25 años) la tasa de práctica deportiva es del 77,9% en hombres y del 44,2% en mujeres. A medida que aumenta la edad se observa una tendencia decreciente en la práctica deportiva en ambos sexos. Así en el grupo de edad de 26 a 45 años la tasa en hombres es del 62,9% y en mujeres es del 41,1%. La tendencia decreciente es más acusada en los hombres

que en las mujeres, acortándose la brecha de práctica deportiva hasta prácticamente desaparecer en el grupo de edad de 46 a 65 años (la tasa en hombres es del 32,8% mientras que en mujeres es del 29%, siendo la diferencia de solo 3,8 puntos porcentuales). En el último grupo de edad estudiado, personas mayores de 65 años, la tasa en la práctica deportiva femenina supera a la masculina, siendo del 24,1% en mujeres y del 19% en los hombres.

Gráfico 3.73. Práctica de deporte o actividad física en los últimos 12 meses, según sexo y grupos de edad. Año 2012



Fuente: Hábitos y actitudes de la población andaluza ante el deporte.
Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.7.8. Deportistas de Rendimiento en Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

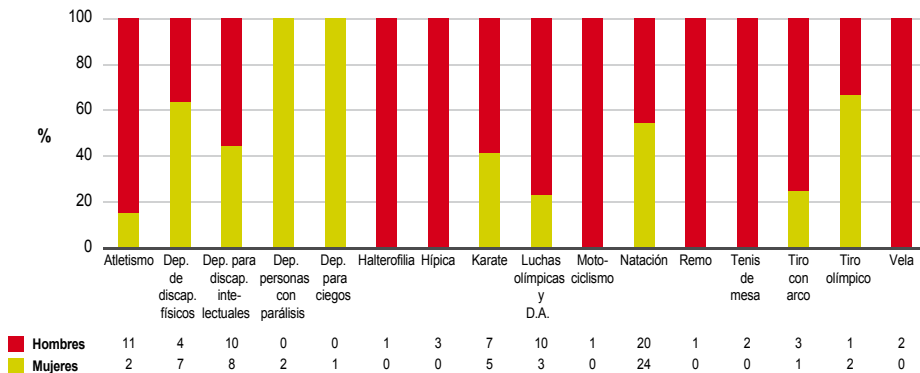
El Deporte de Rendimiento en Andalucía es la práctica deportiva dirigida a la consecución de los máximos resultados en las diferentes competiciones y se organiza en tres subcategorías: alto nivel, alto rendimiento de Andalucía y rendimiento base de Andalucía. Mediante los programas de rendimiento deportivo, la Consejería de Educación, Cultura y Deporte prioriza las actuaciones encaminadas a la búsqueda de jóvenes talentos, a la obtención de resultados de las selecciones andaluzas en los campeonatos nacionales y al aprovechamiento y mejora de los Centros Especializados de Tecnificación Deportiva existentes en la Comunidad.

La Resolución de la Secretaría General para el Deporte de 5 de junio de 2013 hace pública la última relación de deporte de rendimiento de Andalucía, correspondiente al año 2013. En deportes como halterofilia, hípica, motociclismo, remo, tenis de mesa y vela, el porcentaje de hombres deportistas de alto nivel y alto rendimiento es del 100%. Dicho porcentaje es igual o superior al 75% en atletismo, luchas olímpicas y disciplinas asociadas y tiro con arco.

En cambio en deportes para personas discapacitadas intelectuales y deporte para ciegos, las mujeres son el 100%. La participación de hombres y mujeres en kárate y natación es equilibrada.

Estos porcentajes comparados con los de años anteriores varían y no hay una tendencia clara.

Gráfico 3.74. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Resolución de 5 de junio de 2013 (BOJA nº 118 de 19/06/2013)

3.7.9. Licencias deportivas federadas en Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

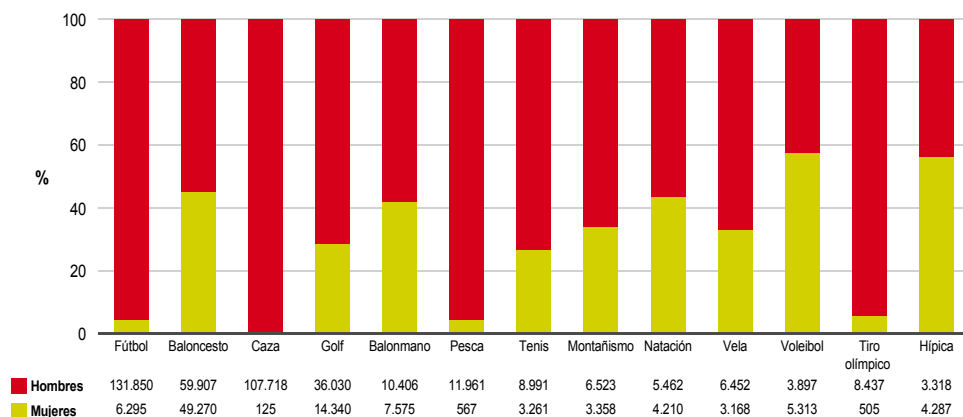
En el año 2011, las 61 federaciones deportivas andaluzas contaban con un total de 591.234 licencias, de las que 468.374 (79,2%) se expidieron a hombres y 122.860 (20,8%) a mujeres.

En los últimos años se percibe un ligero incremento del deporte federado femenino en Andalucía. Así en 2008 el 17,7% del total de licencias fueron expedidas a mujeres, en 2009 el 19,3% y en 2010 se llegó al 19,4%. En 2011 el incremento es mayor al experimentado en los dos últimos años, alcanzando el 20,8%, un porcentaje aún por debajo del umbral de representación equilibrada.

El 85% de las licencias expedidas por las 61 federaciones deportivas andaluzas están agrupadas en 13 disciplinas. Analizando los datos de licencias federativas en estas 13 disciplinas observamos la diferente participación de mujeres y hombres en el deporte federado andaluz. La participación de las mujeres es mayoritaria en voleibol (57,7% mujeres y 42,3% hombres) e hípica (56,4% mujeres y 43,6% hombres). En tres disciplinas de estas 13 la participación femenina es menor que la masculina aunque dentro

del umbral de representación equilibrada. Estas disciplinas son: natación (con 56,5% de licencias masculinas y 43,5% femeninas), balonmano (57,9% licencias para equipos masculinos y 42,1% equipos femeninos) y baloncesto (54,9% licencias para hombres y 45,1% para mujeres). En el resto de disciplinas deportivas la mayoría de licencias se expiden a hombres, destacando que en cuatro de ellas el porcentaje de licencias federativas expedidas para hombres supera el 90% (fútbol, pesca, caza y tiro olímpico).

Gráfico 3.75. Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2011



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

Fuente: Participación de la población andaluza en el deporte organizado. Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.7.10. Programa Estrella Élite de Andalucía

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

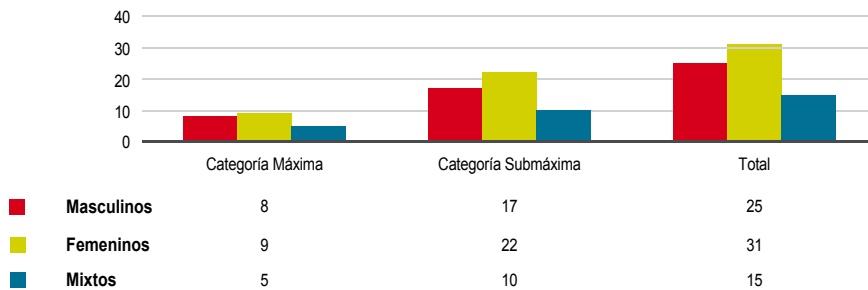
El programa Estrella Élite de Andalucía tiene como objeto el patrocinio de los equipos andaluces que participan en las ligas nacionales más relevantes, con la intención de consolidarlos en sus respectivas competiciones. El programa patrocina dos categorías: máxima, para competiciones nacionales y submáxima,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

En la temporada 2012-2013, se beneficiaron de este patrocinio un total de 71 equipos o clubes, 13 menos que en la temporada anterior. De estos 71 equipos, 22 compitieron en categoría máxima (competiciones nacionales) y 49 en categoría submáxima (competiciones autonómicas).

De los 22 equipos en categoría máxima, según categoría y sexo, 8 son masculinos, 9 femeninos y 5 mixtos. De los 49 equipos de categoría submáxima, 17 son masculinos, 22 femeninos y 10 mixtos.

Independientemente de la categoría, en la temporada 2012-2013 el programa ha beneficiado a 31 equipos femeninos, 25 masculinos y 15 mixtos. Si comparamos estas cifras con las de la temporada anterior, hay un 21,9% menos de equipos masculinos beneficiados por el patrocinio por un 16,2% menos de equipos femeninos. En equipos mixtos se mantiene el mismo número de equipos beneficiados.

Gráfico 3.76. Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2012-2013



Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Deporte

3.8. SALUD

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

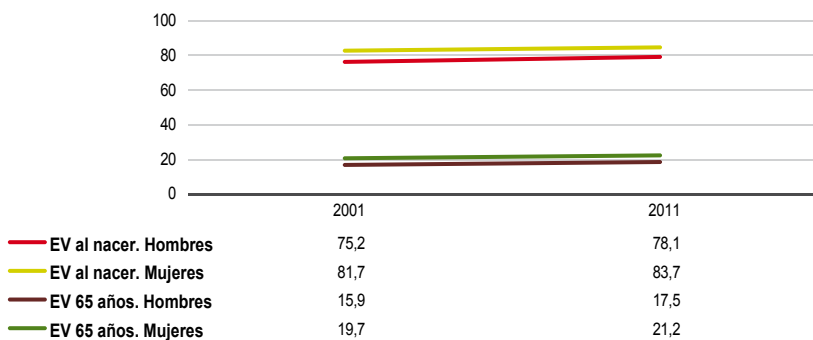
Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

La esperanza de vida al nacer y a los 65 años, en evolución ascendente desde 1975, se estabiliza este año entre las mujeres y experimenta un ligerísimo incremento entre los hombres. Entre las mujeres, los valores para 2011 coinciden con los de 2012: 83,6 años de esperanza de vida al nacer y 21,1 a los 65 años. Entre los hombres se incrementa en dos décimas la esperanza de vida al nacer situándose en 77,9 años en 2011 (77,7 en 2010) y también dos décimas la esperanza a partir de los 65 años, situándose en 17,5 en 2011 (17,3 en 2010).

Por tanto, las diferencias en la esperanza de vida en 2011 entre ambos sexos, siguen manteniéndose muy similares a las de 2010. En 2011 las mujeres tienen 5,7 años más de esperanza de vida al nacer y 3,6 años más de esperanza de vida a partir de los 65 años que los hombres.

En una perspectiva temporal más amplia, remontándonos a 2001, la esperanza de vida al nacer aumenta más entre los hombres (2,9 años) que entre las mujeres (1,9 años) y aumenta en la misma medida para hombres y mujeres a partir de los 65 años (1,6 años).

Gráfico 3.77. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2001 y 2011



Nota: Años de vida

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

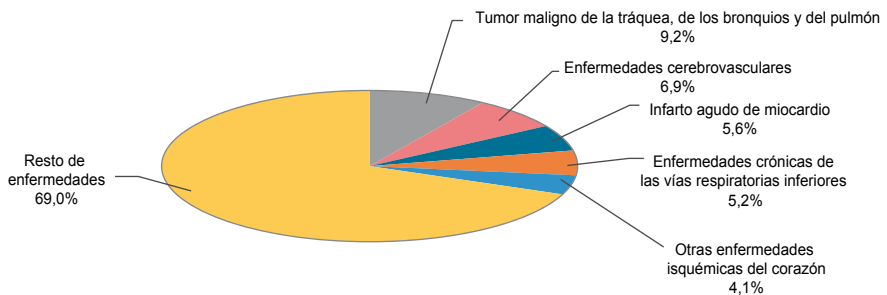
3.8.2. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Entre las cinco primeras causas de muerte de los hombres en Andalucía, cabe destacar que el único incremento entre 2011 y 2012 se registra en el infarto agudo de miocardio, que pasa de suponer el 5,4% de las causas de muerte en 2011, al 5,6% en 2012. Sin embargo, el descenso experimentado en otras tres causas (tumor maligno de tráquea y de pulmón; enfermedades crónicas de las vías respiratorias y otras enfermedades isquémicas del corazón) y la estabilización de las enfermedades cerebrovasculares hace que la incidencia porcentual de la suma de las primeras cinco causas de muerte en hombres en Andalucía con respecto al global de causas descienda del 32,2% de 2011 al 31% de 2012.

Estos cambios han supuesto también una modificación en el orden de incidencia de estas enfermedades, puesto que el infarto agudo de miocardio sube a la tercera posición, mientras que las enfermedades crónicas de las vías respiratorias desciende al cuarto lugar, causando el 5,2% de los decesos por el 5,7% de 2011.

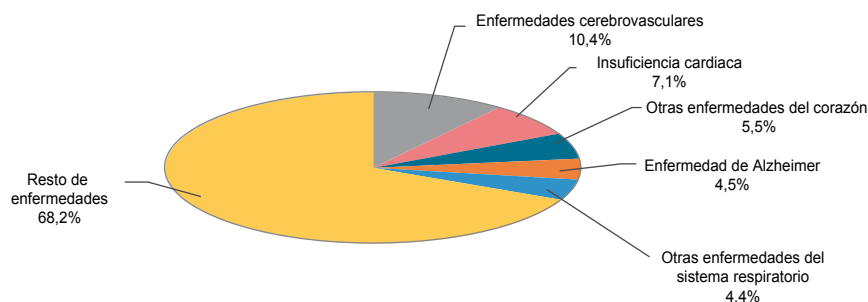
Gráfico 3.78. Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 3T/2012



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

Entre las mujeres, se incrementa en cinco décimas la incidencia de las cinco primeras causas de muerte, pasando del 31,4% de 2011 al 31,9% en 2012. Se mantiene el orden de las tres primeras causas de muerte (enfermedades cerebrovasculares; insuficiencia cardíaca y otras enfermedades del corazón), aunque con incrementos de entre tres y cinco décimas de punto porcentual. Pero el cambio más importante está en la desaparición del infarto agudo de miocardio de la lista de las cinco causas de muerte más frecuentes, que pasa a convertirse en la sexta causa. El quinto lugar lo ocupan "otras enfermedades del sistema respiratorio" que es causa del 4,4% de los fallecimientos entre las mujeres. Por su parte, la enfermedad de Alzheimer pasa de ser la quinta causa de muerte más frecuente a ocupar la cuarta posición, a pesar de que su incidencia desciende del 4,6% al 4,5% respecto a 2011.

Gráfico 3.79. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10^a) 3T/2012



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

Se incrementan, pues, las diferencias en las principales causas de muerte entre hombres y mujeres, al desaparecer el infarto agudo de miocardio entre las mujeres como una de las causas principales y al no ser la enfermedad de Alzheimer una de las cinco principales causas de muerte entre los hombres. Ello implica la necesidad de analizar la morbilidad de forma diferenciada para hombres y mujeres, ya que esta información resulta esencial para lograr una planificación sanitaria con perspectiva de género.

3.8.3. Estado de salud percibido según sexo en Andalucía

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

La percepción subjetiva de hombres y mujeres sobre su estado de salud, es decir, lo que se denomina salud percibida, es un dato de enorme importancia para la definición de las políticas de salud con perspectiva de género.

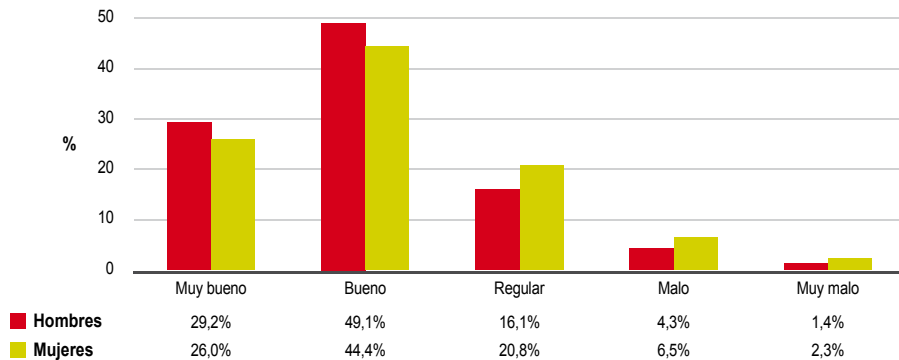
Los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2011–2012, reflejados en el gráfico, indican un cambio de tendencia con respecto a las dos anteriores encuestas (2006 y 2009). Entre las dos encuestas anteriores se registró un descenso del porcentaje de personas que calificaba su salud como “muy buena” pero se detectó un incremento o estabilización generalizada del resto de valores. En la encuesta de 2011–2012 aumenta considerablemente el porcentaje de hombres y mujeres que consideran que su salud es “muy buena” pero se reducen los porcentajes de aquellas personas que consideran su salud “buena”, “regular”, “mala” o “muy mala”.

Así, en la Encuesta Europea de Salud en España 2009, un 20,7% de los hombres y un 17,6% de las mujeres valoraban su salud como “muy buena”, frente al 29,2% y 26%, respectivamente registrado en 2011. En la respuesta “buena” se concentran en 2011 el 49% de los hombres y el 44,4% de las mujeres, frente al 55,6% y 48,8% de 2009, respectivamente.

En 2011, un 16,1% de los hombres califica su salud de “regular” y un 5,6% de “mala” o “muy mala”. El 20,1% de las mujeres considera que su salud es “regular” y un 8,8% la percibe como “mala” o “muy mala”.

En síntesis, las mujeres siguen percibiendo que cuentan con peor salud que los hombres. Una posible explicación para esto, además de tener en cuenta la mayor longevidad de las mujeres, es que las enfermedades crónicas más frecuentes diagnosticadas en Andalucía: artrosis, artritis, varices, depresión... entre otras, tienen mayor incidencia en las mujeres que en los hombres.

Gráfico 3.80. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2011



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad e Instituto Nacional de Estadística (INE)

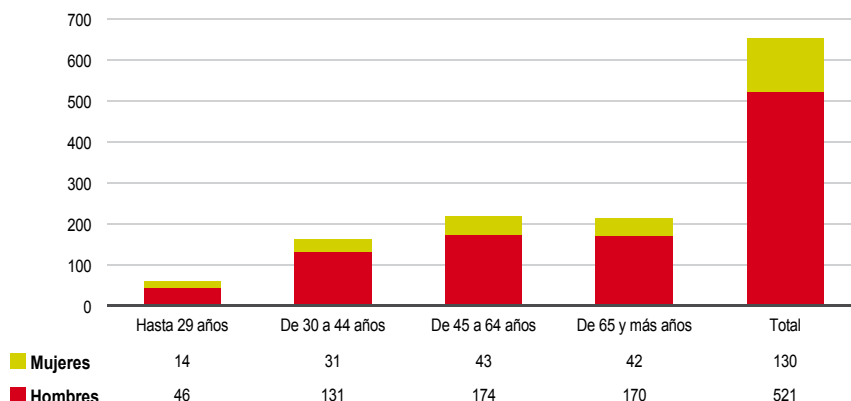
3.8.4. Defunciones registradas en Andalucía por causa del suicidio

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Comparando los datos de 2010 y 2011, podemos apreciar que el número de suicidios ha descendido, tanto en hombres como en mujeres. Entre los hombres desciende de 537 a 521 fallecimientos (-2,8%) y entre las mujeres de 148 a 130 (-12,2%). Del total de 651 suicidios producidos en 2011, las mujeres suponen el 20% (21,6% en 2010) y los hombres el restante 80% (78,4% en 2010).

Estos datos evidencian una significativa brecha de género en el control sobre el propio cuerpo que hombres y mujeres ejercen en un momento crítico de su vida.

Gráfico 3.81. Número de muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2011



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

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

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

De las personas admitidas a tratamiento en los Centros de Tratamiento Ambulatorio de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones por sustancias psicoactivas y alcohol, un 86% fueron hombres y un 14% mujeres. La evolución por sexo muestra que, entre 2012 y 2010, el porcentaje de mujeres admitidas a tratamiento sobre el total ha descendido 2,6 puntos porcentuales, incrementándose en la misma medida el porcentaje de hombres.

La droga que origina el mayor número de admisiones tanto en hombres como en mujeres es el alcohol, seguido de la cocaína y el cannabis. Según el tipo de sustancia el porcentaje de mujeres admitidas por tratamiento oscila entre el 17,1% por alcohol, el 10,1% por cocaína y el 12,8% por cannabis. Las sustancias cuyo consumo presenta una prevalencia más equilibrada entre hombres y mujeres son los hipnóticos y sedantes (56%, hombres y 44%, mujeres).

El número de admisiones a tratamiento por heroína/rebujao ha descendido notablemente, pasando de 4.031 en el año 2010 a 2.596 en el año 2012. En cuanto a las características socio-demográficas no se aprecian diferencias significativas a lo largo de los tres años considerados.

El número de admisiones a tratamiento por cocaína se ha mantenido prácticamente estable desde el año 2010. No se aprecian cambios destacables en las características socio-demográficas entre 2010 y 2012.

El número de admisiones a tratamiento por MDMA y derivados se ha mantenido en niveles muy bajos entre los años 2010 y 2012. A pesar de ello, este número prácticamente se ha duplicado, pasando de 33 a 61 admisiones. En cuanto a las características socio-demográficas, éstas se han mantenido estables.

No se aprecian cambios significativos en el número de admisiones a tratamiento por hipnóticos y sedantes entre los años 2010 y 2012. En esta última sustancia se registran las mayores diferencias por sexo y edad. Entre las personas admitidas a tratamiento por hipnosedantes, las mujeres tienen una media de edad aproximadamente 9 años mayor que los hombres: 42,1 años y 32,8 respectivamente. El porcentaje de mujeres admitidas a tratamiento por estas sustancias ha ido en aumento desde 2010, pasando del 33,8% al 43,6% en 2012.

Las admisiones a tratamiento por cannabis se han visto incrementadas notablemente, pasando de 2.641 en el año 2010 a 4.598 en 2012. A pesar de este incremento, el perfil socio-demográfico se ha mantenido estable.

Las admisiones a tratamiento por alcohol han pasado de 5.942 en el año 2010 a 6.841 en 2012.

La situación laboral más habitual entre personas admitidas a tratamiento es el desempleo, tanto en hombres como en mujeres. No obstante la tasa más elevada de hombres y mujeres empleados admitidos a tratamiento se da en los casos relacionados con el consumo de cocaína y alcohol, y particularmente en el caso de las mujeres con el consumo de hipnóticos.

Por nivel de estudios, la situación más frecuente entre hombres y mujeres es la de una persona que ha completado como máximo la educación obligatoria. No obstante resulta llamativo que los porcentajes más altos de personas con estudios universitarios que están admitidas a tratamiento lo están por consumo de MDMA y derivados tanto entre los hombres (10,2%) como entre las mujeres (11,1%). Entre las mujeres con estudios universitarios admitidas a tratamiento, la droga más frecuente son los hipnóticos (13,3%) seguidos del alcohol (12%), mientras que entre los hombres con estos estudios son los MDMA aludidos, seguidos del alcohol (5,5%) y los hipnóticos (5,3%).

El modelo de convivencia de las personas que inician un tratamiento por consumo de sustancias psicoactivas varía principalmente en función del sexo. En las admisiones por consumo de alcohol se encuentran las tasas más elevadas de personas que viven con pareja e hijos/as. También es elevada entre las mujeres admitidas a tratamiento por consumo de hipnóticos que conviven con su pareja e hijos/as. Se observa que el porcentaje de hombres que viven con su familia de origen son más elevados que los de las mujeres.

Admisiones a tratamiento por consumo de drogas según sustancia principal, sexo y variables demográficas. Año 2012

	Heroína / Rebujo		Cocaína		MDMA y derivados		Hipnóticos y sedantes		Cannabis		Alcohol							
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total				
Nº de admisiones	2.303	293	2.596	4.263	481	4.744	52	9	61	197	152	349	4.011	587	4.598	5.668	1.173	6.841
Edad media	88,7%	11,3%	38,5	37,4	38,4	31,9	31,9	23,1	23,9	32,8	42,1	36,9	24,3	23,3	24,2	42,9	43,7	43
Nivel de estudios																		
Analfabetos	2,9%	2,5%	2,9%	1%	1,1%	1%	0%	0%	0%	3,1%	0,7%	2,1%	0,8%	0%	0,7%	1,5%	1%	1,4%
Enseñanza obligatoria (completa o incompleta)	89%	84,6%	88,4%	85,8%	80,8%	85,3%	73,5%	77,8%	74,1%	84,2%	70,5%	77%	86,4%	84,4%	86,1%	79,2%	71,5%	77,8%
Secundaria 2ª etapa	4%	7,4%	4,4%	8,5%	11,2%	8,7%	16,3%	11,1%	15,5%	4,2%	13,4%	9,5%	8,8%	11,5%	9,2%	10,2%	13,2%	10,7%
Estudios Universitarios	0,8%	2,9%	1%	2,9%	4,5%	3,2%	10,2%	11,1%	10,3%	5,3%	13,3%	8,7%	3%	3,4%	3,1%	5,5%	12%	6,7%
Otros	3,3%	2,6%	3,3%	1,8%	2,4%	1,8%	0%	0%	0,1%	3,2%	2,1%	2,7%	1%	0,7%	0,9%	3,6%	2,3%	3,4%
Situación Laboral																		
Empleado/a	10,6%	7,7%	10,3%	31,8%	21%	30,8%	26,5%	11,1%	24,1%	12%	24,7%	17,4%	16,8%	14,3%	16,4%	34,7%	26,7%	33,4%
Desempleado/a	70,5%	71,5%	70,6%	58,7%	67%	59,5%	51%	55,5%	51,7%	74,5%	41,5%	60,5%	54,2%	49%	53,6%	47,1%	49,9%	47,5%
Otros	18,9%	20,8%	19,1%	9,5%	12%	9,7%	22,5%	33,4%	24,2%	13,5%	33,8%	22,1%	29%	36,7%	30%	18,2%	23,4%	19,1%
Modelo de convivencia en los 30 días previos a la admisión a tratamiento																		
Solo/a	18%	17,2%	17,9%	11,2%	9,5%	11%	12,6%	0%	10,3%	15,3%	10,6%	13,3%	6,7%	4%	6,4%	17%	14,3%	16,6%
Únicamente con pareja	7,9%	22,8%	9,6%	10%	10,8%	10,1%	4,1%	22,2%	6,9%	6,3%	16,3%	10,6%	5,6%	7,3%	5,8%	11,8%	14,4%	12,3%
Únicamente con hijos/as	1,1%	7,4%	1,9%	1,2%	11%	2,2%	0%	11,1%	1,7%	1,1%	7,8%	3,9%	0,6%	4,5%	1,1%	2,4%	16,9%	4,9%
Con la pareja e hijos/as	14,6%	11,9%	14,2%	25,7%	23,9%	25,5%	6,1%	0%	5,2%	17,4%	37,6%	26%	11,2%	10,2%	11%	34,3%	31%	33,7%
Con la familia de origen	30,9%	16,9%	29,4%	38,1%	30,4%	37,4%	67,1%	55,6%	65,5%	37,9%	22%	31,1%	66,8%	59,2%	65,8%	26,2%	15%	24,3%
Otros	27,5%	23,8%	27%	13,8%	14,4%	13,8%	10,1%	11,1%	10,4%	22%	5,7%	15,1%	9,1%	14,8%	9,9%	8,3%	8,4%	8,2%

Fuente: Observatorio Andaluz sobre Drogas y Adicciones.

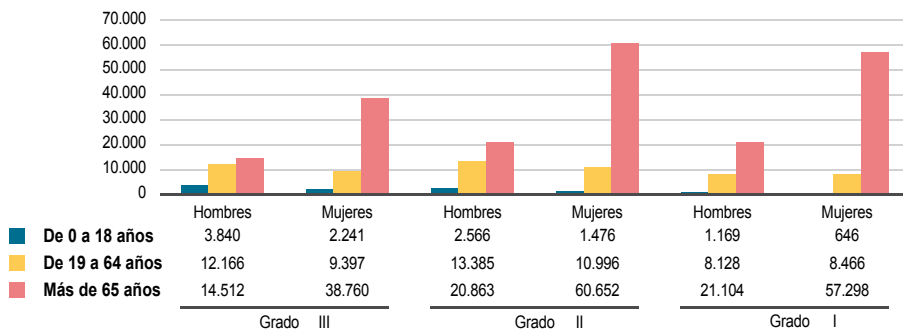
3.9. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

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

Gráfico 3.82. Resoluciones dictadas de situación de dependencia en Andalucía según el grado. Año 2013



Nota: Datos a 17 de septiembre de 2013

Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Si bien el número de dictámenes resueltos a personas menores de 65 años refleja que en los primeros rangos de edad el número de hombres en situación de dependencia supera al de las mujeres; en términos globales, los hombres suponen un 20,1% de la población total reconocida como en situación de dependencia.

Observándose que el número de mujeres en situación de dependencia es significativamente mayor que el de hombres, pudiera pensarse que esto se debe a una prevalencia estadística de las mujeres sobre los hombres en edades avanzadas. Siendo esta variable, la edad, uno de los factores primordialmente causantes de dichas situaciones de dependencia.

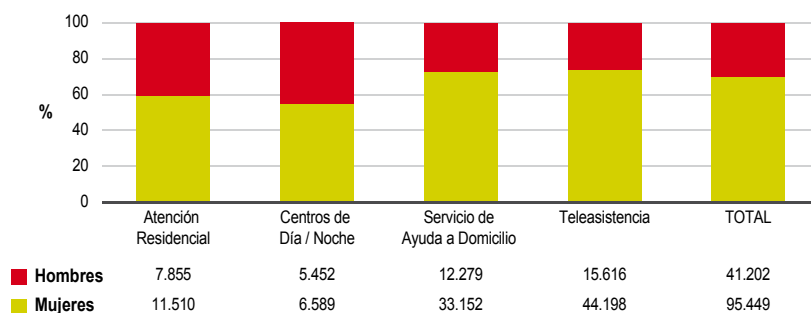
Esta hipótesis, sin embargo, pierde fundamento ante datos tales como que, según el Instituto Nacional de Estadística, en la población andaluza de más de 65 años un 57% son mujeres y un 43% de hombres, mientras que en la población de personas con situación de dependencia reconocida, en el mismo rango de edad, un 73% son mujeres y un 27%, hombres⁴.

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

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Los servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención en Andalucía son la Atención Residencial, los Centros de Día y de Noche, el Servicio de Ayuda a Domicilio y la Teleasistencia. A fecha de la obtención de los datos para 2013, las mujeres representan casi el 70% de las personas beneficiarias de estos servicios, con un total de 95.449 mujeres (69,9%) por 41.202 hombres (30,2%).

Gráfico 3.83. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a 17 de septiembre de 2013

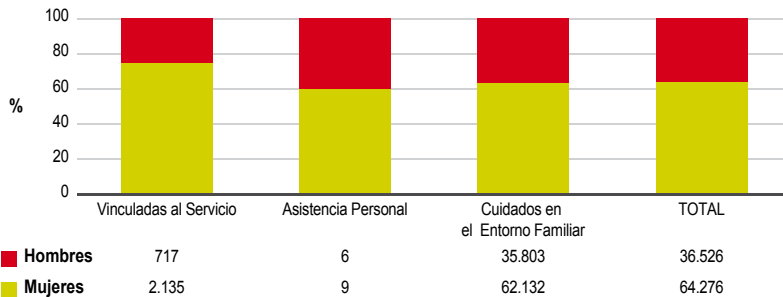
Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

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

En el conjunto de prestaciones reconocidas hasta la fecha de extracción de los datos, las mujeres suponían un 63,8% y los hombres el 36,2% restante.

⁴ Fuente: SISAAD-IMSERSO a 17 septiembre de 2013

Gráfico 3.84. Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía. Año 2013



Nota: Datos a 17 de septiembre de 2013

Fuente: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

De otro lado, tomando como grupo de referencia el de su propio sexo, las mujeres utilizan en el 59,8% de los casos los servicios, frente a un menor uso de las prestaciones económicas, mientras que los hombres tienen una distribución algo más equilibrada entre ambas opciones, con un 53% de beneficiarios de servicios.

Finalmente, el análisis de las tendencias por sexo, en función del servicio prescrito, muestra que tanto para hombres como para mujeres el servicio más demandado es el de Ayuda a Domicilio, una vez obviado el Servicio de Teleasistencia, por ser éste compatible con otros. No obstante, en el caso de las mujeres se observa una tendencia más marcada hacia la prescripción del Servicio de Ayuda a Domicilio, con un 34,7%, frente a la Atención Residencial, que alcanza el 12,1% y son especialmente escasos, comparativamente, los Programas Individuales de Atención donde se les prescribe el servicio de Centro de Día. Con relación a este último servicio, es prescrito a un 6,9% de las mujeres, por un 13,2% en el caso de los hombres.

3.9.3. Denuncias por malos tratos producidos por pareja o expareja según Comunidad Autónoma

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

En Andalucía, en 2012, las denuncias por violencia de género interpuestas fueron 26.915, lo que supone un descenso del 2,9% respecto a las 27.727 registradas en 2011, según los datos del Consejo General del Poder Judicial.

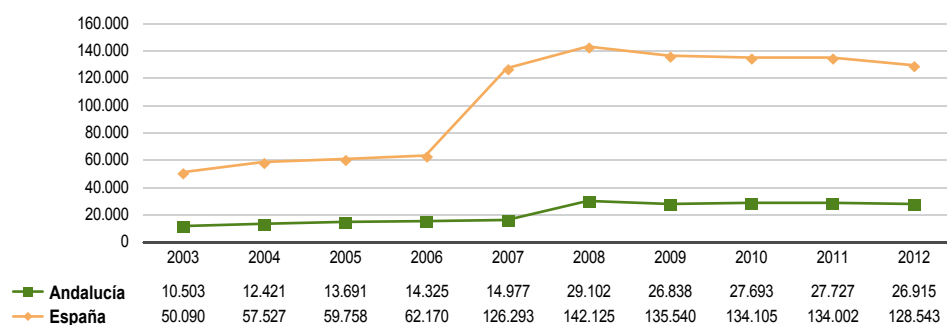
Las denuncias recibidas en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en la Comunidad Autónoma de Andalucía representan un 20,9% del total computado en el territorio nacional (128.543), siendo la proporción prácticamente idéntica a 2011 (20,7%). Andalucía es la primera Comunidad Autónoma por número absoluto de denuncias del Estado, por delante de Madrid (20.935 denuncias), Comunidad Valenciana (17.830) o Cataluña (17.777). No obstante Andalucía es la sexta Comunidad Autónoma española en número de denuncias por 10.000 mujeres, 61,8. Con más denuncias, Baleares con 84,7 y Canarias 72,5, la Comunidad Valenciana 69, la Región de Murcia 65,5 y Madrid con 62,1.

En España, la tasa de denuncia en 2012 por cada 10.000 mujeres ha alcanzado un valor de 53,6 denuncias, inferior en 10,3 denuncias respecto a 2011 (63,9 denuncias).

Con respecto a la persona que presenta la denuncia, el 8,3% fueron presentadas por las víctimas, el 0,3% por familiares y un 63,6% tuvieron origen en atestados policiales. Con respecto al año anterior, en 2012 las denuncias presentadas por las víctimas aumentaron en 0,4 puntos porcentuales y también se incrementaron en 0,1 puntos porcentuales las denuncias presentadas por familiares, disminuyendo en 12,6 puntos porcentuales las denuncias originadas por atestados policiales.

Por provincias, Sevilla y Málaga registraron el 50% del total de denuncias en Andalucía, las dos provincias con más denuncias (en total 13.286), mientras que las provincias de Córdoba, Huelva y Jaén aportan un 15,8% del total de las denuncias.

Gráfico 3.85. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España



Nota1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares

Nota2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

En el gráfico se observa que el número de denuncias en Andalucía ha seguido una evolución ascendente con un incremento mantenido entre 2002 y 2008, año en el que se marcó el máximo de 29.102, seguido de un ligero decremento en 2009, con 26.838, aunque en los dos años siguientes se produce un aumento progresivo, 2010 con 27.693 denuncias y 2011 con 27.727 denuncias, tendencia que ha cambiado en el año 2012 con un descenso en el número de denuncias 26.915.

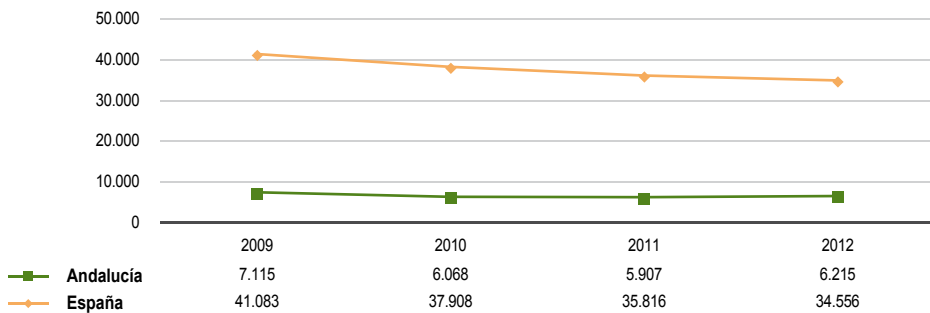
La sensibilización en materia de violencia de género a nivel estatal se muestra igualmente en el aumento constante de las denuncias desde 2002 a 2007, y resultó considerable en 2008, que terminó con 142.125 denuncias. En 2009 se computaron 133.540 denuncias, en 2010, 134.105, en 2011 fueron 134.002, y 128.543 denuncias en el año 2012, lo que supone una tendencia de descenso, como la situación observada en Andalucía.

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

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

Las órdenes de protección incoadas en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en Andalucía en 2012 fueron 6.215, cerca del 18% de la totalidad de las incoadas en España 34.556. Esto sitúa a Andalucía como la Comunidad Autónoma con mayor número de órdenes de protección incoadas, seguida de Cataluña, la Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana.

Gráfico 3.86. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España



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

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

El número de órdenes de protección incoadas en Andalucía en 2012 ha sido aproximadamente un 5% superior al de 2011 (308 órdenes de protección más). A nivel estatal el número de órdenes de protección incoadas ha descendido un 3,6%.

De las 6.215 órdenes de protección incoadas en Andalucía en 2012, se acordaron 4.059 por los Juzgados especializados en Violencia sobre la Mujer, un 65% del total, 5 puntos porcentuales menos que en 2011. En España se acordaron un 61% del total de las órdenes de protección incoadas, 5 puntos porcentuales menos que en 2011.

Por provincias, las órdenes se incrementaron en Sevilla, Málaga, Cádiz, Almería y Jaén, mientras que disminuyeron en el resto. Sevilla, Málaga y Cádiz aúnan cerca del 68% de las órdenes de protección incoadas.

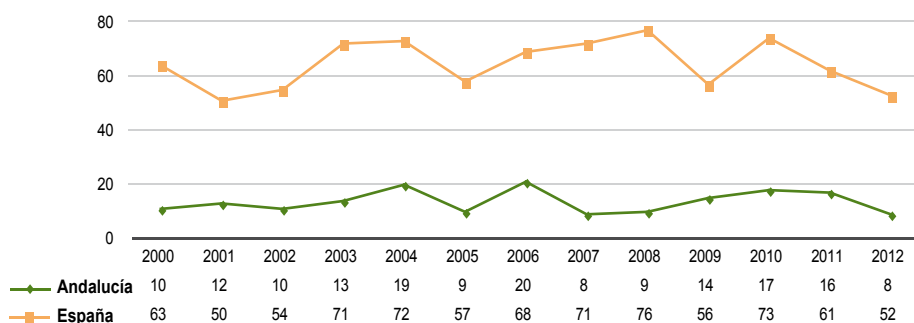
3.9.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

En 2012 fallecieron en Andalucía ocho mujeres como consecuencia de la violencia de género, un 15% del total de las fallecidas por violencia de género en España (52). Este dato, en Andalucía, en términos absolutos supone un descenso del 50% respecto a los dos años anteriores, 2010 y 2011.

De las mujeres fallecidas en Andalucía, ninguna había denunciado. A nivel nacional el 19,2% de las fallecidas había puesto previamente una denuncia. Ambos datos han descendido con respecto al año 2011 (en Andalucía habían denunciado un 27% y a nivel nacional un 24%).

Gráfico 3.87. Evolución de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía



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

Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Por edad de las víctimas, el 37,5% del total tenía más de 70 años y un 12,5% entre 51 y 60 años, teniendo entre 21 y 30 años el 25%. A nivel nacional, una de cada cuatro fallecidas tenía entre 21 y 30 años, seguidas de las mayores de 64 años con el 21,2% de las víctimas mortales. Con respecto a los agresores, el 28,8% tenía una edad comprendida entre los 31 y 40 años, y el 25% tenía más de 64 años.

Las CC.AA. con una mayor tasa de muertes por millón de mujeres mayores de 15 años en 2012 son: Castilla-La Mancha (4,5), Baleares (4,2), Cataluña (4), Galicia (3,1), Comunidad Valenciana (2,7), Andalucía y Canarias (2,2 ambas) y Comunidad de Madrid (2,1).

En una perspectiva temporal, entre 1999 y 2012, se pueden apreciar diferentes comportamientos en Andalucía y en España. Hasta el año 2006 el número de muertes en Andalucía siguió una tendencia similar a la del resto de España. En 2007 se registró una disminución en el número de fallecidas en Andalucía del 55,6% mientras que esta

reducción a nivel nacional fue del 28,3%. En 2008, la cifra de víctimas mortales en Andalucía por violencia de género (9) fue similar a 2007 (8). El dato menos favorable a nivel nacional en cuanto a mujeres fallecidas se registró en 2009 y esto se debió a que durante un periodo de dos meses no se produjo ningún fallecimiento. Sin embargo, en 2010 se produjo un repunte en el número de mujeres fallecidas.

En 2011, se registra una reducción en el número de víctimas mortales por violencia de género en Andalucía, situándose en 16, reducción que también se ha producido a nivel estatal. Esta reducción de víctimas mortales por violencia de género se produce de nuevo en el año 2012, descendiendo a 8 mujeres. Igualmente la disminución de víctimas mortales también se ha producido a nivel estatal, de 61 casos en 2011 se ha pasado a 52 en 2012.

3.9.6. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas en Andalucía

En el año 2012 se concedieron en Andalucía 52.703 permisos por maternidad, de los que el 98,8% fueron disfrutados en exclusiva por la madre y un 1,2% se compartieron con el otro progenitor de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, en los términos que permite la legislación. Este dato representa un 17,6% del total de prestaciones de maternidad concedidas en España, dato similar al porcentaje de mujeres censadas en Andalucía con respecto al total de mujeres en España.

En relación al año 2011, han disminuido los permisos de maternidad en un 8,6%, tanto en conjunto como los disfrutados sólo por la madre. En el caso de los permisos disfrutados de manera compartida por el padre la reducción ha sido del 4,4%. Aunque no existe una relación unívoca entre nacimientos y prestación por maternidad, sin duda el descenso del 3,7% en los nacimientos registrados en Andalucía entre 2011 y 2012 tiene reflejo en el menor número de prestaciones concedidas. En el conjunto de España también se observa una reducción, en este caso del 7,9%, en el número de prestaciones de maternidad entre 2011 y 2012.

Por lo que se refiere a la prestación por paternidad, en Andalucía se concedieron 37.973 permisos, un 15,4% de los concedidos a nivel nacional, una proporción inferior a la que suponen los hombres andaluces sobre el total de hombres censados a nivel nacional. Este dato supone una disminución del 9,7% respecto al año 2011 en Andalucía y una disminución del 8,8% en el conjunto del país.

3.10. VIVIENDA Y TRANSPORTE

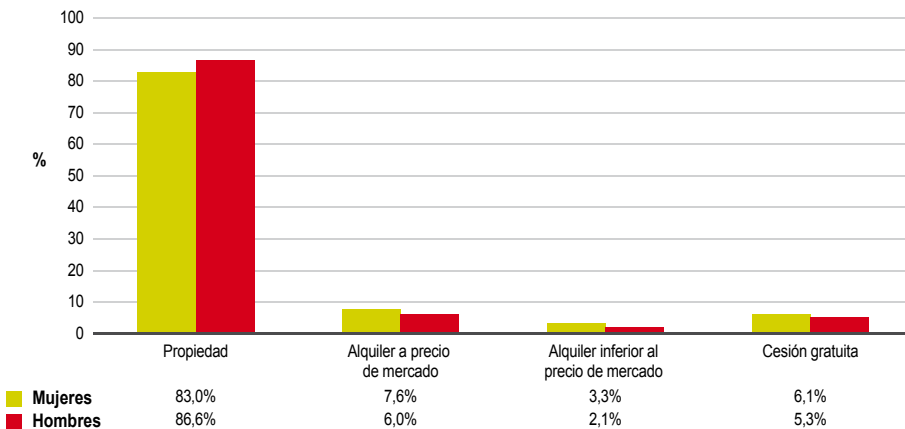
3.10.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) ofrece datos sobre los regímenes de tenencia de la vivienda principal, que pueden ser propiedad, alquiler a precio de mercado, alquiler a precio inferior de mercado y cesión gratuita.

Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes a 2011, muestran que un 86,6% de los hombres y un 83% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 6% de los hombres y un 7,6% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 2,1% de los hombres y un 3,3% de las mujeres vivían en alquiler a precio inferior de mercado. El último tipo de tenencia, la cesión gratuita, es el régimen en el que se encuentra el 5,3% de los hombres y el 6,1% de las mujeres.

Gráfico 3.88. Hogares según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2011



Nota: Datos porcentuales

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Observando la evolución de los datos de la ECV respecto al año anterior, se puede apreciar que el porcentaje de mujeres que tienen la vivienda principal en propiedad disminuye 1,4 puntos porcentuales y que el porcentaje de hombres se incrementa 2,4 puntos porcentuales.

El alquiler inferior a precio de mercado no muestra grandes variaciones respecto a la ECV de 2010. El alquiler a precio de mercado muestra en 2011 un porcentaje de mujeres 2 puntos porcentuales superior a 2010, mientras que apenas varía entre los hombres (-0,2 puntos porcentuales).

En la categoría de cesión gratuita el porcentaje de hombres pasa del 7,6% en 2010 al 5,3% en 2011, mientras que el dato para las mujeres desciende 0,6 puntos porcentuales, dando continuidad al descenso registrado en 2009.

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

Consejería de Fomento y Vivienda

Puesto que la propiedad es el régimen de tenencia más frecuente entre los hombres y mujeres andaluces, un 86,6% y un 83% respectivamente, es interesante añadir un análisis de la componente de edad.

A mayor edad, es más frecuente el régimen de propiedad, a excepción de las mujeres de 45 a 64 años, que disminuye respecto a 2010 en 0,6 puntos porcentuales y se sitúa en 82%. En esa misma franja de edad el porcentaje de hombres propietarios alcanza al 88,7%, 2,5 puntos porcentuales más que en 2010. Por tanto, la diferencia en puntos porcentuales entre los hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 6,7 en 2011 frente a los 2,6 de 2010.

En la franja de edad de 30 a 44 años, el porcentaje de mujeres propietarias 82,8% supera al de hombres propietarios 80,6%, no obstante tanto unas como otros suponen un porcentaje menor a 2010 (86,4% y 82,3%, respectivamente).

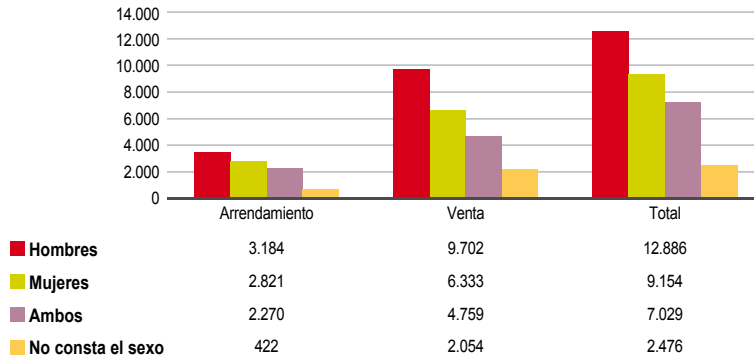
En la franja de 65 y más años el número de propietarios en 2011 (95,2%) aumenta respecto a 2010 (92,5%). También aumenta el porcentaje de propietarias, que alcanzan el 92,4% en 2011 por el 90,1% de 2010.

3.10.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

Según los datos acumulados a junio de 2013, del total de 39.537 personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, un 38,9% fueron hombres solos, un 27,8% fueron mujeres solas, un 20,3% fueron beneficiarios conjuntos hombres y mujeres y no constaba el sexo en un 13% de los casos. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2012, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 11,7 puntos porcentuales a 11,1.

En función del régimen de tenencia, en arrendamiento hubo un total de 10.045 personas beneficiarias, de los cuales el 34,8% fueron hombres solos, un 31,7% mujeres a título individual, un 24,3% mujeres y hombres conjuntamente y no constaba el sexo en un 9,2% de los casos. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2012, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 3,8 puntos porcentuales a 3.

Gráfico 3.89. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo. Periodo 2009-2013

Nota: Datos acumulados a junio de 2013
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda

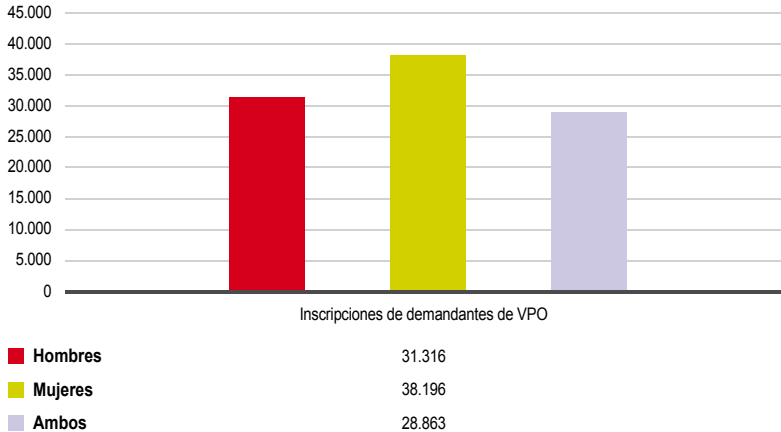
Por su parte, en el régimen de propiedad, 29.492 personas resultaron beneficiarias. De ellas el 40,3% fueron hombres, un 26,5% mujeres, un 18,9% hombres y mujeres de manera conjunta y en el 14,3% de los casos no constaba el sexo. Con respecto a los datos acumulados a junio de 2012, la diferencia entre beneficiarios y beneficiarias se ha reducido de 14,1 puntos porcentuales a 13,8.

3.10.4. Inscripciones de demandantes de viviendas protegidas en los Registros Municipales según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

Los Registros Municipales de demandantes de vivienda protegida comenzaron a funcionar en junio de 2009 y desde esa fecha hasta el 31 de agosto de 2013, se han inscrito un total de 98.375 solicitudes de demandantes. De éstas, un 31,8% fueron cursadas por hombres a título individual o junto a otros hombres, un 39% por mujeres solas o con otras mujeres y el 29,3% restante de manera conjunta por un hombre y una mujer.

Gráfico 3.90. Número de inscripciones de demandantes de viviendas de protección oficial en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas. Periodo 2009-2013



Nota: Datos de junio de 2009 a agosto de 2013. Algunos Ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda. Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas

Respecto a los datos a 31 de agosto de 2012, el porcentaje de mujeres solicitantes permanece inalterado, el porcentaje de solicitudes cursadas por hombres ha disminuido 0,6 puntos porcentuales y las solicitudes cursadas por hombres y mujeres crecen absorbiendo la reducción anterior.

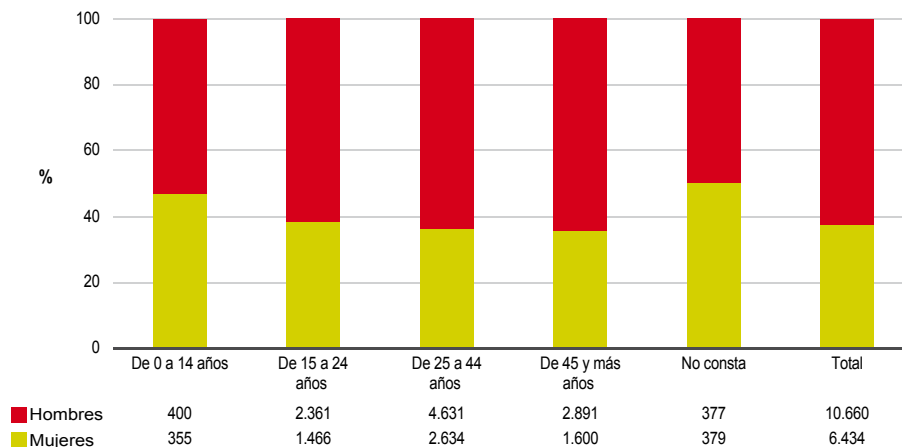
3.10.5. Personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

Según los datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, a 31 de diciembre de 2011, el 60,7% de las personas conductoras son hombres y el 39,3%, mujeres. Estos datos suponen un crecimiento en el porcentaje de conductoras respecto a 2010 de 0,4 puntos porcentuales.

Según los Datos de la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en 2011 los accidentes de tráfico produjeron en Andalucía un total de 17.094 personas heridas, un 62,4% hombres y un 37,6% mujeres, frente al total de 18.509 de 2010, sin variación de la proporción de uno y otro sexo.

Gráfico 3.91. Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2011



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Cuando se analiza el número de personas heridas por edad, resulta que la franja que conlleva un mayor número de víctimas es la de 25 a 44 años, 7.265, de las que un 63,7% fueron hombres. Las personas heridas en este grupo de edad representan un 42,5% del total, que en el caso de los hombres supone el 43,4% del total de víctimas de sexo masculino y en el caso de las mujeres, el 40,9%.

El siguiente grupo de edad que presenta un mayor número de personas heridas es el de 45 y más años, 4.491 personas, de las que un 64,4% son hombres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 26,3% del total de personas heridas en accidentes de tráfico, con porcentajes horizontales para hombres y mujeres, del 27,1% y del 24,9% respectivamente. El tercer grupo de edad en importancia por el número de víctimas heridas es el de 15 a 24 años, que con 3.827 heridos supone el 22,4% del total de víctimas. De ellas, el 61,7% son hombres, que a su vez suponen el 22,1% del total de hombres heridos, mientras que las mujeres heridas en esta franja de edad representan el 22,8% del total de mujeres heridas en accidentes.

Entre 2004 y 2011 el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico se ha reducido un 22,9% en Andalucía (pasando de 22.163 en 2004 a 17.094 en 2011), reducción que en el caso de los hombres ha sido del 28,2% y en el caso de las mujeres del 12,1%.

Cuando se calcula la evolución de los porcentajes de hombres y mujeres heridos sobre el total, vemos que de una proporción del 67% de hombres heridos y del 33% de mujeres heridas de 2004 se ha pasado a una composición por sexo del 62,4% y 37,6%, respectivamente, de 2011. La evolución de los datos muestra un acompasamiento con la de los datos del censo de conductores ya mencionada.

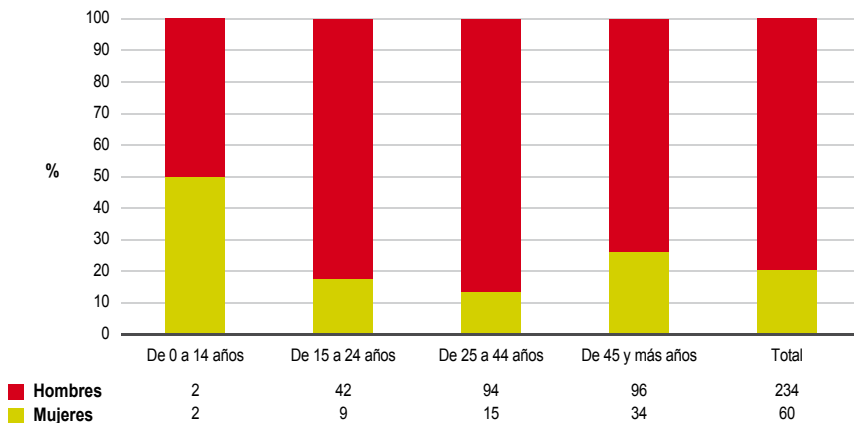
La reducción más importante en el número de personas heridas se produjo entre los años 2007 y 2008, un 11,6%, mientras que entre 2009 y 2010 la reducción ha sido del 7,8% y entre 2010 y 2011 ha sido del 6,3%.

3.10.6. Personas fallecidas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

El gráfico siguiente muestra las personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico. El balance para 2011 fue de 294 personas, 234 hombres y 60 mujeres, un 79,6% y un 20,4%, respectivamente. Respecto a 2010 disminuye el número de personas fallecidas en 102, siendo mayor la disminución entre los hombres (26%) que entre las mujeres (23%).

Gráfico 3.92. Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2011



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

El análisis de los datos sobre víctimas mortales según el grupo de edad muestra que el mayor número de fallecidos se registra en la cohorte de 45 y más años, con un total de 130, un 44,2% del total de las víctimas, de las cuales el 73,8% son hombres y el 26,2% son mujeres. El siguiente segmento con mayor siniestralidad es el de las personas de 25 a 44 años, con 109 víctimas, un 37,1% del total, de las cuales, un 86,2% son hombres y un 13,8% son mujeres. La franja que registra un mayor número de mujeres fallecidas sobre el total de mujeres es con diferencia la de 45 y más años, con un 56,7%, mientras que en el caso de los hombres la franja de 25 a 44 años supone el 40,1% de los fallecidos y la de 45 y más años el 41%.

La evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico muestra que su número ha pasado de 718 en 2004 a 294 en 2011, datos que suponen una reducción del 59,1%. La desagregación por sexo de los datos del periodo 2004-2011 ponen de manifiesto que se ha producido una reducción del 59,4% en el número de hombres fallecidos y del 57,7% en el número de mujeres. Esta evolución no ha variado mucho las proporciones de hombres y mujeres fallecidos sobre el total de víctimas. Así, de las personas fallecidas en 2004, un 80,2% eran hombres y un 19,8% mujeres, mientras que esta proporción en 2011 fue del 79,6% y del 20,4% respectivamente, como se ha mencionado antes.

Entre 2010 y 2011 se ha producido una disminución de 50 víctimas mortales, un 14,5%, con un decremento de 44 fallecidos entre los hombres y una reducción de 6 víctimas mortales entre las mujeres.

3.II. AGRICULTURA Y PESCA

3.II.1. Ayudas directas de la Política Agrícola Común por sexo

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

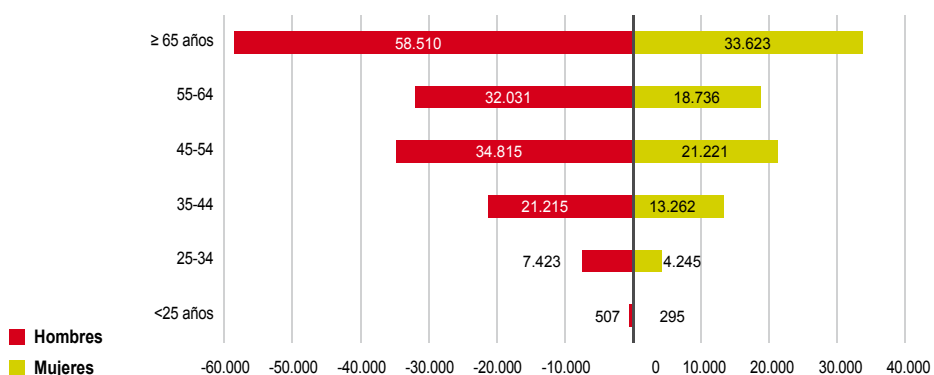
En 2012, el 29% de las personas físicas receptoras de ayudas directas recibidas por España fueron andaluces. Por sexo, los hombres andaluces representan en el cómputo nacional el 29,1% y las mujeres andaluzas el 31,3% del total nacional.

En Andalucía el 37,2% de las personas físicas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común en 2012 fueron mujeres, porcentaje ligeramente superior al que representaron las mujeres a nivel nacional (35,5%) sobre el total de personas receptoras.

En Andalucía las receptoras jóvenes (8,7%), calculadas dividiendo las receptoras menores de 35 años entre las receptoras mayores de 55, fueron más que las computadas a nivel nacional (4,2%).

Con respecto a la cuantía media de las ayudas en Andalucía (4.237 euros), las personas físicas recibieron un importe un 8,7% inferior al percibido de media en España (4.643 euros). En el caso de las mujeres, la diferencia respecto a la ayuda media percibida por las mujeres españolas fue un 16% inferior. Sin embargo, los hombres andaluces disfrutaron de una ayuda media que superaba en 9,3% puntos a la ayuda media recibida por los hombres en el ámbito nacional.

Gráfico 3.93. Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común en Andalucía. Año 2012



3.11.2. Titularidad de explotaciones ganaderas según sexo y tipo de ganado

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

El subsector ganadero presenta una escasa presencia de mujeres titulares de las explotaciones ganaderas. En el año 2012, el 14% de las explotaciones ganaderas son de titularidad femenina, registrándose un leve aumento con respecto al año 2011 de 0,8 puntos porcentuales. Un 77,6% de las explotaciones ganaderas son de titularidad masculina, que supone una disminución de 0,6 puntos porcentuales respecto a 2011. Por último, el 8,4% de estas explotaciones son titularidad de una persona jurídica que supone 0,2 puntos porcentuales menos que en 2011.

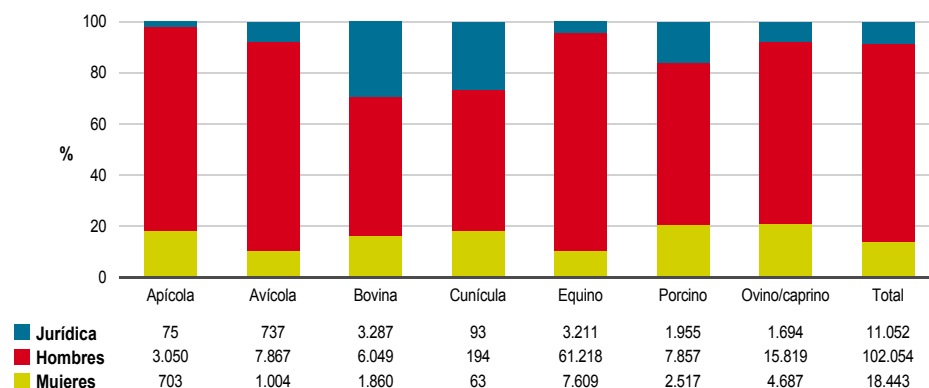
En función del tipo de ganado, la explotación más frecuente en Andalucía es la equina que supone un 54,8% del total. El 60% de los hombres titulares de una explotación ganadera lo son de explotaciones equinas, porcentaje que es del 41,3% en el caso de las mujeres. En cuanto a la distribución por sexo de la titularidad de estas explotaciones, un 85% corresponden a hombres y el 15% a mujeres.

El siguiente tipo de explotación por importancia es la ovino/caprino, que supone un 16,9% del total de explotaciones, y que son de titularidad masculina en el 71,3% de los casos y femenina en un 21,1%. Este tipo de explotación es la que presenta un porcentaje vertical más alto de mujeres.

El tercer tipo de explotación por importancia es la porcina (9,4%), siendo la titularidad masculina del 63,7% y la femenina del 20,4%, la segunda con mayor presencia femenina tras la ovino/caprino.

La distribución por sexo de la titularidad de las explotaciones no presenta variaciones significativas respecto al año 2011, salvo la titularidad femenina de las explotaciones ovino/caprino que se incrementa 2 puntos porcentuales y la titularidad femenina de las explotaciones de ganado porcino que se incrementa 2,4 puntos porcentuales.

Gráfico 3.94. Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos a enero de 2013

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

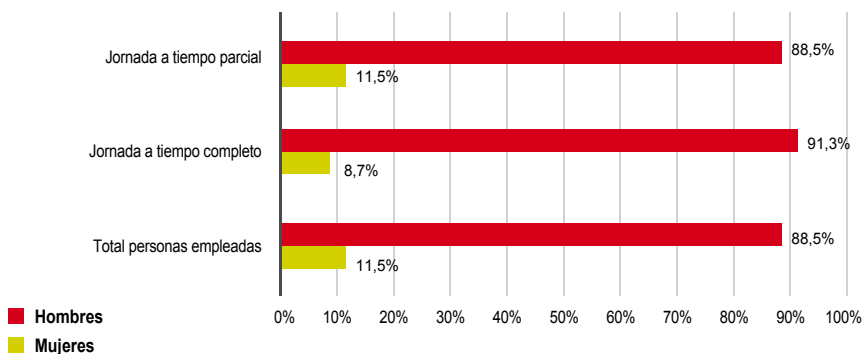
3.II.3. Distribución del empleo generado en la acuicultura según sexo y tipo de jornada

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

La acuicultura es la actividad pesquera primaria que concita una mayor proporción de mujeres empleadas. Mientras que la presencia de mujeres en buques de pesca y almadrabas y actividades de marisqueo no alcanza el 2%, en la acuicultura las mujeres representan a un 9%, y los hombres el 91% restante. Respecto a 2011, el dato supone un incremento de 1,4 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres empleadas (7,6% en 2011).

En cuanto al empleo en el subsector acuícola por tipo de jornada, las mujeres realizan mayoritariamente (86,2%) jornadas a tiempo completo, si bien en el conjunto del empleo a jornada completa sólo representan el 8,7%, mientras que las mujeres empleadas a jornada parcial representan un 11,5% del total.

Gráfico 3.95. Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2012



Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

3.12. MEDIO AMBIENTE

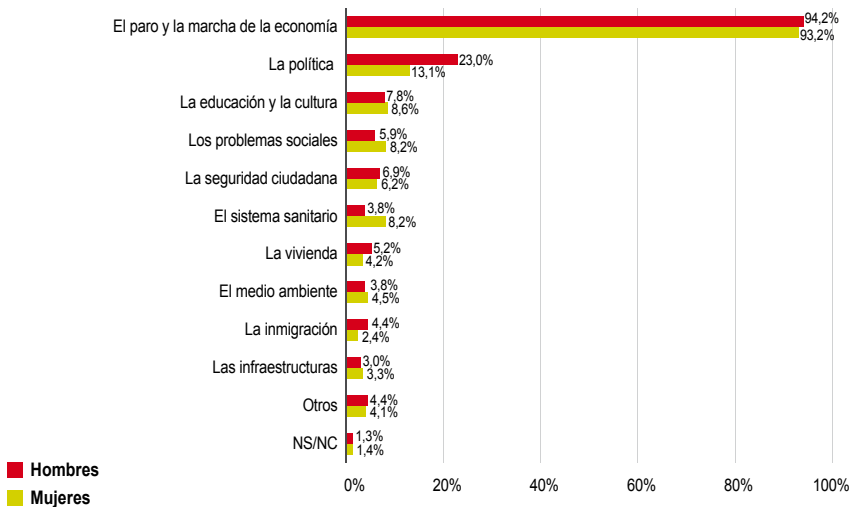
3.12.1. Grado de preocupación por el medio ambiente en Andalucía en relación con otros problemas

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

El Ecobarómetro analiza las diversas dimensiones de la conciencia ambiental mediante una encuesta anual dirigida a la población andaluza mayor de 18 años. Los datos de su última edición, referidos a 2011, muestran que las cuestiones ambientales identificadas como problemas de Andalucía ocupan el octavo lugar, suman el 4,2% de las respuestas, siendo el dato más bajo registrado desde que comenzase la serie histórica del Ecobarómetro, y hacen referencia sobre todo a la suciedad de las ciudades y a la contaminación atmosférica.

El medio ambiente es considerado un problema por el 4,5% de las mujeres y el 3,8% de los hombres. Con respecto a los datos publicados en el Ecobarómetro 2010, ha retrocedido 3 puestos en orden de importancia.

Gráfico 3.96. Percepción de los problemas más importantes de Andalucía. Año 2011



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2011 de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

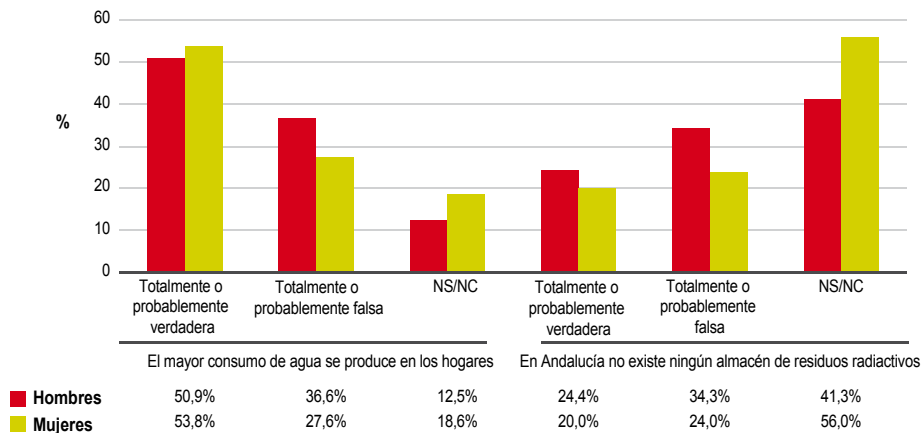
3.12.2. Conocimiento específico sobre cuestiones ambientales

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

Para medir el nivel de conocimiento de la población sobre algunas problemáticas concretas con implicaciones ambientales se formulan cuestiones concretas. Los datos obtenidos muestran que la mayoría de la población (52,5%) desconoce la distribución del consumo de agua en Andalucía ya que considera erróneamente que el consumo doméstico es superior al del conjunto del sector agrícola. El porcentaje de mujeres (53,8%) que desconoce esta realidad supera al de los hombres (50,9%). Respecto al anterior Ecobarómetro, el desconocimiento ha aumentado, si bien la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido de 8,2 puntos porcentuales a 2,9.

Igualmente la mayoría de la población desconoce que es falsa la afirmación de que no existe ningún almacén de residuos radioactivos en el territorio andaluz. El 29% de la población dice que no existe, un 34,3% de los hombres y un 24% de las mujeres, mientras que un 48,8% no sabe o no contesta, el 56% de las mujeres y el 41,3% de los hombres. Hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres que conocen la respuesta correcta, con una diferencia entre unos y otras de unos 9 puntos porcentuales.

Gráfico 3.97. Grado de conocimiento sobre diversas cuestiones ambientales. Año 2011



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2011 de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

3.12.3. Disposición ante diversas conductas proambientales

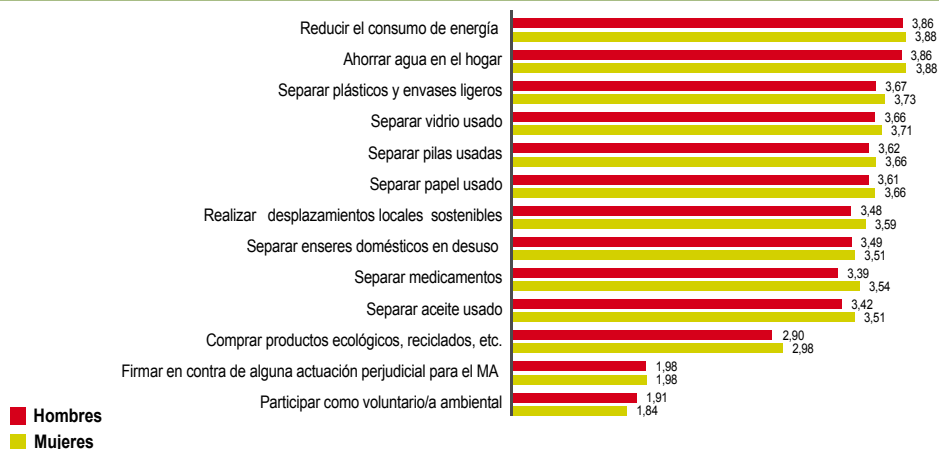
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

La población andaluza muestra una mayor disposición conductual hacia aquellas prácticas que se realizan en el ámbito doméstico, como por ejemplo, el ahorro de agua y energía, y el reciclaje de residuos que se generan en el hogar (plástico, vidrio, pilas o papel). Los comportamientos del ámbito privado que registran menor puntuación son los asociados al consumo ecológicamente responsable.

Sin embargo, las acciones proambientales de tipo colectivo, tales como firmar en contra de actuaciones que perjudiquen el medio ambiente o colaborar como voluntariado ambiental son las que reciben las puntuaciones más bajas y no superan la mitad de la escala (de 1 a 4), reflejando un mayor coste para su realización.

En todos los casos las mujeres suelen realizar con más frecuencia este tipo de comportamientos, salvo en la participación de actividades de voluntariado ambiental. Las mayores diferencias entre la disposición conductual de hombres y mujeres se dan en el reciclaje de medicamentos, la realización de desplazamientos locales sostenibles, separar aceites y comprar productos reciclados o ecológicos.

Gráfico 3.98. Disposición conductual ante diversos comportamientos proambientales. Año 2011



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2011 de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

3.12.4. Conductas individuales ecológicamente responsables

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

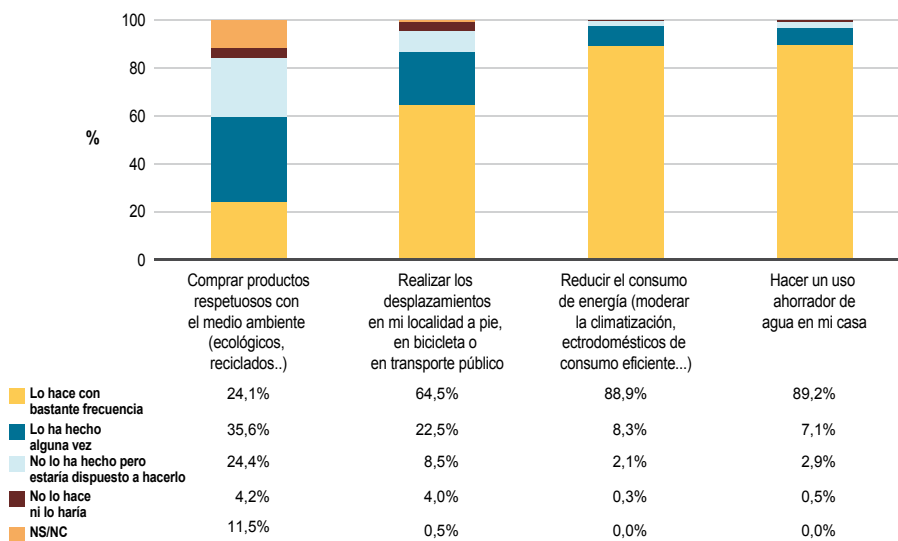
La dimensión activa de la conciencia ambiental se analiza en el Ecobarómetro en función de las respuestas obtenidas sobre la realización de cuatro comportamientos. Los resultados recogidos dan cuenta del amplio porcentaje de andaluces y andaluzas que declaran realizar

las conductas por las que se les ha preguntado, sobre todo en los temas relacionados con el ahorro de agua (90,4%) y de energía (89,9%), que no implican cambios profundos en sus estilos de vida y cuya realización es percibida como una norma social. Las respuestas de hombres y mujeres sobre esta cuestión no arrojan diferencias significativas.

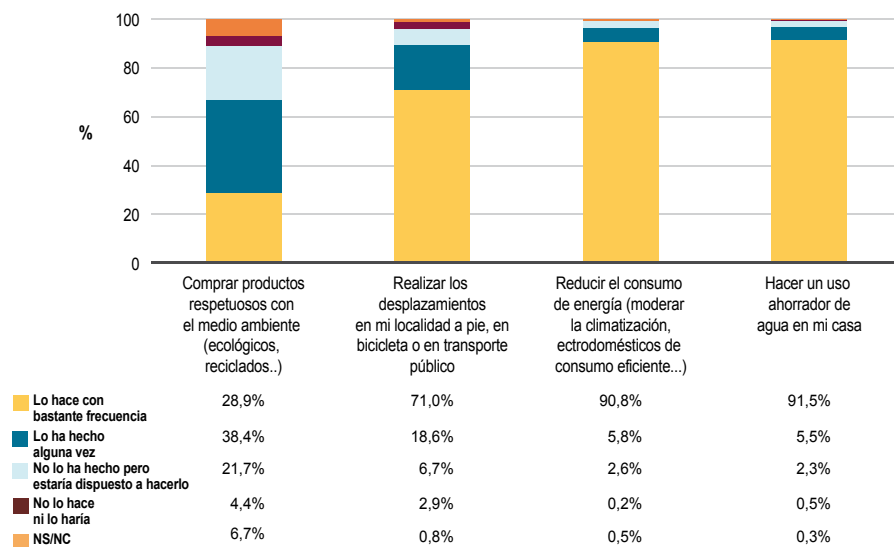
En cuanto a los desplazamientos locales, un 67,8% del total de personas encuestadas afirman hacerlos de forma habitual a pie, en bicicleta o en transporte público y las mujeres declaran este tipo de comportamiento en mayor proporción que los hombres (71% por un 64,5% de hombres).

Por último, debe destacarse que los criterios ecológicos en el consumo no son tan habituales para los andaluces como el resto de las conductas analizadas y sólo un 24,1% de los hombres y un 28,9% de las mujeres dicen comprar productos respetuosos con el medio ambiente.

Gráfico 3.99. Medidas proambientales adoptadas por los hombres en el primer semestre de 2011



Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2011 de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Gráfico 3.100. Medidas proambientales adoptadas por las mujeres en el primer semestre de 2011

Fuente: Ecobarómetro de Andalucía 2011 de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Con respecto al Ecobarómetro de 2010 se aprecia un incremento en la realización de todas estas conductas tanto por parte de los hombres como de las mujeres excepto en la compra de productos respetuosos con el medio ambiente, que desciende en ambos sexos.

3.13. TURISMO Y COMERCIO

3.13.1. Ocupación en el sector comercial por situación profesional en Andalucía

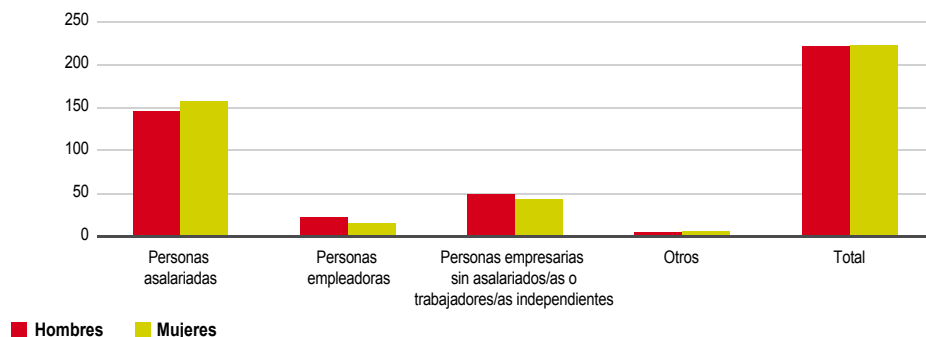
Consejería de Turismo y Comercio

En 2012, Andalucía fue la región española con mayor número de ocupados en actividades comerciales, el 17,5% del total del sector. Según la EPA, en el sector comercial de Andalucía trabajaban en 2012 más mujeres que hombres, 223 mil ocupadas por 221,6 mil ocupados, un 2,4% menos que el año anterior. Tanto los ocupados como las ocupadas en actividades comerciales descendieron a una tasa similar (un -2,4% y -2,3%, respectivamente), registrando descensos en todas las ramas del sector, exceptuando el crecimiento del número de hombres empleados en la rama de comercio al por menor (4,2%).

Las tasas de asalarización femeninas en el comercio en Andalucía son inferiores a las del conjunto de sectores. Además, aunque hasta 2011 mantuvieron unos niveles muy estables, sin acusar los efectos de la crisis, la disminución experimentada por el empleo asalariado femenino en 2012 (7,8% en Andalucía con respecto a 2011 y 5,5% en España) ha reducido considerablemente su tasa de asalarización en el sector, de forma que en la actualidad el comercio andaluz tiene una tasa de asalarización femenina 15,8 puntos inferior a la de su economía y, en el caso del nacional esta diferencia es de 15 puntos porcentuales.

Lo anterior significa que la importancia que lentamente iba adquiriendo el trabajo femenino asalariado en el comercio se ha visto interrumpida por la crisis y ha vuelto a ganar presencia el trabajo por cuenta propia, una de las características más relevantes de la ocupación femenina comercial que se ha afianzado en estos años de crisis.

Gráfico 3.101. Personas ocupadas en el sector comercial por situación profesional y sexo en Andalucía. Año 2012



Nota: Miles de personas, media anual. Otros incluye miembros de cooperativas, ayuda familiar y otras situaciones. Personas asalariadas incluye el sector público y privado

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

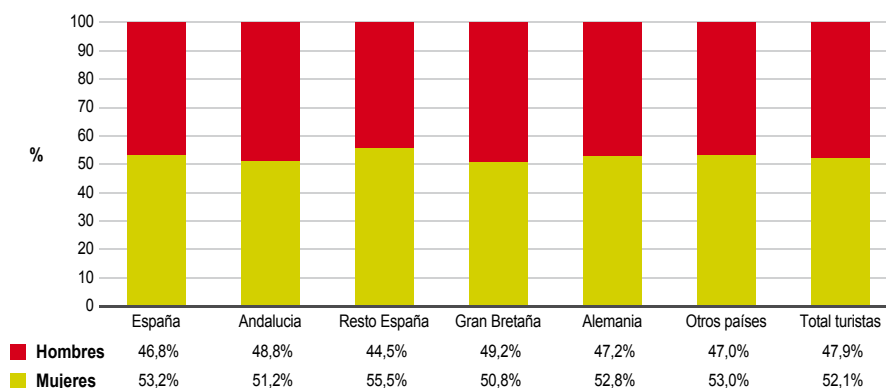
Analizando las personas ocupadas en el sector comercial de Andalucía: comercio al por mayor, comercio al por menor, y venta y reparación de vehículos a motor, se observa una distribución de la ocupación masculina y femenina por ramas de actividad comercial heterogénea. De todas las mujeres que trabajan en el sector comercial de Andalucía, el 81,5% lo hace en la rama de comercio al por menor, por el contrario es muy baja la presencia de mujeres en la rama de venta y reparación de vehículos a motor. En el caso de los hombres, aunque la mayoría trabaja en el comercio al por menor (53,5%), en el resto de ramas la distribución es más uniforme. Esta presencia desigual por subsectores ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

3.13.2. Distribución de los turistas que visitan Andalucía según procedencia y preferencias

Consejería de Turismo y Comercio

Del total de turistas que recibió Andalucía en el año 2012 el 47,9% fueron hombres y el 52,1% mujeres. Por lugar de procedencia no existe mucha variación en la distribución por sexo, destacando que en todos los casos el porcentaje de mujeres es más elevado que el de hombres.

Gráfico 3.102. Distribución porcentual de turistas según su procedencia por sexo. Año 2012



Fuente: Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

En cuanto a los turistas según su distribución territorial (litoral e interior) presentan una distribución por sexo muy similar a la media del total de turistas.

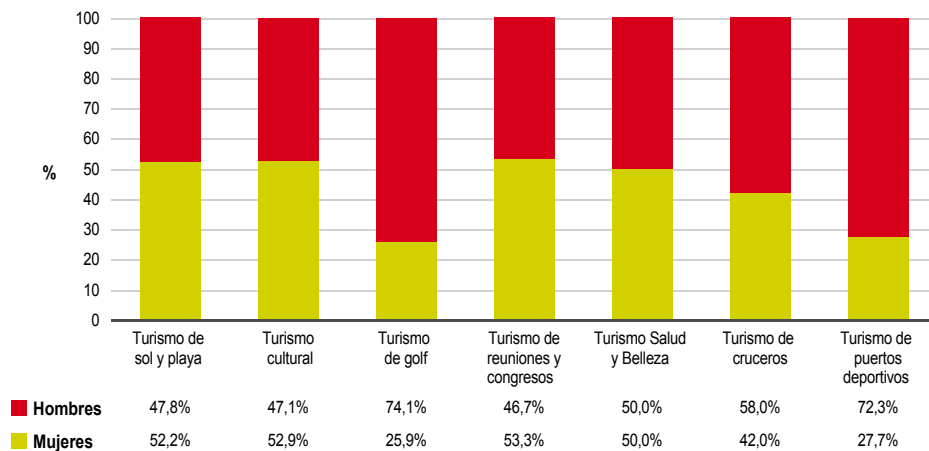
Distribución porcentual de turistas según territorio por sexo. Año 2012

	Hombres %	Mujeres %
Total turistas	47,9	52,1
Turismo en el litoral andaluz	48,2	51,8
Turismo en el interior de Andalucía	48,3	51,7

Fuente: Consejería de Turismo y Comercio a partir de datos ECTA, IECA

En la distribución porcentual por segmento turístico se observa un predominio de hombres en la elección del turismo de golf (74,1%), puertos deportivos (72,3%) y cruceros (58,0%), mientras que las mujeres prefieren el de reuniones y congresos (53,3%), cultural (52,9%) o sol y playa (52,2 %). Respecto a 2011, destaca el equilibrio que se alcanza en cuanto al turismo de salud y belleza (50% de hombres y mujeres), frente a la anterior presencia mayoritaria de mujeres (57%).

Gráfico 3.103. Distribución de turistas según segmentos turísticos. Año 2012



Fuente: Consejería de Turismo y Comercio a partir de datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)
Resto de segmentos: Consejería de Turismo y Comercio

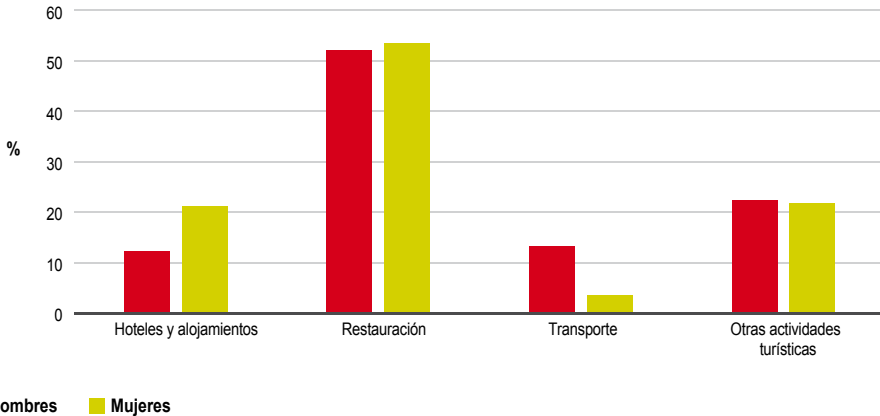
3.13.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo y Comercio

En la Industria Turística andaluza trabajaban en 2012 más hombres que mujeres: un 55,8% (179,8 mil ocupados) por un 44,2% (142,1 mil ocupadas). Además, el número de hombres ocupados supera al de mujeres en la mayoría de las ramas del sector, con la única excepción de la rama de Hoteles y alojamientos. Esta es una característica estructural del empleo en el sector turístico andaluz.

Por ramas de actividad, se observa una distribución diferente de la ocupación masculina y femenina. Es muy elevada la presencia de mujeres en la rama de Restauración (53,5%), menor en la de Hoteles y alojamientos (21,2 %), pero muy baja en la actividad del Transporte (3,6 %). Para los hombres, la Restauración también es la rama que aúna mayor ocupación (52,2 %), distribuyéndose el resto de manera uniforme entre las restantes ramas: Hoteles y alojamientos (12,2%), y Transporte (13,2%). En el apartado de Otras actividades turísticas, la distribución es similar, representando los hombres un 22,4 % y las mujeres el 21,7 %. Este reparto desigual por ramas también forma parte de la estructura del empleo del sector y ha permanecido sin cambios considerables en los últimos años.

Gráfico 3.104. Distribución de personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2012



Fuente: Consejería de Turismo y Comercio a partir de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El estudio de la composición del empleo asalariado en actividades características del turismo en Andalucía del año 2012 muestra que las personas asalariadas se componen en un 52,9% de hombres y un 47,1% de mujeres.

Respecto a 2011, los ocupados hombres en actividades turísticas descendieron un 10,3%, registrando descensos en todas las ramas del sector, mientras que aumentó el número de trabajadoras un 1,2%. El incremento de ocupación en la rama de Otras actividades turísticas (en 2011 representaba el 15,6%; en 2012, 21,7%) ha sido el responsable del comportamiento ascendente del empleo femenino en 2012, pues ha conseguido contrarrestar los descensos registrados para las mujeres en el resto de ramas del sector turístico andaluz.

Tras tres años de descensos en la ocupación de las mujeres, en 2012 se ha registrado un incremento, de modo que comparando 2012 con 2008, la reducción del empleo en las mujeres ha sido del 15,9% por un descenso del 10,1% en el caso de los hombres.



4

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

4

Este cuarto capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto realiza un análisis de género del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

El análisis incluye los cinco colectivos que conforman la Administración andaluza: la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y el personal directivo de las Agencias públicas empresariales, Sociedades mercantiles del Sector Público y Entidades asimiladas. Cada año, se realiza un análisis evolutivo y en profundidad de uno de los colectivos de personal, que incluye su evolución en los cuatro años precedentes, correspondiendo en el presente ejercicio al personal del Servicio Andaluz de Salud.

El análisis considera distintas variables relevantes para el enfoque de género que afectan al personal, tales como el nivel alcanzado en la carrera administrativa, la adscripción, el ejercicio de responsabilidades directivas, el carácter interino o permanente del puesto ocupado, la edad o el número de descendientes. Para mayor riqueza del análisis, los datos del personal al servicio de la Junta se contextualizan en el plano nacional e internacional cuando existen informes análogos.

La lectura de género se realiza mediante un indicador elaborado a partir de la definición legal de representación equilibrada de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que define como equilibrado el conjunto de personas en el que cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento. Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H)) + 1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres. La paridad arrojaría un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

En enero de 2013, el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía sumaba 46.203 efectivos, 27.814 mujeres y 18.389 hombres, situándose el IPRHM en el valor 1,20, límite superior de los valores representativos de equilibrio. De este modo, se afianza la tendencia a la feminización de este personal. Entre sus causas destaca la composición mayoritariamente femenina del personal laboral, con un IPRHM de 1,32, manteniendo el desequilibrio de 2012.

El capítulo se estructura en cada uno de los cinco apartados en los que se aborda el personal de los cinco colectivos en el mencionado orden: Administración General, Sistema Educativo Público Andaluz, Servicio Andaluz de Salud, Personal no judicial, etc...

En cuanto al Sistema Educativo Público de Andalucía, el número de docentes totaliza 113.572 personas, 72.554 mujeres y 41.018 hombres, habiéndose producido un ligero aumento de la representación femenina hasta alcanzar en el IPRHM el valor de 1,28 (IPRHM= 1,27 en 2012), en sintonía con la tendencia a la feminización del colectivo observada en los últimos años.

Por lo que se refiere al personal estatutario dependiente del Servicio Andaluz de Salud (SAS), el análisis evolutivo realizado en el informe muestra un aumento de la participación de las mujeres con respecto a 2009. En 2013 del total de 83.872 efectivos, 28.926 son hombres y 54.946 mujeres, lo que arroja un IPRHM de 1,31 (en 2009 fue de 1,29).

EL IPRHM del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Junta de Andalucía se sitúa en 1,27, revelando una sobrerrepresentación femenina. De sus 7.196 efectivos, 4.576 son mujeres y 2.620 hombres.

Finalmente, el análisis global del personal directivo de las Agencias públicas empresariales, las Sociedades mercantiles y Entidades asimiladas presenta un IPRHM de 0,72, dato que refleja un ligero aumento de la participación de las mujeres respecto a 2012 (0,70).

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

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía en enero de 2013 era de 46.203 efectivos, 27.814 mujeres y 18.389 hombres. Estos datos reflejan una disminución en el número total de efectivos respecto a 2012 del 5,2%, que ha sido menor en las mujeres (4%) que entre los hombres (6,9%). Se afianza así la tendencia de feminización de ejercicios anteriores, y el valor del IPRHM¹ (1,20) se sitúa en el límite superior de los valores representativos de equilibrio, en los términos definidos por la ley. Esta disminución de efectivos se produce también en la Administración General del Estado, donde hay una reducción del 3%, tanto en hombres como en mujeres². También en la UE, el número de personas que trabajan en el sector público, está disminuyendo: entre 2011 y 2012 descendió un 2% en la UE-28 y un 3% en la UE-15³.

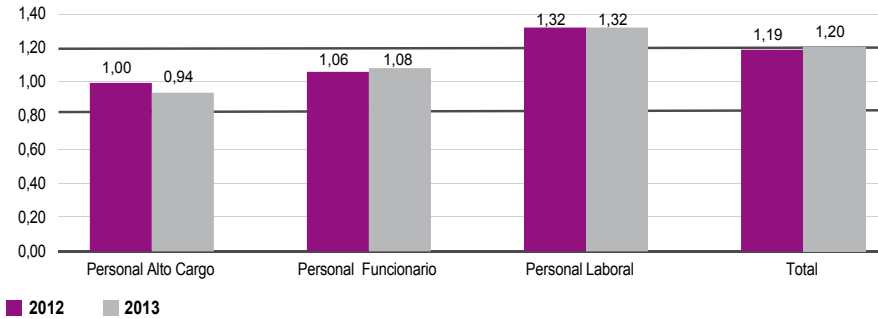
4.1.1. Análisis general

El principal determinante de la participación mayoritaria de mujeres entre el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sigue siendo, si atendemos a la clasificación del personal según categorías laborales, el desequilibrio en la composición por sexo existente en el personal laboral, que se mantiene respecto del año anterior, con valores semejantes en su IPRHM (1,32). Por su parte, aunque en los altos cargos y el funcionariado la distribución registra ligeras variaciones, los valores del IPRHM se mantienen cercanos a la paridad (1,00).

1 Para la definición sobre IPRHM, véase la introducción del capítulo 4.

2 Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ediciones de enero de 2012 y 2013. Para homogeneizar los datos de la Administración General del Estado con los de la Administración General de la Junta de Andalucía a efectos comparativos, se han eliminado aquellos colectivos de personal que no tienen correspondencia competencial en el ámbito autonómico, y que cuentan además con distribuciones marcadamente masculinizadas, como son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, o las Fuerzas Armadas.

3 Fuente: Eurostat: Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_egan2]. Section O: Public administration and defence; compulsory social security.

Gráfico 4.1. IPRHM por categorías laborales, 2012-2013

El análisis del personal de Administración General atendiendo a las categorías de personal según grupo y nivel en la carrera administrativa (cuadro 4.1.), permite extraer diversas conclusiones. En primer lugar, en el personal laboral, la sobrerrepresentación femenina en el grupo V, que concita al 45,2% de los efectivos, condiciona el IPRHM de todo el conjunto del personal. Los grupos II y III presentan también sobrerrepresentación femenina aunque son menos relevantes cuantitativamente hablando.

En segundo lugar, se observa que la distribución equilibrada y cercana a la paridad existente entre el funcionariado (IPRHM=1,08), no se reproduce en todos los niveles de su escala administrativa, puesto que la presencia de mujeres aumenta, en líneas generales, conforme disminuye el nivel en la escala, como muestra el hecho de que existe sobrerrepresentación femenina en los grupos C1 y C2. Finalmente, si bien entre el personal alto cargo se ha reducido ligeramente la proporción de mujeres respecto a 2012, la composición por sexo se mantiene cercana a la paridad (0,94) y se consolida la corrección de la tradicional escasez de altos cargos mujeres existente hasta hace pocos años.

Cuadro 4.1. Personal por categorías y grupos profesionales de la Administración General de la Junta de Andalucía

PERSONAL ALTO CARGO

			IPRHM	
M	H	Total	2013	2012
102	115	217	0,94	1,00

PERSONAL LABORAL

GRUPOS	M	H	TOTAL	%TOTAL	IPRHM	
					2013	2012
I	693	496	1.189	5,05	1,17	1,16
II	1.948	669	2.617	11,12	1,49	1,50
III	3.502	1.991	5.493	23,35	1,28	1,27
IV	1.872	1.725	3.597	15,29	1,04	1,04
V	7.536	3.097	10.633	45,19	1,42	1,41
Total	15.551	7.978	23.529	100	1,32	1,32

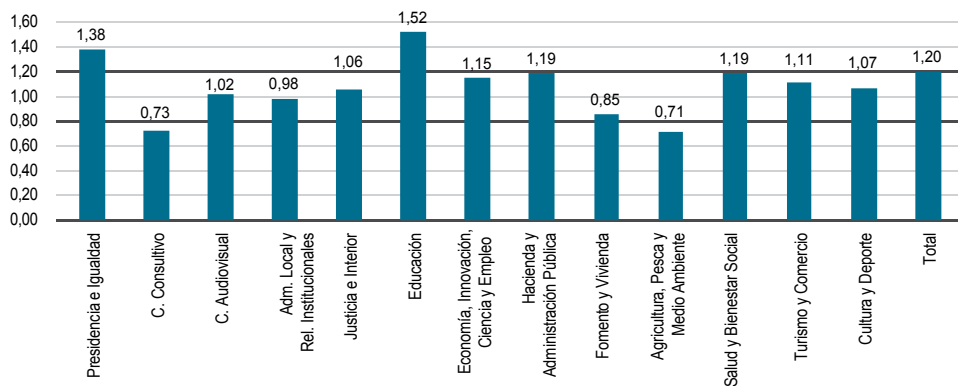
PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPOS/ NIVELES	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	TOTAL	%TOTAL	2013	2012
30	62	103									62	103	165	0,73	0,75	0,77
29	28	50									28	50	78	0,35	0,72	0,66
28	341	448									341	448	789	3,51	0,86	0,84
27	219	333									219	333	552	2,46	0,79	0,78
26	397	632									397	632	1.029	4,58	0,77	0,77
25	1.668	2.254									1.668	2.254	3.922	17,46	0,85	0,84
24	154	176	40	26							194	202	396	1,76	0,98	0,65
23	414	517									414	517	931	4,15	0,89	0,88
22	629	536	473	372							1.102	908	2.010	8,95	1,10	1,11
21				39		7						46	46	0,20	0,00	0,53
20			520	546	10	105					530	651	1.181	5,26	0,90	0,90
19			1								1		1	0,00	2,00	2,00
18			657	405	2.299	1.301					2.956	1.706	4.662	20,76	1,27	1,27
17					71	24	4	12			75	36	111	0,49	1,35	1,38
16					833	607	20	87			853	694	1.547	6,89	1,10	1,10
15					1.791	1.013	17	13			1.808	1.026	2.834	12,62	1,28	1,28
14							1.456	626		2	1.456	628	2.084	9,28	1,40	1,39
13									2	11	2	11	13	0,06	0,31	0,53
12									55	51	55	51	106	0,47	1,04	1,02
TOTAL	3.912	5.049	1.691	1.388	5.004	3.057	1.497	738	57	64	12.161	10.296	22.457	100	1,08	1,06
	8.961	3.079	8.061	2.235	121	22.457										
%/Total	39,90	13,71	35,90	9,95	0,54	100										
IPRHM 2013	0,87	1,10	1,24	1,34	0,94	1,08										
IPRHM 2012	0,84	1,09	1,24	1,34	0,94	1,06										

TOTAL			IPRHM	
Mujeres	Hombres	Total	2013	2012
27.814	18.389	46.203	1,20	1,19

De las once consejerías⁴ de la Junta de Andalucía, cuatro concentran el 73% del personal al servicio de la Administración General, determinando la configuración de la representación final de hombres y mujeres en el conjunto. De mayor a menor número de efectivos, estas consejerías son Educación, Agricultura, Pesca y Medioambiente (CAPMA), Presidencia e Igualdad y Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE). Con la salvedad de la CAPMA, la composición por sexo en estas consejerías se caracteriza por la sobrerrepresentación femenina, y solo es equilibrada en la CEICE (IPRHM=1,15). La Consejería de Educación, que es la que suma mayor número de efectivos con más del 30% del total del personal, muestra el valor más elevado del IPRHM (1,52, como en 2012), condicionando en buena parte la sobrerrepresentación femenina en el conjunto de la Administración General. A ello contribuye también la presencia mayoritaria femenina en la Consejería de la Presidencia e Igualdad (IPRHM=1,38). Finalmente, la CAPMA presenta una representación desequilibrada, por presencia mayoritaria masculina (IPRHM=0,71), como resultado de la unión de dos consejerías tradicionalmente masculinizadas.

Gráfico 4.2. IPRHM por Consejerías, 2013



⁴ Los cambios de organización de la Junta de Andalucía derivados del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, han supuesto una reestructuración de Consejerías. Como resultado de lo anterior, el número de secciones presupuestarias ha quedado limitado a trece, once Consejerías más los Consejos Consultivo y Audiovisual. Tan sólo estos últimos más dos Consejerías (Educación, Cultura y Deporte y Hacienda y Administración Pública) han mantenido su denominación, estructura y competencias, por lo que únicamente en estas secciones presupuestarias es posible analizar los cambios habidos en la distribución de sexos respecto del año anterior que, por otra parte, se han mantenido en los mismos valores de sus respectivos IPRHM.

4.1.2. Personal alto cargo

Entre los altos cargos se ha reducido ligeramente el número de mujeres respecto a 2012; no obstante la composición por sexo se mantiene cercana a la paridad (IPRHM=0,94). Entre las distintas adscripciones⁵ de los altos cargos la representación por sexo es equilibrada y cercana a valores del IPRHM de paridad, aunque con mayoría masculina, salvo en las Secretarías Generales Técnicas, claramente feminizadas (IPRHM=1,20). Sólo entre las Viceconsejerías se sigue manteniendo, al igual que en 2012, un acusado desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,36).

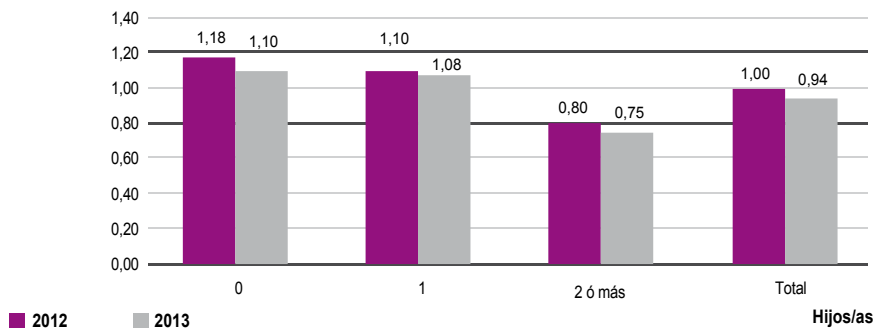
Cuadro 4.2. Distribución de altos cargos por sexo, 2013

	M	H	Total	IPRHM
Presidencia	0	1	1	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91
Viceconsejerías	2	9	11	0,36
Secretaría General	14	18	32	0,88
Secretaría General Técnica	6	4	10	1,20
Dirección General y Del. Gobierno	39	40	79	0,99
Delegaciones Provinciales/Territoriales	20	20	40	1,00
Otros Altos Cargos	16	17	33	0,97
Total	102	115	217	0,94

El análisis por edad de las personas alto cargo, muestra que en las franjas de mayor edad la presencia femenina es menor, reflejando un año más el retraso en la incorporación de mujeres al ejercicio de estas responsabilidades. Así, entre las personas de más de 50 años, el IPRHM ha pasado del 0,80 en 2012 al 0,71 en 2013, fuera de la banda de representación equilibrada. Al contrario, entre las personas que ocupan altos cargos con menos de cincuenta años se mantiene la mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,23), aunque en menor medida que en 2012 (IPRHM=1,26).

Otra variable relevante a la hora de estudiar el acceso a la condición de alto cargo, es el número de descendientes, hijos e hijas. Entre los altos cargos con un descendiente o ninguno encontramos una presencia mayoritaria de mujeres, aunque el IPRHM desciende entre 2012 y 2013. Ahora bien, la existencia de dos o más descendientes coincide con una notable disminución del número de mujeres entre los altos cargos, llegando en 2013 a situarse bajo el límite de representación equilibrada (IPRHM=0,75) en contraste con la situación equilibrada de 2012 (IPRHM=0,80).

⁵ Las adscripciones en la categoría de alto cargo son: Presidencia; Consejerías; Viceconsejerías, Secretarías Generales, Secretarías Generales Técnicas, Direcciones Generales, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Provinciales y Territoriales, y Otros Altos Cargos.

Gráfico 4.3. IPRHM de altos cargos según número de hijos e hijas, 2012-2013

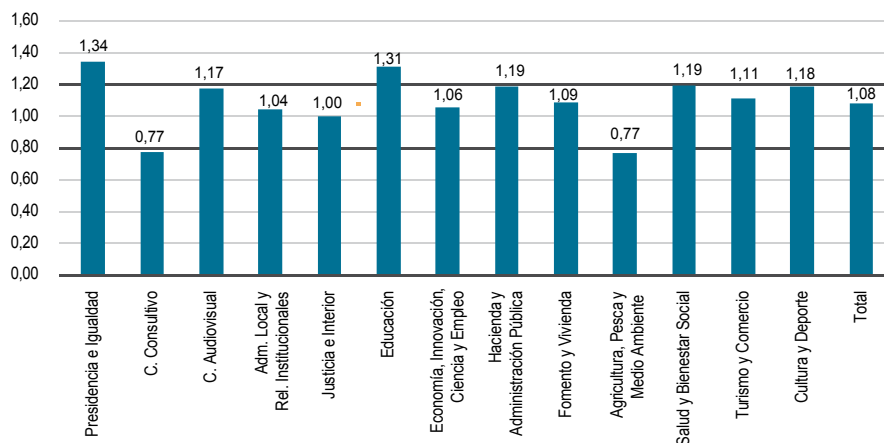
4.1.3. Personal funcionario

La presencia de mujeres entre el funcionariado volvió a aumentar discretamente en 2013, consolidando la tendencia de los últimos años. El IPRHM ha pasado de 1,06 en 2012 a 1,08 en 2013 y se mantiene por tanto en niveles de representación equilibrada. Sin embargo, el análisis por grupos profesionales sigue mostrando una relación negativa entre los niveles de la carrera administrativa y la participación femenina en los mismos. Los dos grupos con mayor relevancia cuantitativa, el A1 y el C1, reflejan con claridad esta situación.

Por una parte, el grupo A1, que concentra prácticamente el 40% del funcionariado, muestra una mayoría de hombres en su composición, aunque sin comprometer el equilibrio de la distribución (IPRHM=0,87) que mejora respecto a 2012 (IPRHM=0,84). Además entre el personal de menos de 40 años existe una mayoría de mujeres, lo que hará que la distribución sea más equilibrada en el grupo A1 a medio plazo.

Por otra parte, el grupo C1, que concentra el 36% del funcionariado, mantiene una composición mayoritariamente femenina, ligeramente desequilibrada (IPRHM=1,24), situación que se acentúa en el grupo C2 (IPRHM=1,34), menos cuantioso en efectivos.

En el análisis del funcionariado por consejerías no se aprecian cambios relevantes. En líneas generales se observan representaciones equilibradas, salvo en las Consejerías de Educación (IPRHM=1,31) y Presidencia e Igualdad (IPRHM=1,34), tradicionalmente feminizadas y que agrupan el 22,5% del funcionariado, y Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, tradicionalmente masculinizada (IPRHM=0,77) que concentra el 22,4% de los efectivos.

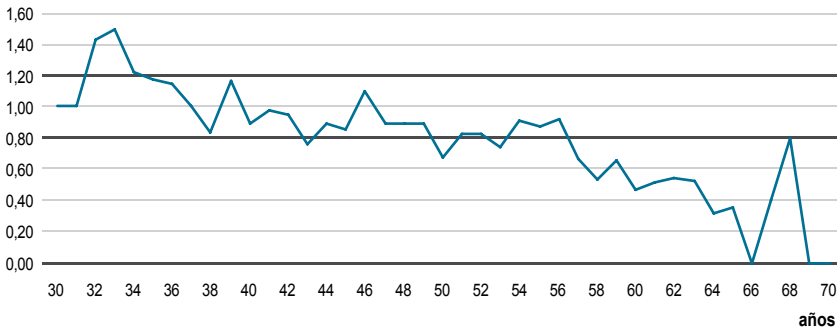
Gráfico 4.4. IPRHM del funcionariado por Consejerías, 2013

Por otro lado, como ya se apuntaba al inicio de este capítulo, al desagregar el personal funcionario por niveles administrativos se observa, como en 2012, que la proporción de mujeres aumenta conforme disminuye el nivel de la carrera administrativa, hasta registrar un notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el tramo inferior (12-14), cuyo IPRHM alcanza un valor de 1,37. Los hombres siguen teniendo presencia mayoritaria en los tramos superiores (24-26 y 27-30), si bien los valores del IPRHM se sitúan dentro del límite de equilibrio (0,84 y 0,82 respectivamente) mejorando ligeramente la presencia de mujeres respecto a 2012 y consolidando la tendencia de los últimos años.

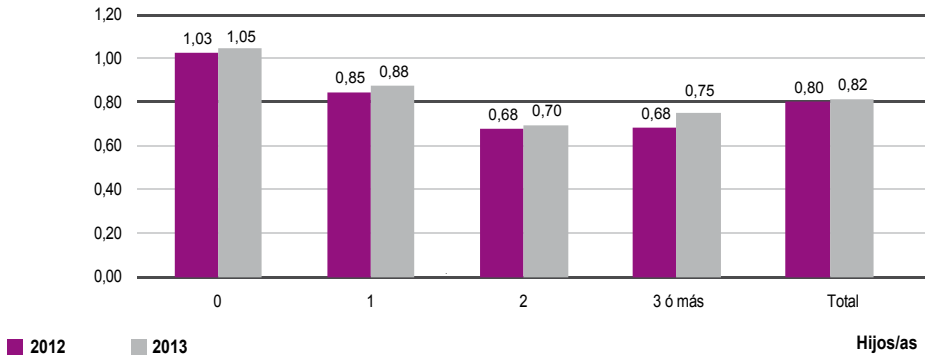
Personal funcionario de los niveles 27-30

En estos niveles que son los de mayor responsabilidad se hace patente el contraste entre su IPRHM (0,82) que refleja una presencia mayoritaria de hombres y el índice del conjunto del personal (1,08) representativo de una proporción mayoritaria de mujeres. Observamos entonces una organización cuya base es mayoritariamente femenina y cuyos mandos son mayoritariamente masculinos.

El IPRHM del personal en los niveles 27-30 (0,82) es inferior al índice del grupo A1 que lo nutre de efectivos (IPRHM=0,87), lo que indica que la presencia femenina en los niveles más altos de la carrera administrativa es menor que el que le correspondería por su participación en este grupo. La escasa representación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad se debe sólo en parte a su retraso en la incorporación a la formación académica superior y a la carrera administrativa. Más del 40% del personal que ocupa los niveles superiores de la Administración supera los cincuenta años, hecho que explica la menor presencia femenina debido a que las mujeres con niveles 27-30 presentan una edad media inferior (48,3 años) que los hombres (51,1).

Gráfico 4.5. IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 por edades, 2013

Por otra parte, aunque el acceso a la función pública garantiza la no discriminación por sexo, la discrecionalidad en el nombramiento de determinados puestos de especial responsabilidad y dedicación abre la posibilidad de que variables como el tiempo de servicio o el número de descendientes influyan en la presencia de mujeres en estos puestos.

Gráfico 4.6. IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 según número de hijos e hijas, 2012-2013

En este sentido, aunque la participación femenina ha crecido ligeramente respecto a 2012, el análisis de la distribución sigue mostrando una composición por sexo prácticamente paritaria cuando no se cuenta con descendientes, mientras que la presencia de hijos o hijas determina una representación mayoritariamente masculina en los puestos de dirección, hasta derivar en un desequilibrio por exceso de participación de hombres a partir del segundo descendiente.

Del análisis orgánico de la representación de hombres y mujeres en los niveles 27-30, se desprende que la presencia mayoritaria de hombres es generalizada en las distintas consejerías, si bien destacan los valores del IPRHM cercanos a la paridad en Hacienda y Administra-

ción Pública, Presidencia e Igualdad y Cultura y Deporte. Los desequilibrios más relevantes por exceso de participación masculina se localizan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Administración Local y Relaciones Institucionales, Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y Educación (contrastando con la feminización del conjunto del funcionariado en esta consejería).

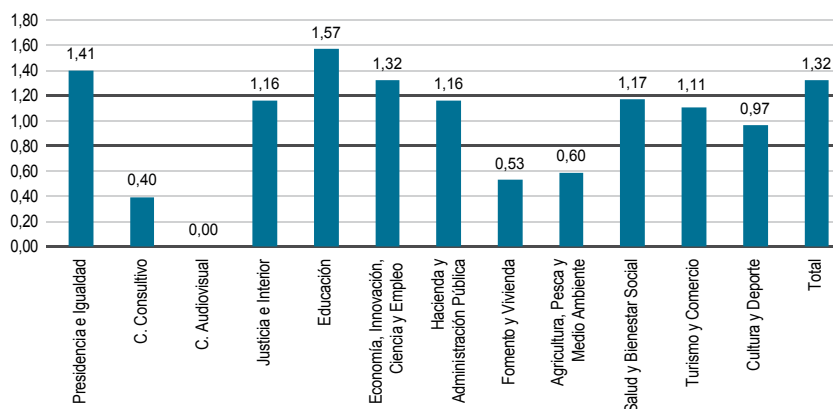
4.1.4. Personal laboral

El personal laboral supone aproximadamente la mitad del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Su IPRHM (1,32, idéntico al de 2012) denota una estructura desequilibrada desde el punto de vista de género. Por la importancia cuantitativa del personal laboral, la presencia mayoritaria de mujeres en el mismo determina la sobrerrepresentación femenina del conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Analizando el personal laboral por grupos profesionales (grupos I a V) no se aprecian cambios sustanciales respecto a 2012 en su composición por sexo, presentando todos una presencia femenina mayoritaria, especialmente en los grupos II, III y V que registran valores del IPRHM fuera del intervalo del equilibrio representativo (ver cuadro 4.1.). El grupo V, el inferior en la escala administrativa, que supone el 45,2% del personal laboral, registra un IPRHM de 1,42, mientras que el grupo II, con un menor número de efectivos, es el que registra una mayor feminización (IPRHM=1,49). Solo los grupos I y IV, que suponen el 20% de los efectivos, cuentan con una presencia equilibrada de hombres y mujeres (IPRHM 1,17 y 1,04 respectivamente).

Atendiendo a la distribución del personal laboral por consejerías, se aprecia una presencia mayoritaria de hombres en las Consejerías de Fomento y Vivienda y Agricultura, Pesca y Medio Ambiente (IPRHM 0,53 y 0,60 respectivamente). Por su parte se registra sobrerrepresentación femenina en las Consejerías de Educación (IPRHM=1,57), Presidencia e Igualdad (IPRHM=1,41) y Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (IPRHM=1,32). Estas consejerías que concentran el 74,5% del personal laboral, determinan el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el conjunto del personal laboral y en el conjunto del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.7. IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2013



4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ

El colectivo docente del Sistema Educativo Público Andaluz⁶ es el más numeroso entre el personal al servicio de la Junta de Andalucía y presenta una composición por sexo caracterizada por una feminización creciente y progresiva como quedó reflejado en el Informe de Impacto de Género 2013. El desequilibrio es más acusado en ciertos tipos de enseñanzas como es el caso de la Educación Infantil y Primaria, donde se desarrollan ciertas actividades de cuidado que se atribuyen tradicionalmente a las mujeres. En otros tipos de enseñanza la presencia de hombres y mujeres es equilibrada, con la excepción del desequilibrio por sobrerrepresentación masculina existente en la Inspección Educativa.

La escasa presencia de mujeres entre los equipos directivos de los centros públicos, especialmente acentuada en los cargos de dirección de la Educación Secundaria, completa los principales rasgos de la distribución por sexo del personal docente del Sistema Educativo Público de Andalucía.

4.2.1. Análisis general

En enero de 2013 el número de docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía era de 113.572 personas, 72.554 mujeres y 41.018 hombres. Esto significa una reducción con respecto al año pasado de 4.184 personas, de mayor entidad en los hombres (4,7%) que en las mujeres (2,9%), por lo que la representación femenina ha aumentado hasta alcanzar en el IPRHM⁷ el valor de 1,28 (IPRHM= 1,27 en 2012), en sintonía con la tendencia a la feminización del colectivo observada en los últimos años.

Aunque el desequilibrio sigue siendo mayor en los centros docentes concertados, con un IPRHM de 1,30, frente a un valor de 1,27 en centros públicos, en estos últimos sigue aumentando la presencia de mujeres, que en el año 2012 el IPRHM se situaba en 1,26; mientras que en los centros concertados la representación por sexo no varía respecto a 2012.

Los resultados de la distribución por sexo entre el personal de los centros de titularidad pública condicionan de forma determinante los resultados del conjunto del sistema, ya que el número de docentes de estos centros representa el 82,8% del total del Sistema Educativo Público de Andalucía.

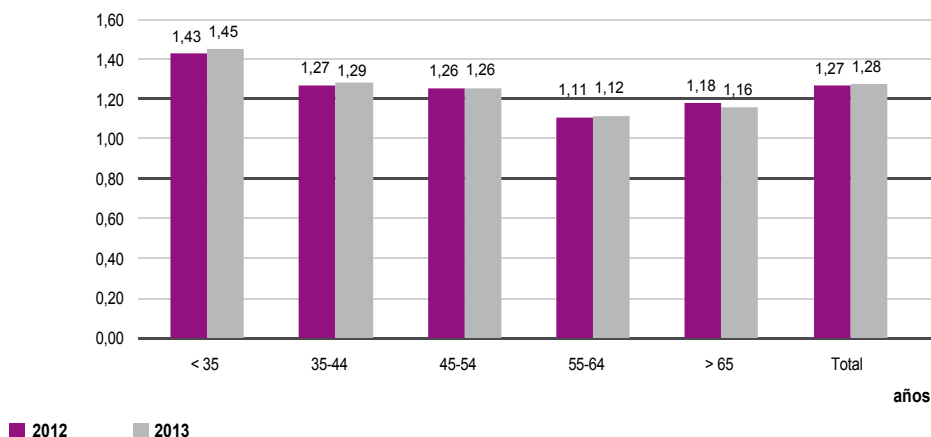
Al igual que en 2012, se mantiene una participación mayoritaria de mujeres en todos los tramos de edad, y sólo entre los efectivos mayores de cincuenta y cinco años la distribución por sexo es equilibrada. En los tramos de edad inferiores la sobrerrepresentación femenina aumenta. Así, la participación de mujeres entre el personal docente más joven (menores de

6 El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

7 Para la definición del IPRHM, véase la introducción del capítulo 4.

treinta y cinco años) se eleva a valores de 1,45 en el IPRHM, lo que avala que el proceso de feminización del colectivo, observado en los últimos años, siga operando a medio plazo. Aún más, se observa un ligero aumento de la presencia de mujeres respecto a 2012, básicamente por el crecimiento del IPRHM entre las personas menores de cuarenta y cinco años, tal y como muestra el gráfico.

Gráfico 4.8. IPRHM del total del personal docente por tramos de edad, 2012-2013



4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

La sobrerrepresentación de mujeres en el conjunto del Sistema Educativo Público de Andalucía no es una característica de todos los tipos de enseñanza o niveles educativos. Por una parte, se encuentran aquellas enseñanzas que registran una representación equilibrada de hombres y mujeres, como es el caso de la Educación Secundaria, las Enseñanzas de Régimen Especial, la Educación de Personas Adultas y la Formación del Profesorado.

Un segundo grupo de enseñanzas, en el que se incluye la Educación Infantil y Primaria, la Educación Especial y la Educación Compensatoria, presentan sobrerrepresentación femenina, especialmente notable en el caso de la primera por su elevado peso en el conjunto del Sistema Educativo (más del 43% del personal). Precisamente por este motivo, el rasgo más relevante en el análisis por tipo de enseñanza respecto a 2012 es el ligero aumento de la presencia de mujeres en la Educación Infantil y Primaria.

Finalmente, la Inspección Educativa sigue presentando una clara sobrerrepresentación masculina, a pesar del significativo aumento de la presencia de mujeres en las labores de inspección.

Cuadro 4.3. Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2012
Educación Infantil y Primaria	36.568	12.300	48.868	1,50	1,49
Educación Secundaria	26.708	24.122	50.830	1,05	1,05
Educación de Personas Adultas	1.253	882	2.135	1,17	1,17
Enseñanzas de Régimen Especial	1.744	1.943	3.687	0,95	0,96
Otros servicios educativos					
Educación Especial	4.866	883	5.749	1,69	1,69
Educación Compensatoria	1.198	501	1.699	1,41	1,40
Formación del Profesorado	145	170	315	0,92	0,93
Inspección Educativa	72	217	289	0,50	0,45
Total	72.554	41.018	113.572	1,28	1,27

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

A. Educación Infantil y Primaria

En enero de 2013 había 48.868 docentes dedicados a impartir la Educación Infantil y Primaria en Andalucía, con valores en el IPRHM de 1,50 y que, por tanto, conforma una distribución por sexo notablemente desequilibrada.

Aunque la composición del personal docente en la Educación Infantil y Primaria ha registrado tradicionalmente una elevada participación de mujeres, el proceso de feminización se ha agudizado en los últimos años; así durante el 2013 se ha producido un leve descenso en el número de efectivos en los centros de titularidad pública (IPRHM=1,49) mayoritariamente masculino.

Con carácter general, este aumento del IPRHM en 2013 en la Educación Infantil y Primaria, aunque discreto, confirma el mantenimiento de la mencionada tendencia a la feminización del personal docente en esta categoría.

Los indicadores que aporta el informe “Panorama de la educación 2013” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ratifican que el fenómeno de la feminización de la docencia, especialmente en la Educación Infantil, está muy extendido en la mayoría de los países que forman parte de dicha entidad. Así, en Finlandia las mujeres que imparten Educación Infantil representan el 97,2% del personal docente, proporción superior a la española donde representan el 94,6%; situándose la media de la OCDE en un 96,5%.

B. Educación Secundaria

Las enseñanzas secundarias (ESO, Bachillerato y FP) concentran el colectivo de docentes más numeroso del Sistema Educativo Público de Andalucía. En enero de 2013 el profesorado ascendía a 50.830 personas, que representaban el 44,8% del total de docentes del

Sistema Educativo. En sintonía con los últimos años, la distribución por sexo se mantiene en valores muy cercanos a la paridad (IPRHM=1,05), tanto en los centros públicos como en los concertados.

Sin embargo, la casi igualitaria participación de hombres y mujeres entre el profesorado de las enseñanzas secundarias queda matizada cuando se incorporan al análisis los resultados de la distribución por sexo según la edad del personal. La presencia femenina es mayor cuanto menor es la edad, hasta el punto de registrarse un ligero desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres entre el grupo de menores de treinta y cinco años, con un IPRHM de 1,24, lo cual manifiesta una cierta tendencia a la feminización del colectivo a medio plazo, en consonancia con el comportamiento del conjunto del personal docente.

Esta participación femenina ligeramente mayoritaria en el conjunto del profesorado de la Educación Secundaria contrasta con su escasa presencia entre el personal docente con la condición de catedrático o catedrática⁸. En enero de 2003 había 513 catedráticas y 809 catedráticos, lo que supone el mantenimiento de la distribución por sexo del año anterior (IPRHM=0,78), que si bien se encuentra cercana al límite de la representación equilibrada, refleja una clara sobrerrepresentación de hombres. La escasa presencia de mujeres entre los puestos más altos de la escala del profesorado de las enseñanzas no universitarias no presenta perspectivas de desaparecer a medio plazo, dada la nueva reducción experimentada este año por el IPRHM en el grupo de menores de 55 años, que ha pasado de un 0,84 en 2012, a un valor de 0,79 en 2013.

C. Educación de Personas Adultas

El número de docentes en la Educación de Personas Adultas fue de 2.135 en enero de 2013. Del número de hombres (882) y de mujeres (1.253) que componen el colectivo resulta una distribución por sexo equilibrada, con un valor del IPRHM (1,17) que se mantiene constante respecto del año anterior.

No obstante, la distribución por sexo y edad del personal muestra un cierto desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,26) en el grupo de edad más numeroso, el comprendido entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, que supone casi el 35% del total. Mayor relevancia aún tiene el exceso de participación femenina entre el profesorado menor de treinta y cinco años (IPRHM=1,43), que representa el 71,7%; por cuanto consolidada, después de haber registrado un notable crecimiento respecto a 2012, la tendencia a la feminización también en este nivel educativo.

D. Enseñanzas de Régimen Especial

Se encuentran en esta categoría las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las enseñanzas artísticas. Las Enseñanzas de Régimen Especial forman parte, junto con la Formación del Profesorado y la Inspección Educativa, del grupo de actividades docentes donde existe

⁸ Este cuerpo docente tiene atribuidas según la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, funciones de dirección de proyectos de innovación e investigación didáctica y el ejercicio de la jefatura de los departamentos de coordinación didáctica y de orientación.

una mayoritaria participación de hombres. En efecto, en enero de 2013 había 1.744 profesoras y 1.943 profesores dedicados a impartir la docencia en este nivel de enseñanza, lo que conforma una distribución por sexo equilibrada, con mayoría masculina (IPRHM=0,95) y ligeramente inferior al IPRHM de 2012 (0,96).

E. Otros servicios educativos

El epígrafe de otros servicios educativos comprende al personal docente que imparte Educación Especial, Educación Compensatoria y Formación del Profesorado, que representa el 6,8% del total del personal docente.

Como en años anteriores, Educación Especial y Educación Compensatoria muestran un claro desequilibrio por sobrerrepresentación femenina; su IPRHM alcanzan valores de 1,69 y un 1,41, respectivamente. En cuanto a la Formación del Profesorado, cuenta con una representación equilibrada (IPRHM=0,92), sin embargo se observa que en 2013 se ha producido un brusco descenso en la plantilla de docentes, tanto en mujeres como en hombres, siendo mayor entre los efectivos masculinos.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación de Personas Adultas. Los datos muestran que la proporción de mujeres en los equipos directivos docentes volvió a aumentar en 2013, aunque de forma discreta, en línea con la tendencia de los últimos años. En enero de 2013 había 5.468 mujeres y 5.703 hombres dedicados a tareas de dirección, lo que configura una distribución por sexo muy cercana a la paridad (IPRHM=0,98).

Este aumento de la presencia femenina en las tareas directivas se ha registrado básicamente en los centros docentes de titularidad pública (se ha pasado de un IPRHM de 0,95 en 2012, a otro de 0,98), siguiendo la pauta de los últimos años, mientras que en los centros concertados la distribución por sexo se ha mantenido estable y prácticamente paritaria, con un valor de 0,99 en su IPRHM.

Tampoco ha sido homogénea la representación de hombres y mujeres según los distintos niveles de enseñanza. Así, la distribución por sexo en la Educación de Personas Adultas no ha registrado cambios, manteniéndose en valores del IPRHM prácticamente paritarios (0,99).

De mayor relevancia cuantitativa son las variaciones registradas en la Educación Infantil y Primaria y en la Educación Secundaria, donde la presencia de mujeres ha aumentado con desigual intensidad. Aunque muy discreto, el crecimiento de la presencia de mujeres en las tareas directivas de la Educación Secundaria ha corregido el desequilibrio que había a favor de los hombres, hasta situar los valores de la distribución dentro de la franja de equilibrio (IPRHM=0,81).

Cuadro 4.4. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según nivel de enseñanza

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2012
Educación Infantil y Primaria	3.470	2.809	6.279	1,11	1,08
Educación Secundaria	1.843	2.735	4.578	0,81	0,79
Educación Personas Adultas	155	159	314	0,99	0,99
Total	5.468	5.703	11.171	0,98	0,96

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

El mayor crecimiento de la presencia femenina en los equipos directivos se registró en la Educación Infantil y Primaria, fundamentalmente en los centros docentes públicos, siguiendo la tendencia observada en los últimos años y puesta de manifiesto en el anterior Informe de Evaluación de Impacto de Género. Aunque con una participación mayoritaria de mujeres, el valor del IPRHM resultante (1,11) muestra una distribución por sexo equilibrada, si bien se debe tener en cuenta que en el total de este tipo de enseñanza el IPRHM alcanza un valor de 1,50.

Distribución por sexo de los equipos directivos en función del cargo que ocupan

En términos globales, la distribución por sexo del personal de los equipos directivos según el cargo que ocupan se mantiene dentro de la banda de equilibrio, si bien la composición es desigual dependiendo del cargo. Así, en los puestos de dirección y vicedirección se mantiene una clara mayoría masculina, con valores de IPRHM de 0,83 en ambos casos; cabe destacar el incremento del número de directoras que se ha producido con respecto a 2012 (IPRHM=0,81). También es mayoritaria la presencia masculina en las subdirecciones de los centros concertados, si bien con una distribución por sexo bastante más equilibrada.

Cuadro 4.5. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según el cargo*

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
				2013	2012
Dirección	1.509	2.133	3.642	0,83	0,81
Subdirección (1)	113	124	237	0,95	0,95
Vicedirección (2)	196	275	471	0,83	0,86
Jefatura de estudios	2.176	1.779	3.955	1,10	1,09
Secretaría (2)	1.474	1.392	2.866	1,03	0,99
Total	5.468	5.703	11.171	0,98	0,96

* Incluye Educación Infantil, Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

(1) Sólo en los centros concertados (2) Sólo en los centros públicos

En cuanto a la Educación Infantil y Primaria los equipos directivos de los centros concertados muestran una feminización acusada, alcanzando en el cargo de dirección valores de 1,26 en el IPRHM, aunque se observa un ligero descenso en el número de directoras con respecto a 2012. Sin embargo, la tendencia es diferente en los equipos directivos de los centros públicos (IPRHM=0,89) que muestra un incremento en el número de directoras. Otro hecho de interés, es que la feminización se da sobre todo en las subdirecciones (sólo en los centros concertados) y secretarías (sólo en los centros públicos), donde se llega a una distribución por sexo por encima del límite superior de representación equilibrada.

En los equipos directivos de la Educación Secundaria el desequilibrio registrado en 2012 (IPRHM=0,79) se ha reducido, alcanzando en 2013 un valor de 0,81 del IPRHM, es decir dentro de la banda de representación equilibrada. Esto se debe sobre todo al aumento de la proporción de mujeres en el total de cargos directivos de los centros de titularidad pública, aunque se mantiene la sobrerrepresentación masculina con valores del IPRHM de 0,78 (0,76 en 2012). Este desequilibrio es algo más acusado entre el personal que ejerce la secretaría de estos centros que alcanza valores del IPRHM de 0,75 y notablemente elevado en los puestos de dirección, donde la participación masculina es superior, con un valor de 0,55 en el índice IPRHM.

En cuanto a los equipos directivos de la Educación de Personas Adultas, su composición por sexo roza la paridad (0,99), si bien la distribución por sexo en función de cada cargo muestra diferencias. Destaca la feminización de las jefaturas de estudio, aunque este año se ha producido un descenso en el número de mujeres, rozando valores de la banda de equilibrio (IPRHM=1,20).

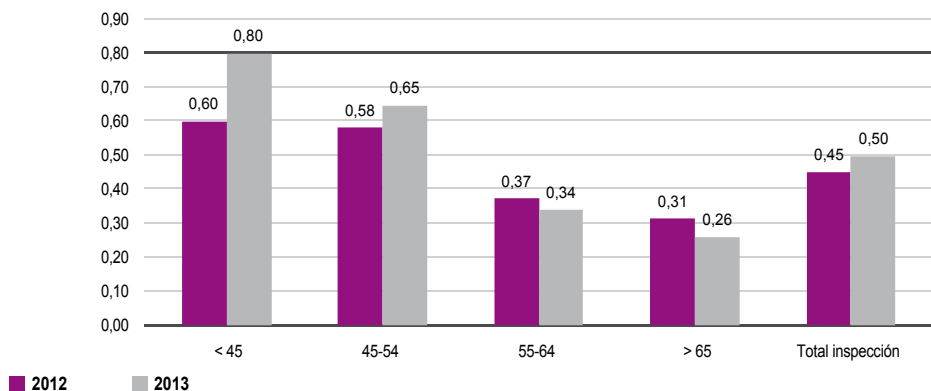
4.2.4. Análisis del personal de Inspección Educativa

El acceso al ejercicio de la inspección educativa⁹ viene condicionado al ejercicio de la función docente durante un número mínimo de años así como al ejercicio de funciones de dirección de los centros, según establece la normativa autonómica. Por ello, no sorprende que el análisis de su composición por sexo muestre una mayoría masculina.

En enero de 2013 había 217 hombres y 72 mujeres dedicados a labores de inspección educativa. Si bien la presencia femenina creció respecto a 2012, en línea con la tendencia de los últimos años, aún se mantiene un notable desequilibrio por sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,50).

La escasa presencia que tienen las mujeres en la inspección educativa es generalizada en todos los tramos de edad. Se observa un crecimiento de la representación femenina entre el personal con menos de cincuenta y cuatro años, pero la distribución por sexo se aproxima al equilibrio representativo entre el colectivo de menos de cuarenta y cinco años (IPRHM=0,80).

⁹ Orden de 26 de abril de 2011, por la que se realiza la convocatoria pública para el acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación en plazas del ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Gráfico 4.9. IPRHM en la Inspección Educativa según edad

El análisis de la inspección educativa según el tipo de puesto, muestra que al igual que en los últimos años, una mujer ocupa en 2013 el cargo de mayor responsabilidad dentro de la función inspectora (Inspectora General de Educación). Sin embargo, es especialmente relevante la composición por sexo del colectivo de inspectores e inspectoras, el más numeroso (78,5% del total)¹⁰, en el cual la participación masculina alcanza valores en el IPRHM de 0,53.

¹⁰ Los tipos de puesto que componen la función inspectora docente son: Inspección General de la Educación; Inspección Central; Jefatura de Servicio de Inspección; Adjunto/a Servicio de Inspección; Coordinación del Equipo de Zona; Inspección de Educación; Asesor/a Inspección Educativa.

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

El capítulo de Representación del Informe de Evaluación de Impacto de Género incluye cada año el análisis evolutivo de uno de los colectivos de personal de la Junta de Andalucía. En esta edición corresponde realizar dicho estudio sobre el personal del Servicio Andaluz de Salud, para lo que se analiza su evolución en el periodo 2009-2013.

4.3.1. Análisis General

El personal estatutario dependiente del SAS a 1 de junio de 2013 sumó 83.872 efectivos, de los cuales 28.926 eran hombres y 54.946 mujeres, lo que arrojó un IPRHM¹¹ de 1,31. Este dato refleja un aumento de la presencia de mujeres en la estructura del SAS puesto que dicho valor en 2009 fue de 1,29.

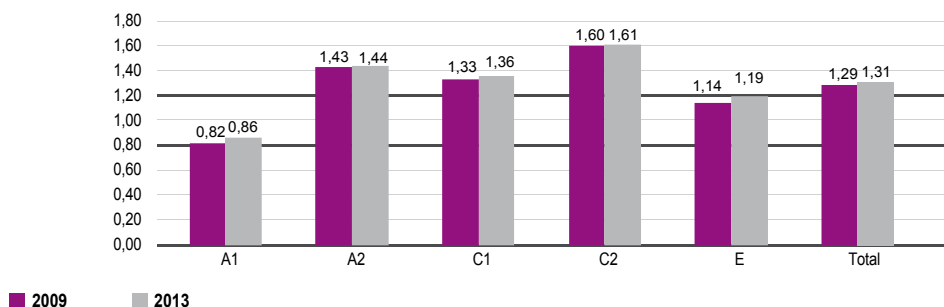
4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Distribución del personal por grupos profesionales

El análisis de la composición por sexo de los grupos profesionales del SAS muestra que en el periodo 2009-2013 se ha intensificado la participación de las mujeres en todos los grupos, consolidando el desequilibrio ya registrado en 2009 en los grupos con mayor número de efectivos, el A2 y el C2, que suman el 56,6% de la plantilla del SAS y que, por tanto, son determinantes del resultado de la distribución del conjunto. En el grupo A2, el colectivo más numeroso es el personal diplomado en enfermería (el 85% del total del grupo) y en el C2, el personal auxiliar de enfermería (el 61% del grupo).

Especialmente relevante es el incremento de la presencia de las mujeres en el grupo A1, que supone el 24,9% de la plantilla, al ser el menos feminizado de todos y el que exige la cualificación profesional más elevada. Pese a este incremento, teniendo en cuenta que el grupo A1 concentra los niveles superiores de la carrera administrativa, la menor presencia relativa de mujeres en este grupo determina una también menor participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de gestión y en los que se concentra la toma de decisiones de la organización, como se verá más adelante.

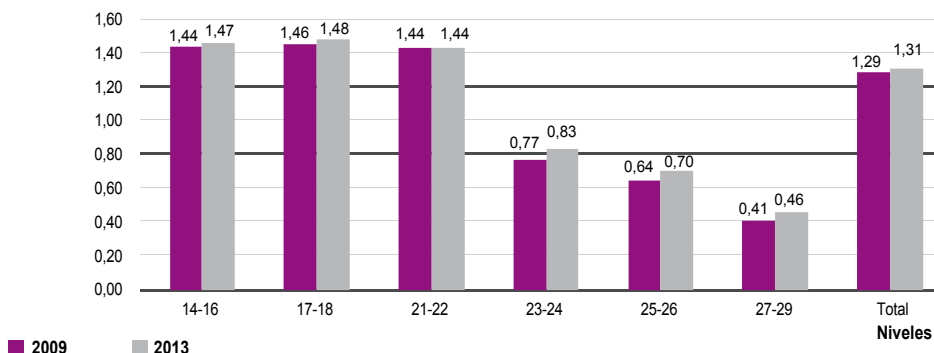
11 Nota: Para la definición del IPRHM véase la introducción del capítulo 4.

Gráfico 4.10. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal, 2009-2013

Más pronunciados, si bien menos relevantes cuantitativamente hablando, han sido los aumentos de la participación femenina en los grupos C1 y E, que suman el 18,6% de la plantilla. El aumento de la proporción de mujeres en el grupo C1 incrementó el notable desequilibrio por sobrerrepresentación femenina de 2009, y en el grupo E situó la distribución por sexo en un valor del IPRHM (1,19) en el límite de la representación equilibrada.

B. Distribución del personal según niveles de la carrera administrativa

A pesar del incremento de la participación de las mujeres en el grupo A1 y por tanto en los niveles más altos de la carrera administrativa, su presencia sigue siendo escasa en estos estratos que concentran las mayores retribuciones y también las mayores responsabilidades de gestión.

Gráfico 4.11. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa, 2009-2013

En el gráfico se observa que el IPRHM disminuye cuanto más alto es el nivel en la escala administrativa. Este hecho contrasta con la sobrerrepresentación femenina del conjunto del personal del SAS, lo que permite afirmar que la mayoría de las mujeres de la organización se sitúa en los niveles inferiores de la carrera administrativa. Hasta el nivel 22 se concentra el 77,5% del personal del SAS, por lo que el desequilibrio por feminización en los mismos condiciona el del total del SAS. A partir del nivel 22, el brusco descenso de los valores del IPRHM evidencia la masculinización en los puestos de mayor responsabilidad.

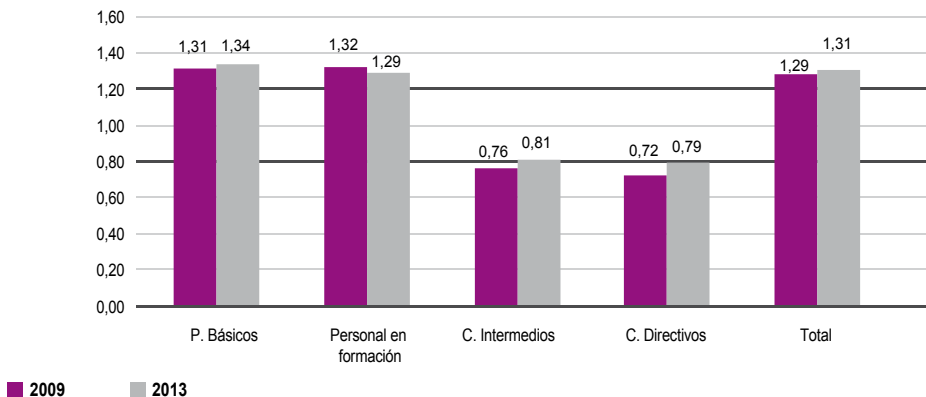
En el tramo de los niveles 23 y 24, compuesto básicamente por personal médico, se localiza el 19,2% del personal del SAS, y la mayor presencia de mujeres respecto de 2009 ha posibilitado que la distribución por sexo alcance valores de equilibrio representativo (IPRHM=0,83), superando la presencia mayoritaria de hombres registrada en 2009. Entre el personal que compone los niveles superiores al 25, fundamentalmente los cargos intermedios y directivos de la organización, el aumento de la participación femenina sólo ha amortiguado en parte el elevado desequilibrio por sobrerrepresentación masculina registrado en 2009. Por último, en los niveles más altos, 27 a 29, el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina también se atenúa, pero es aún muy llamativa la participación minoritaria de las mujeres.

C. Distribución del personal según naturaleza de la actividad y las categorías profesionales

El personal del SAS se clasifica en cuatro categorías: puestos básicos (encargados de la prestación directa de los servicios, que suponen el 92,2% de la plantilla), personal en proceso de formación (3,3% del total), cargos intermedios (3,9% del total) y cargos directivos (0,6%), estos dos últimos con responsabilidades de gestión en la estructura.

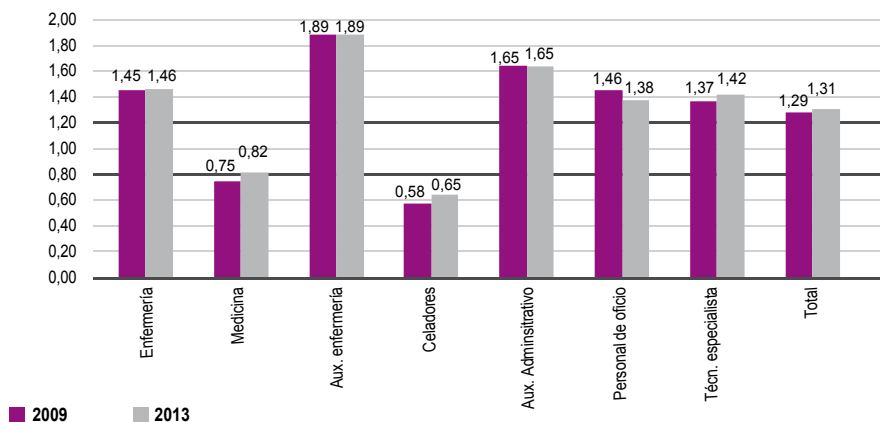
Entre 2009 y 2013 los datos permiten apreciar dos rasgos principales: el aumento de la sobrerrepresentación femenina en el colectivo más numeroso, el de puestos básicos, y la masculinización de los cargos intermedios y directivos, en los que no obstante se ha producido una mejora en la participación de las mujeres.

Gráfico 4.12. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad, 2009-2013



Centrando el análisis en los puestos básicos, el aumento de la participación femenina en estos últimos cuatro años ha sido prácticamente generalizado en las profesiones más relevantes que lo conforman. Destaca, en primer lugar, por su importancia en el conjunto de los profesionales del SAS, el personal diplomado en enfermería (25,4% del total), cuya distribución por sexo muestra una marcada sobrerrepresentación femenina, que se ha acentuado ligeramente en estos años. Mucho más llamativa es la sobrerrepresentación femenina entre el personal auxiliar de enfermería, el tercero por número de efectivos (16,3% de la plantilla) si bien se ha mantenido estable en el periodo, con un IPRHM de 1,89, que lo sitúa como el colectivo más feminizado. Por tanto, la sobrerrepresentación de mujeres en la plantilla del SAS se explica, principalmente, por su presencia mayoritaria en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que ocupa al 47% de los puestos básicos del SAS, y al 43,4% del personal del sistema sanitario público andaluz.

Gráfico 4.13. IPRHM del personal del SAS en las principales categorías profesionales. Puestos básicos, 2009-2013



Entre los profesionales dedicados a la práctica de la medicina, segundo colectivo en importancia por número de efectivos (17,7% de la plantilla del SAS), la presencia de hombres continúa siendo mayoritaria (IPRHM=0,82), si bien el significativo aumento de facultativas en estos años ha llevado a que desaparezca el desequilibrio existente en 2009 (IPRHM=0,75). Para completar este análisis es pertinente tener en cuenta el elevado valor del IPRHM (1,29) entre los efectivos de la plantilla en formación, circunstancia que hace vislumbrar la tendencia a la feminización del personal médico.

Aunque la distribución por sexo en el resto de los colectivos profesionales de los puestos básicos tiene, por su menor relevancia cuantitativa, un efecto marginal sobre la distribución por sexo del conjunto, puede destacarse el aumento en el periodo 2009-2013 de la presencia de mujeres en la categoría de celadores, si bien es una categoría que aún cuenta con sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,65). En sentido contrario, entre 2009 y 2013 ha disminuido la sobrerrepresentación femenina en el personal de oficina.

Los resultados del análisis realizado hasta ahora permiten enunciar que la sobrerrepresentación femenina entre el personal estatutario del SAS sigue explicándose, fundamentalmente,

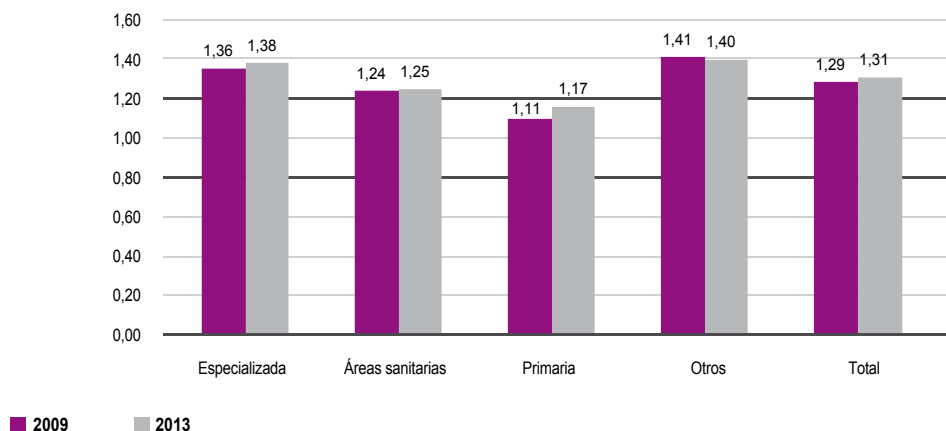
por su participación mayoritaria en la prestación de cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de técnica especialista o de soporte logístico (auxiliares administrativas y personal de oficio). Alternativamente, la presencia masculina continúa siendo mayoritaria entre el colectivo médico y el de celadores, a pesar del aumento de la presencia de mujeres que se observa en los últimos cuatro años.

D. Análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria

En el análisis del personal por tipo de servicio de asistencia sanitaria, el cambio más relevante ocurrido entre 2009 y 2013 está determinado por el desarrollo de las nuevas áreas de gestión sanitaria¹². La incorporación del personal de asistencia especializada y atención primaria a estas nuevas áreas ha supuesto que se concentren en ellas el 28% del personal del SAS, situándose como la segunda modalidad en la prestación de servicios sanitarios, desbancando de ese puesto a la atención primaria. No obstante, la transferencia de personal desde la asistencia especializada y atención primaria hacia las áreas de gestión sanitaria no ha llevado aparejado ningún cambio relevante en la distribución por sexo en este servicio, manteniéndose la sobrerrepresentación femenina.

Por servicios, el colectivo más numeroso sigue siendo el de atención especializada, que concentra al 54,8% del personal, si bien ha disminuido 11,4 puntos porcentuales. La Atención Primaria dispone del 16,7%, y otros servicios, fundamentalmente Centros de Transfusión Sanguínea, representan un 0,5% del personal.

Gráfico 4.14. IPRHM del personal del SAS por servicios de prestación sanitaria, 2009-2013



¹² La constitución de las nuevas áreas sanitarias contempladas en las Órdenes de 20 de noviembre de 2009 y de 13 de febrero de 2013 ha duplicado el número de las existentes en 2009 hasta las catorce actuales. Las áreas sanitarias son las estructuras responsables en una demarcación territorial específica del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, así como de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar en ellos.

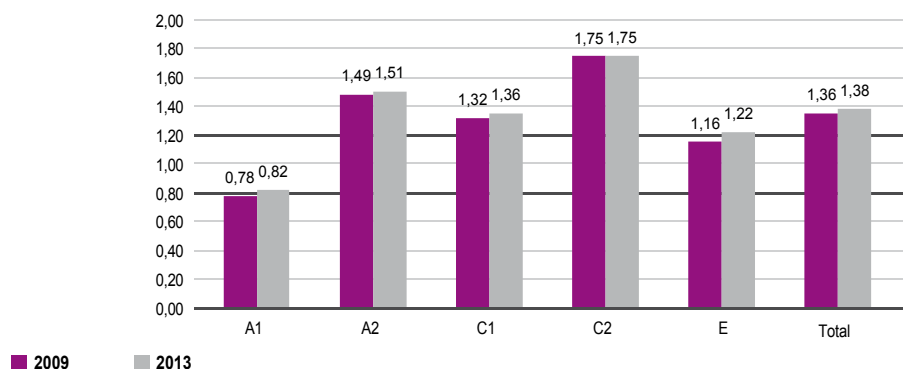
D.1. Asistencia Especializada

La sobrerrepresentación femenina en los hospitales y centros de especialidades que prestan el servicio de Asistencia Especializada, (concentran el 54,8% de la plantilla del SAS), condiciona notablemente la composición por sexo del resto de la organización. Entre 2009 y 2013 esta sobrerrepresentación femenina se ha intensificado, pasando su IPRHM de 1,36 a 1,38.

No obstante, la asistencia especializada exige una mayor dotación de personal para atender las necesidades diagnósticas y logísticas propias de estos centros, conformando una distribución por sexo algo diferente a la del conjunto del SAS. Dichas necesidades se concretan en una mayor presencia de personal técnico especialista y de oficio, por lo que el peso de los grupos profesionales correspondientes, el C1 y el E (altamente feminizados), respectivamente, es mayor que en el conjunto del SAS. En compensación, el peso relativo del personal que conforma el grupo A1, básicamente médico, es menor.

La comparación de la distribución por sexo entre el personal de la asistencia especializada y la del conjunto del SAS muestra que la presencia de las mujeres en la primera de ellas es mayor que en la media del SAS en todos los grupos profesionales, excepto en el grupo A1, cuyo IPRHM (0,82) es menor que en la distribución del conjunto (0,86).

Gráfico 4.15. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada, 2009-2013



El mayor peso relativo del personal de los grupos C1 y E en la asistencia especializada junto con una menor presencia de efectivos del grupo A1 en relación al conjunto del SAS, explica que la sobrerrepresentación femenina se concentre en mayor medida en los niveles inferiores de la carrera administrativa. Mientras que en la plantilla total del SAS el personal con niveles retributivos inferiores al veintidós supone el 77,5% del total, en la asistencia especializada este porcentaje se eleva al 83,9%. Por lo tanto, en comparación con el conjunto del SAS, los desequilibrios de la distribución por niveles de la carrera administrativa son más acusados en la asistencia especializada. Así, la proporción de mujeres es mayor en los niveles inferiores y menor en los superiores.

La estructura profesional del personal que presta sus servicios en la asistencia especializada difiere de la del conjunto del SAS por contar con una mayor proporción de técnicos especialistas en tareas diagnósticas, laboratorio y radiología, básicamente, de personal de oficio para atender las necesidades hoteleras y de personal de enfermería para los mayores cuidados que precisan las personas hospitalizadas, especialmente auxiliares de enfermería, que se consolidan en este nivel de prestación como la segunda categoría profesional después del personal de enfermería diplomado. Alternativamente, la proporción de profesionales médicos se reduce considerablemente en relación a la que tiene el conjunto del SAS, quedando como la tercera categoría profesional en número de efectivos de la asistencia especializada.

En el grupo correspondiente al personal de oficio, se ha registrado una reducción de la participación femenina, pasando su IPRHM de 1,46 a 1,39, por lo que se mantiene su sobrerrepresentación. El aumento del IPRHM del personal médico desde 2009 no ha logrado eliminar la sobrerrepresentación masculina en esta categoría (IPRHM=0,73), mientras que las celadoras han aumentado su presencia, hasta alcanzar una participación equilibrada (IPRHM=0,88). El resto de las categorías profesionales ha registrado en estos años una intensificación de la sobrerrepresentación femenina existente, con valores del IPRHM muy elevados entre el personal técnico especialista (1,41), entre el personal diplomado en enfermería (1,54), el personal auxiliar administrativo (1,62) y especialmente, entre el personal auxiliar de enfermería (1,88).

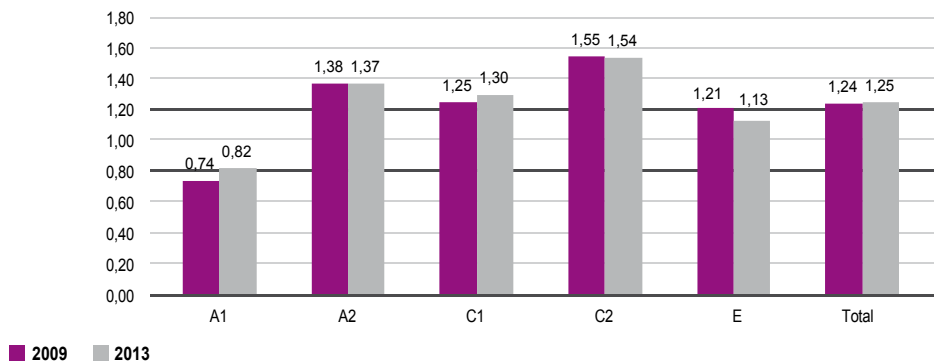
Con respecto a los cargos intermedios y directivos en la asistencia especializada, debe destacarse el importante aumento de la presencia de las mujeres en los mismos, pasando de un IPRHM de 0,77 en 2009 a un índice dentro de la banda de equilibrio en 2013, de 0,80.

D.2. Áreas Sanitarias

En 2013, la distribución por sexo del personal de las áreas sanitarias muestra una sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,25), ligeramente superior a la observada en 2009 (1,24). Al conformarse las áreas sanitarias con el personal procedente tanto de la asistencia especializada como de la atención primaria, el IPRHM se encuentra entre el valor del personal que trabaja en hospitales y centros de especialidades (IPRHM=1,38) y el de la atención primaria (IPRHM=1,17).

Por grupos profesionales, la evolución del IPRHM en las áreas sanitarias no ha sido homogénea. El considerable aumento de la presencia de las mujeres en el grupo A1 respecto de 2009, ha desplazado el IPRHM de 0,74 a un valor de 0,82, dentro de la banda de equilibrio. También ha aumentado el IPRHM en el grupo C1 (1,30 en 2013), acentuando el desequilibrio existente, aunque con efectos de escasa relevancia sobre el total por la reducida dimensión de este grupo. En el resto de los grupos ha aumentado la participación masculina con desigual efecto: mientras que en los grupos A2 y C2 apenas ha alterado la sobrerrepresentación femenina de 2009, en el grupo E el aumento de la participación masculina ha situado la distribución por sexo dentro de la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,13).

Gráfico 4.16. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias, 2009-2013



En comparación con la distribución por sexo del conjunto de la plantilla del SAS, destaca que la participación de las mujeres entre el personal de las áreas sanitarias es sistemáticamente menor en todos los grupos profesionales.

Atendiendo a la composición del personal según los niveles administrativos, se aprecia que la evolución entre 2009 y 2013 ha resultado desigual, si bien las variaciones han sido de escasa entidad, manteniendo notables desequilibrios en los niveles inferiores, por sobrerrepresentación femenina, y en los superiores por sobrerrepresentación masculina. El cambio más relevante es el aumento del IPRHM en los niveles 23-24 hasta situarse dentro de la banda de equilibrio.

El análisis evolutivo del personal de las áreas sanitarias según las categorías profesionales pone de manifiesto situaciones dispares. Por regla general, los colectivos con predominancia de mujeres la mantienen en 2013, como en el caso del colectivo de enfermería, tanto la diplomada como la auxiliar, el personal auxiliar de administración o el personal técnico especialista. Los colectivos con presencia mayoritaria de hombres, como el personal médico y celadores ha evolucionado en sentido opuesto: en el primer caso, llevando la distribución a una situación de equilibrio (IPRHM=0,81), y en el segundo, reduciéndose la presencia de mujeres y agudizando la sobrerrepresentación masculina. La comparación con la distribución del total de la plantilla del SAS muestra una menor participación de mujeres entre el personal de administración, el colectivo de celadores, la enfermería diplomada y el personal de oficio.

Con respecto a la composición de los cargos directivos, entre 2009 y 2013 se registra una disminución de la participación femenina, si bien la presencia de mujeres aumenta en los cargos intermedios.

D.3. Atención Primaria

La tendencia a la feminización sanitaria de estos últimos años ha tenido su mayor incidencia en la atención primaria, de modo que como resultado del aumento de la participación de

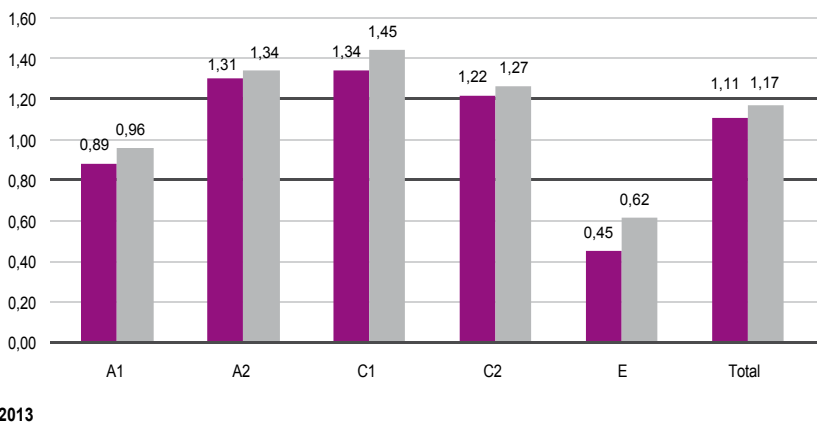
las mujeres en este nivel asistencial se ha elevado en 2013 el IPRHM a 1,17 (IPRHM=1,11 en 2009) acercándose al límite superior de equilibrio. Con este resultado, la atención primaria se mantiene entre 2009 y 2013 como el único servicio cuya plantilla presenta una composición por sexo equilibrada.

La estructura del personal que presta sus servicios en la atención primaria según grupos profesionales difiere notablemente de la del conjunto del SAS debido a sus características específicas. Así, la importancia cuantitativa del grupo A1 es notablemente superior en la atención primaria, no sólo por una mayor presencia de profesionales de la medicina sino también por la existencia de otros titulados superiores que ejercen su labor en este ámbito, como personal de farmacia y de veterinaria. Por contra, la participación del grupo C1 y, especialmente del grupo E, resulta sensiblemente menor que en la media del SAS. En definitiva, una estructura de grupos profesionales totalmente opuesta a la de la asistencia especializada, con menos requerimientos de personal de oficio y especialidades técnicas.

El notable aumento de la presencia de las mujeres en la atención primaria desde 2009 se ha trasladado de modo generalizado a todos los grupos de personal, intensificando la sobrerrepresentación femenina en los grupos A2, C1 y C2. La evolución de la distribución por sexo en el grupo A1 ha favorecido un acercamiento a la paridad (IPRHM=0,96), mientras que en el E se registra el mayor crecimiento del IPRHM, aunque persiste todavía una importante sobrerrepresentación masculina (IPRHM=0,62).

Comparando la distribución por sexo de la Atención Primaria con el conjunto del SAS, se observa en la primera una mayor presencia de mujeres en los grupos A1, C1 y E, mientras que en los restantes grupos la participación de las mujeres es sensiblemente inferior a la media del SAS.

Gráfico 4.17. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria, 2009-2013



El análisis de la estructura de niveles de la carrera administrativa en la atención primaria muestra una menor concentración de efectivos en los niveles inferiores que la que presenta el conjunto del SAS. El personal con niveles inferiores al veintidós representa en la atención primaria el 61,6% de la plantilla, porcentaje que se eleva al 77,5% en la media del SAS y al 83,9% en la asistencia especializada. Por ello, el peso de los niveles superiores es mayor, con la excepción del último tramo, 27-29, ya que en la atención primaria no existe personal en los niveles 28 o 29.

El aumento del IPRHM ha sido generalizado en todos los tramos de niveles administrativos y especialmente en los tramos superiores, en los que se alcanzan o consolidan situaciones de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. Como resultado de la evolución de la distribución desde 2009, las situaciones de representación desequilibrada, por sobrerrepresentación femenina, se dan en los niveles 17-18 y 21-22, especialmente notable en el primer caso.

La estructura de categorías de personal de la atención primaria está condicionada por la naturaleza de sus prestaciones así como por su extensión por los municipios andaluces. Estos hechos determinan mayores requerimientos de profesionales de la medicina que en otros servicios. Por otra parte, la ausencia de pacientes hospitalizados a los que atender reduce la necesidad de auxiliares de enfermería. Estas son las principales diferencias entre la estructura profesional de la atención primaria y la del conjunto del SAS. Adicionalmente, aunque con diferencias menos significativas, también el peso del personal auxiliar de administración es claramente superior en la atención primaria, así como menores son las necesidades de personal de oficio o de especialidades técnicas.

Entre 2009 y 2013 el aumento de la participación femenina ha sido prácticamente generalizado en todas las categorías profesionales de la asistencia primaria. Especialmente relevante ha sido el aumento del IPRHM entre los profesionales de la medicina, que acerca la distribución a situaciones de mayor equilibrio entre hombres y mujeres. De hecho, sólo esta categoría profesional muestra una distribución equilibrada, mientras que en el resto se ha agudizado la sobrerrepresentación femenina registrada en 2009, con la excepción del colectivo de celadores/as que mantiene una elevada participación masculina. En comparación con el conjunto del personal del SAS, la distribución por sexo en las profesiones más relevantes de la atención primaria difiere fundamentalmente por contar con una menor presencia de mujeres entre la plantilla de enfermería diplomada y, al contrario, una mayor participación de éstas entre los profesionales de la medicina.

Con respecto al personal directivo, debe destacarse el aumento de la presencia de las mujeres, especialmente, entre los cargos intermedios cuyo IPRHM creció hasta el 1,29 en 2013, partiendo en 2009 de una situación prácticamente paritaria (IPRHM=0,97).

D.4. Otros servicios sanitarios

La rúbrica de otros servicios sanitarios comprende básicamente al personal que desarrolla su labor en los Centros de Transfusión Sanguínea y su escasa entidad en la plantilla del SAS (0,5%) disminuye su relevancia en cuanto al efecto que su distribución por sexo tiene sobre el conjunto. En 2013 el IPRHM en estos servicios (1,40) fue ligeramente inferior al registrado cuatro años antes, conformando una composición por sexo desequilibrada, con sobrerrepresentación femenina.

Por grupos profesionales, no se registran cambios importantes entre 2009 y 2013. En el grupo A1 ha disminuido la participación femenina, pero el IPRHM se mantiene en valores de equilibrio (IPRHM=0,84). En situación de perfecta paridad se mantiene la distribución por sexo entre el personal del grupo C2, mientras que tampoco se han registrado cambios en los elevados desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en los grupos A2 (IPRHM=1,42) y, especialmente, en el grupo C1 (IPRHM=1,80). En estos servicios no existe el grupo E.

Atendiendo a los niveles de la carrera administrativa, se observa que la participación femenina decrece conforme aumentan los niveles administrativos.

Por categorías profesionales, los principales desequilibrios por sobrerrepresentación femenina se encuentran en la enfermería diplomada (IPRHM=1,54, prácticamente igual que en 2009), en el personal auxiliar de administración (IPRHM=1,71, tras registrar una ligera reducción) y, especialmente, entre las especialidades técnicas (IPRHM=1,83), fundamentalmente de laboratorio. La ausencia de celadoras determina una distribución por sexo en esta categoría absolutamente masculinizada, mientras que entre el personal médico la distribución se aproxima bastante a la paridad (IPRHM=0,95).

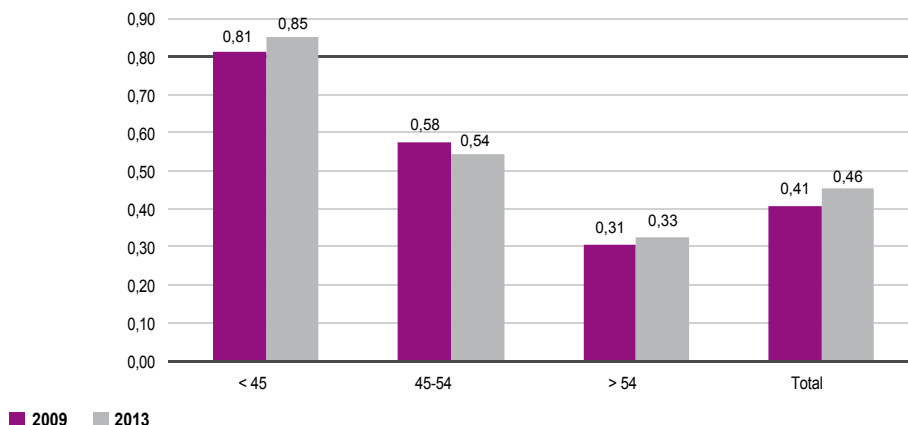
4.3.3. Personal con responsabilidades de gestión

La escasa participación de las mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa del Servicio Andaluz de Salud anticipa una participación también limitada en los puestos de mayor responsabilidad del SAS. Atendiendo a la clasificación funcional de los puestos de trabajo en los centros asistenciales del SAS, se observa que la sobrerrepresentación de mujeres en los puestos básicos de los servicios y entre el personal en formación contrasta con la composición mayoritariamente masculina de los cargos intermedios y directivos.

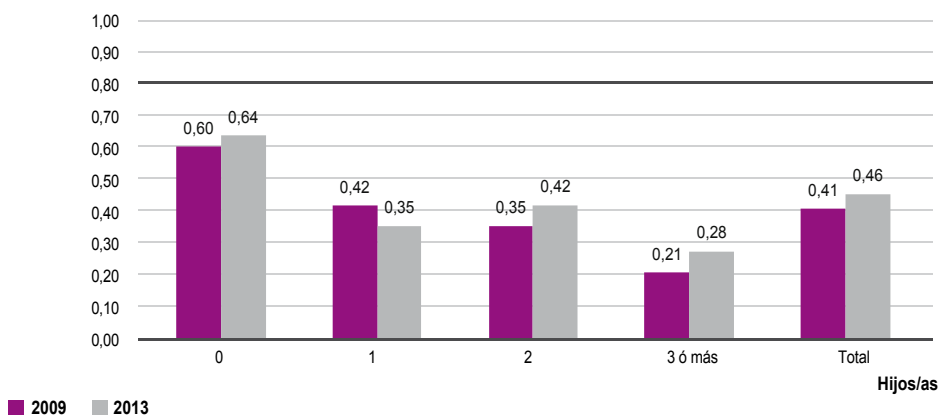
No obstante, la tendencia general de los últimos años hacia una mayor feminización del SAS también opera en los cargos de mayor responsabilidad, de modo que desde 2009 el aumento de la presencia de mujeres en estos puestos ha llevado sus respectivos IPRHM a valores más cercanos al equilibrio. El aumento de la participación femenina ha sido algo más intenso entre los cargos directivos que en los intermedios, lo que ha favorecido la eliminación, en la práctica, del desequilibrio existente en 2009. Aun así, se mantiene la paradoja de que una organización cuyos servicios los prestan fundamentalmente mujeres está dirigida mayoritariamente por hombres.

Entre las circunstancias que pueden limitar la participación de las mujeres en los puestos directivos de las organizaciones está la edad del personal. En este sentido los resultados observados en la distribución por sexo en los niveles administrativos más elevados (27-29) reflejan que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad disminuye conforme avanza la edad, lo que sugiere que la incorporación de las mismas a los cargos de dirección del SAS es relativamente reciente.

El crecimiento en los últimos cuatro años de la participación femenina entre el personal menor de 45 años ha logrado consolidar una composición por sexo más equilibrada en este rango que, sin embargo, apenas representa el 10% del total de la plantilla de estos niveles. A partir de los 45 años, grupo etario en el que se encuentra el 90% del personal de los niveles 27-29, el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina se hace patente, agudizándose con la edad. Entre el personal de niveles 27-29 con edades comprendidas entre los 45 y 54 años, se produce un retroceso en la participación femenina respecto a 2009.

Gráfico 4.18. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad, 2009-2013

También se analiza dentro del personal con responsabilidades de gestión la existencia de responsabilidades familiares que, según los datos, parece condicionar negativamente la presencia de mujeres en los niveles superiores de la administración sanitaria. Cuando el personal no cuenta con descendientes, el IPRHM muestra un valor desequilibrado (0,64). Ahora bien, el desequilibrio se agrava notablemente con el nacimiento del primer descendiente y se intensifica, en líneas generales, con los posteriores. No obstante, con respecto a 2009 y en sintonía con la tendencia general a la feminización del SAS, se aprecia un aumento generalizado de la participación femenina en todas las situaciones familiares, excepto en el personal que tiene tan sólo un hijo o hija, en el que se ha agudizado en los últimos años la sobrerrepresentación masculina.

Gráfico 4.19. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de hijos/as

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

La Junta de Andalucía ostenta las competencias normativas y ejecutivas sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, en el marco del estatuto jurídico establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial¹³.

El personal funcionario no judicial se clasifica en dos grandes cuerpos, general y especial. Pertenecen al primer grupo los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y el cuerpo de Auxilio Judicial. Dentro del cuerpo especial, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que en el ámbito autonómico desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal.

Los datos de personal a enero de 2013 reflejan que el personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 7.196 efectivos: 4.576 mujeres y 2.620 hombres, lo que arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)¹⁴ de 1,27. Estos datos que ponen de manifiesto la sobrerrepresentación femenina entre el personal no judicial, suponen además una reducción en el número de efectivos con respecto a 2012 que ha afectado con más intensidad a los hombres (-1,5%) que a las mujeres (-1,1%), si bien el IPRHM se ha mantenido invariable.

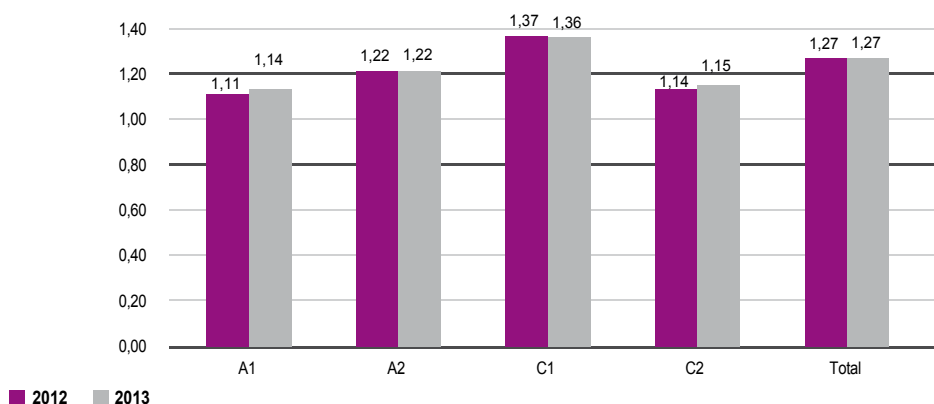
4.4.1. Análisis general

El análisis del personal no judicial por grupos profesionales muestra una presencia de mujeres muy elevada en el grupo que cuenta con más efectivos, el C1, un 47,2% del total, con un IPRHM=1,36, ligeramente inferior al de 2012. Por su parte, en el grupo A2, que aglutina al 30,8% del personal, el IPRHM se situó en 1,22, como en 2012.

El personal adscrito al grupo C2, de menor importancia cuantitativa (19,6% del total) muestra un IPRHM de 1,15. Finalmente, el grupo A1 que comprende el 2,4% de los efectivos registra el mayor aumento de participación femenina respecto a 2012, si bien se mantiene en la banda de representación equilibrada (IPRHM=1,14).

¹³ En virtud del artículo 147 del Estatuto de Autonomía Andalucía, 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 son objeto de análisis.

¹⁴ Para la definición del IPRHM véase la introducción del capítulo 4.

Gráfico 4.20. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales, 2012-2013

Así pues, desde la perspectiva de la distribución por grupos profesionales, la presencia mayoritaria de mujeres se explica por la elevada participación de funcionarias en puestos que requieren un nivel medio de formación (grupos A2 y, fundamentalmente, C1) que, por otra parte, representan el 78% de los efectivos totales. Paralelamente, en los extremos de los niveles formativos (grupos A1 y C2) la composición por sexo es equilibrada, si bien con una presencia mayoritaria de mujeres.

Si el análisis de la composición por sexo se efectúa por categorías de personal (personal funcionario de carrera, personal funcionario en prácticas, personal funcionario interino y personal de refuerzo), se aprecia una sobrerrepresentación femenina en todos ellos, siendo la menor la del de carrera, que supone el 92% del total. En el resto de categorías la presencia de mujeres excede ampliamente la banda de representación equilibrada.

Cuadro 4.6. Personal no judicial de la Administración de Justicia por categorías de personal, 2013

Grupos de personal	% sobre total efectivos	IPRHM 2012	IPRHM 2013
De carrera	92,2	1,24	1,25
En prácticas	0,3	2,00	1,58
Interinos	5,9	1,48	1,50
De refuerzo	1,6	1,67	1,67

Por tanto, de los datos anteriores se pueden extraer dos conclusiones. La primera, que la elevada representación de mujeres entre el personal no judicial se explica, básicamente, por su mayoritaria presencia entre el funcionariado de carrera. La segunda, y como ya se apreciaba en 2012, que existe una relación negativa entre la participación femenina y la estabilidad del puesto de trabajo asociada a la categoría funcional.

Con respecto al análisis de la composición por sexo y la edad, los resultados muestran una sobrerrepresentación de mujeres en las edades más jóvenes, donde se registran valores del IPRHM muy elevados, especialmente en las personas menores de treinta y cinco años (IPRHM=1,5). Este hecho consolida la tradicional tendencia a la feminización del colectivo.

Un comportamiento similar en cuanto a la relación inversa entre edad y feminización, se produce en la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos. En todos los tramos de trienios con relevancia cuantitativa la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo más significativa hasta los cinco trienios. Sólo entre el personal con más de treinta años de servicio (apenas el 4,6% del total del funcionariado) empieza a registrarse una mayoría masculina, con tendencia a aumentar al sumar trienios.

Por último, el estudio de la composición por sexo del personal en función de que cuente o no con descendencia, muestra que entre el personal que no cuenta con descendencia se registra un IPRHM de 1,35, superior por tanto a la media del IPRHM para el conjunto del personal (1,27). Paralelamente, entre el personal con descendencia, la distribución por sexo es similar, muy cercana al intervalo de representación equilibrada (1,22), con independencia del número de hijos o hijas.

4.4.2. Cuerpos generales de la administración de justicia

Los cuerpos generales están integrados por el personal de Gestión procesal, de Tramitación procesal y de Auxilio judicial.

En enero de 2013 el número de efectivos integrados en los Cuerpos Generales era de 7.020 personas, 4.476 mujeres y 2.544 hombres, con un valor del IPRHM de 1,28, ligeramente superior a 2012.

El personal adscrito al Cuerpo de Tramitación procesal es el más numeroso, representando el 47,2% del total de efectivos en Administración de Justicia. Su distribución por sexo se caracteriza por registrar la mayor feminización, con un valor del IPRHM igual a 1,36, algo inferior al registrado en 2012.

Cuadro 4.7. Personal no judicial de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, 2013

Cuerpos Generales de la Administración de Justicia	% sobre total efectivos	IPRHM 2012	IPRHM 2013
Gestión procesal	30,8	1,22	1,22
Tramitación procesal	47,2	1,37	1,36
Auxilio judicial	19,6	1,14	1,15
Total Cuerpos Generales	97,6	1,27	1,28

El cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el que mayor formación requiere, concentra el 30,8% del funcionariado y presenta un IPRHM de 1,22. Dentro de este cuerpo existe un subgrupo cuyo IPRHM muestra una presencia mayoritaria de hombres (IPRHM=0,87), las secretarías de los Juzgados de Paz, que cuentan con incentivos retributivos en el Complemento Transitorio de Puesto. Esta circunstancia contrasta con la predominancia femenina entre el personal de los Cuerpos Generales.

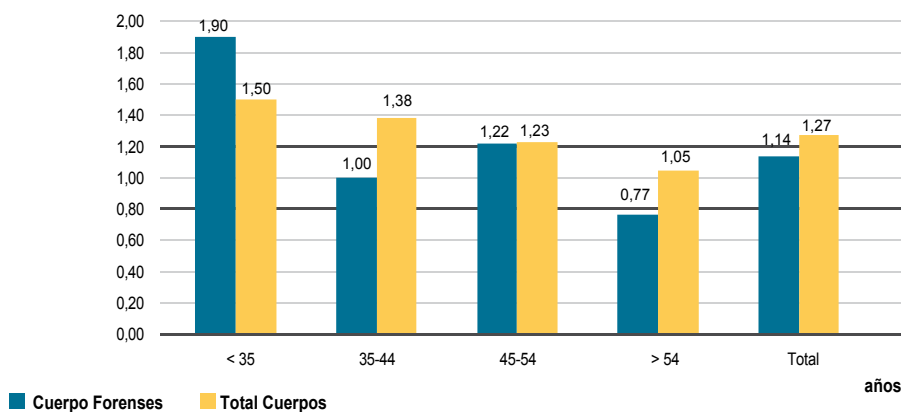
4.4.3. Cuerpos especiales de la administración de justicia

Entre los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia definidos en la Ley Orgánica 19/2003, la Junta de Andalucía tiene competencias sobre el cuerpo de forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal y que requiere estar en posesión de la licenciatura en medicina (grupo profesional A1). El número de efectivos a enero de 2013 era de 176, 100 mujeres y 76 hombres (IPRHM=1,14, ligeramente superior a 2012), con tendencia al alza en el número de mujeres.

Al igual que en el conjunto del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, el 84,1% del personal del cuerpo de forenses pertenece al funcionariado de carrera, de forma que su composición por sexo es similar a la del conjunto del personal. La creciente participación de mujeres en el cuerpo de forenses se explica básicamente por su incremento entre el funcionariado de carrera, que en 2013 elevó su IPRHM hasta el 1,12 (1,04 en 2012). Alternativamente, la presencia de mujeres entre el personal en situación de interinidad experimentó una disminución no menos importante (IPRHM=1,26) si bien aún refleja una sobrerrepresentación femenina.

La distribución por sexo del cuerpo de forenses según edad desprende algunos resultados significativos. En primer lugar, que en el tramo de edad con mayor relevancia cuantitativa (45 a 54 años, el 43% del total del cuerpo) se registra sobrerrepresentación femenina (IPRHM=1,23).

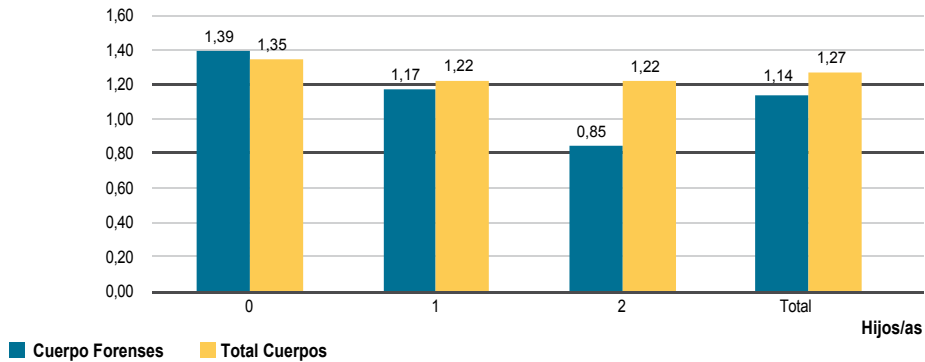
Gráfico 4.21. IPRHM comparado según edad, 2013



En segundo lugar, una presencia mayoritaria de hombres a partir de los cincuenta y cinco años indica que la incorporación femenina al Cuerpo ha sido algo más tardía que al conjunto de la Administración Judicial. Finalmente, la práctica inexistencia de hombres entre los efectivos más jóvenes apunta al intenso proceso de feminización del colectivo.

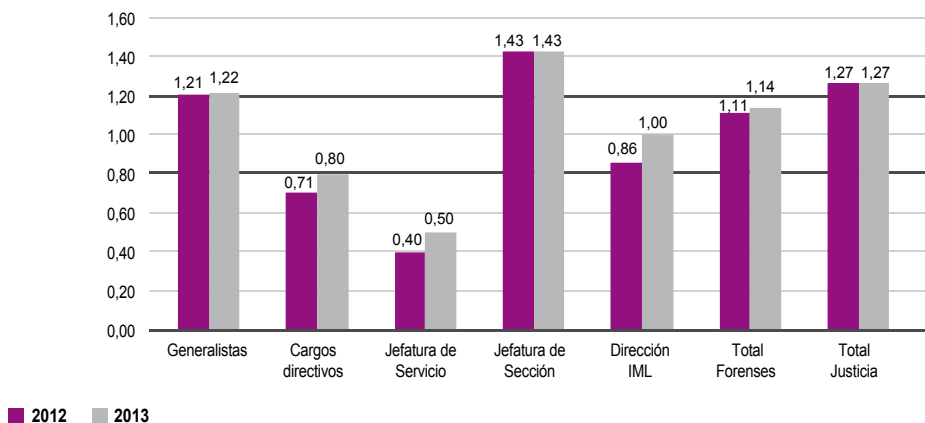
Por lo que se refiere al estudio del IPRHM según se cuente o no con descendencia, los resultados muestran diferencias significativas. Entre el personal sin descendencia se registra una presencia de mujeres superior a la que existe entre el conjunto del funcionariado, mientras que la existencia de hijos o hijas determina una menor participación femenina, aunque no compromete el equilibrio representativo.

Gráfico 4.22. IPRHM comparado según número de hijos/as, 2013



Finalmente, el análisis de la composición por sexo en los puestos de responsabilidad evidencian que sobre una base funcional con mayoría de mujeres (IPRHM=1,22), la dirección del Cuerpo de Forenses está compuesta mayoritariamente por hombres (IPRHM=0,80), si bien mejora la presencia femenina respecto a 2012.

Gráfico 4.23. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto



4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS

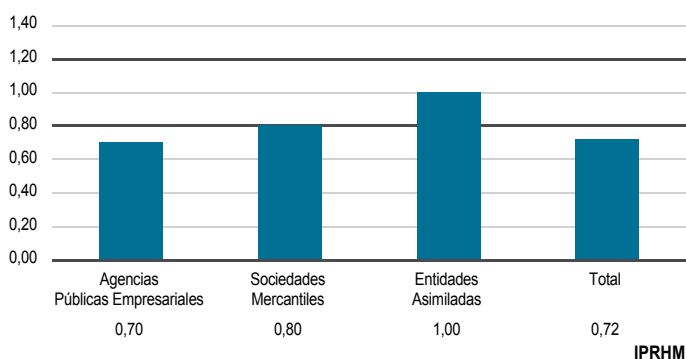
Las entidades instrumentales tienen como misión, según define la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, desempeñar actividades cuyas características, por razones de eficacia, justifiquen su organización y desarrollo en régimen de autonomía de gestión y de mayor proximidad a la ciudadanía.

Como cierre al capítulo que analiza la composición por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía, se analiza en este epígrafe la composición del personal directivo de las agencias públicas empresariales¹⁵, de las sociedades mercantiles del sector público y de sus entidades asimiladas a fecha 1 de enero de 2013.

4.5.1. Análisis general

El análisis global del personal directivo de las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles y entidades asimiladas presenta un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres¹⁶ (en adelante, IPRHM) de 0,72, dato que refleja un ligero aumento de la participación de las mujeres respecto a 2012 (0,70).

Gráfico 4.24. IPRHM del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2013



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública

Nota: Datos a 1 de enero de 2013

¹⁵ El personal de las agencias administrativas y de régimen especial se incluye en el análisis del personal de Administración General de las consejerías a las que están adscritas estas agencias y que se encuentra en el epígrafe 4.1 de este capítulo.

¹⁶ La definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

No obstante, un análisis más detallado por áreas de actividad muestra que aquellas entidades que desarrollan su labor en el ámbito de la cultura, la educación, la gestión patrimonial y la salud y el bienestar social cuentan con un personal directivo equilibrado en términos de su composición por sexo (IPRHM entre 0,80 y 1,20). Por otra parte, el personal directivo de las entidades que actúan en las áreas de comunicación social, innovación y desarrollo, fomento, turismo y deporte muestran valores del IPRHM de entre 0,62 y 0,72, es decir, por debajo del margen de representación equilibrada de hombres y mujeres. Las entidades con presencia en las áreas de medio ambiente y cooperación internacional muestran una presencia de mujeres en puestos directivos aún inferior a las anteriores.

4.5.2. Análisis de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

Según queda recogido en el artículo 4 de la Ley 5/2012, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, la Junta de Andalucía cuenta con dieciocho Agencias Públicas Empresariales.

El análisis de la composición por sexo del personal directivo de estas agencias presenta un IPRHM de 0,70, mejorando ligeramente la participación de las mujeres en 2012 (0,69) y confirmando la tendencia de crecimiento de los últimos dos años.

Las agencias públicas empresariales concitan el 87% de todo el personal directivo de las entidades instrumentales, por lo que el IPRHM de su personal directivo (0,70) determina el valor alcanzado por el conjunto de entidades (0,72).

4.5.3. Análisis de los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

Las sociedades mercantiles del sector público andaluz desarrollan sus actividades principalmente en el ámbito de la gestión turística, deportiva y del patrimonio inmobiliario. El análisis de estas entidades muestra que su personal directivo tiene una composición por sexo equilibrada (0,80), mejorando en cinco centésimas el resultado de 2012 y volviendo a los niveles de equilibrio de 2011.

4.5.4. Análisis del personal directivo de las Entidades Asimiladas

El análisis de la composición por sexo del personal directivo se centra en los datos disponibles sobre estas entidades, que son los del equipo directivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM).

Su equipo directivo está compuesto a partes iguales por hombres y mujeres, como muestra el valor (1,00) de su IPRHM, idéntico a 2012 y 9 centésimas inferior a 2011.



5

**Recursos - resultados.
Programas presupuestarios**

5

El capítulo Recursos-Resultados presenta los objetivos y actuaciones diseñados por los programas presupuestarios gestionados por las consejerías y otras secciones presupuestarias de la Junta de Andalucía en el Presupuesto 2014 para avanzar en la igualdad de género.

El capítulo se compone de tres apartados. El primero realiza un análisis de los créditos contenidos en el Estado de Ingresos y Gastos del Presupuesto 2014 atendiendo a la clasificación de los programas presupuestarios en la Escala G+.

En segundo lugar, y como elemento central del capítulo, se presenta la planificación de los objetivos y las líneas de trabajo que cada programa presupuestario desarrollará en 2014 para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

Finalmente, se presenta la relación de los indicadores presupuestarios de género del Presupuesto 2014, agrupados por política presupuestaria. Estos indicadores de género, fijados en coherencia con los objetivos y actuaciones planteadas permitirán realizar el seguimiento de los objetivos y actuaciones cuando se cierre el ejercicio presupuestario.

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2014

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014 es de 29.619,6 millones de euros. El Presupuesto total disminuye un 3,5% respecto al de 2013, reduciéndose la dotación de las consejerías una media del 3,1%.

La reducción de ingresos y el ajuste del déficit han definido un escenario sumamente restrictivo para el presupuesto de las Comunidades Autónomas, de manera que ha sido necesario reforzar las medidas de eficiencia operativa así como reorganizar internamente el gasto con el fin de atender a las prioridades del Gobierno de Andalucía:

- Favorecer la creación de puestos de trabajo y luchar contra la desigualdad mediante el estímulo a las políticas activas de empleo y el mantenimiento de los servicios públicos y el sistema de protección social.
- Apostar por un modelo de crecimiento basado en la mejora de la competitividad por la vía de la innovación y la ganancia de productividad.

El gobierno es consciente de que sin integrar el enfoque de igualdad de género a estas prioridades, sin contar con la aportación de las mujeres y su capacidad de trabajo y generación de riqueza, no es un crecimiento sano y sostenible. Por ello, ha prestado mayor atención a aquellos programas que, al tiempo que cumplen con estas prioridades, disponen de mayor capacidad para favorecer la igualdad de género.

El consenso de las instituciones nacionales e internacionales que realizan previsiones macroeconómicas advierten que la incipiente recuperación de la economía prevista para 2014 no será suficiente para atajar el problema del elevado desempleo, lo que lo convierte en el objetivo primordial del Presupuesto. Para ello, se actúa desde dos vertientes: el apoyo a las empresas y la mejora de la empleabilidad de las personas, a lo que suman los Planes Extraordinarios de Empleo que buscan paliar a corto plazo la situación de desempleados y desempleadas con mayores dificultades para su incorporación al mercado de trabajo.

Así pues, el Presupuesto renueva su apuesta por la política de investigación, desarrollo e innovación como factor básico de crecimiento, así como la ayuda a la internacionalización, al emprendimiento y al trabajo autónomo. En este ámbito específico, están planteados los objetivos de mejorar la formación, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial de las mujeres andaluzas, la promoción de la cultura emprendedora entre las mujeres y mejorar su formación en materia de emprendimiento e innovación. Así mismo, se prevé una dotación de incentivos reintegrables para la financiación de empresas de mujeres de manera que puedan sortear las restricciones al crédito que todavía persisten en el sistema financiero en general, y para ellas en particular.

La política de empleo aumenta sus recursos respecto a 2013, con una atención especial a la formación, como elemento imprescindible en la mejora de la empleabilidad de hombres y mujeres en su tránsito hacia su incorporación y reincorporación al mercado

laboral. Esto favorecerá especialmente la incorporación de las mujeres al mercado laboral ya que por sus perfiles de vida laboral tienen necesidades de formación y reciclaje para el empleo específicas.

Reconociendo que el mayor impacto sobre el crecimiento tiene que ver con la dotación del capital humano, en 2014 la educación aumenta de nuevo su peso dentro del Presupuesto. En el ámbito de la educación superior se mantiene el compromiso de financiación con las Universidades Públicas Andaluzas y, como novedad, se compensará el perjuicio generado al alumnado que pierda su derecho a las becas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte como consecuencia del endurecimiento de las condiciones de acceso.

Con el mismo objeto de proteger la equidad en el sistema educativo, en 2014 se mantiene la gratuidad de los libros de texto, el gasto destinado a transporte escolar, el Plan de Apertura de centros y se mantiene el compromiso de plazas de educación infantil 0-3 años.

El resto de los servicios públicos fundamentales incrementan también su participación dentro del Presupuesto como ejes fundamentales de la política económica; y es que lejos de constituir un mero gasto, los recursos destinados al sostenimiento del Estado del Bienestar son una inversión que beneficia a la sociedad en su conjunto y a la igualdad entre hombres y mujeres. No cabe duda que la consolidación del bienestar ha permitido la corresponsabilidad con el Estado de muchas de las tareas anteriormente asignadas a las mujeres por los roles de género, y el cambio en las expectativas de género, ha permitido la entrada de las mujeres en la esfera pública, en los ámbitos político, económico, social y cultural.

En el contexto actual, en el que el alto desempleo y la pérdida de ingresos familiares han dado lugar a un fuerte incremento de la pobreza en España, los servicios públicos se erigen en la más poderosa red de lucha contra la desigualdad en general y de género en particular. Por esta razón, en 2014 se renueva la dotación con 60 millones del Plan Extraordinario de Acción Social y tendrán continuidad otros programas de emergencia social como el de Solidaridad y Garantía Alimentaria. El Ingreso Mínimo de Solidaridad, ve incrementada su dotación en 20 millones de euros respecto al Presupuesto 2013 lo que supone un crecimiento en términos interanuales del 29,5%. En conjunto, el gasto social se eleva hasta el 81,7% de la dotación de las consejerías.

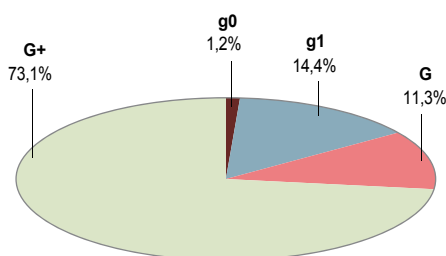
La política de vivienda, fuertemente vinculada también al gasto social y donde se identifican también necesidades de género específicas. En total, a este fin se destinarán 139,7 millones de euros en 2014, lo que supone aumentar su dotación en un 11,2% respecto a 2013.

Se puede decir, por tanto, que el Presupuesto 2014 mantiene el compromiso con las políticas de Igualdad, la cobertura universal y la calidad de las prestaciones, no se privatizan hospitales ni centros de salud, se garantiza la aportación para el mantenimiento de los servicios sociales y se refuerza la lucha contra la exclusión social. A pesar de la reducción de los recursos disponibles, la existencia de un presupuesto en clave de género en Andalucía y las ganancias de eficiencia han permitido mantener las prestaciones e incrementar su peso dentro del gasto destinado a las consejerías.

Por último conviene resaltar que se mantiene la partida del Instituto Andaluz de la Mujer y aumenta la de protección contra la violencia de género, lo que permitirá en este segundo caso, seguir luchando intensamente por la erradicación de la lacra para toda la sociedad que supone la violencia contra las mujeres.

En este contexto de priorización del gasto y salvaguarda de la igualdad de oportunidades, la clasificación de los programas presupuestarios en función de la Escala G+ que los ordena según su relevancia e impacto de género, resulta del máximo interés. Esta clasificación es el reflejo de una metodología estratégica que en el contexto de crisis permite identificar los objetivos y actuaciones prioritarios en materia de igualdad de género y por tanto, aquellos programas en los que se deben concentrar los recursos cuando son escasos y las prestaciones sociales son prioritarias.

Gráfico 5.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2014



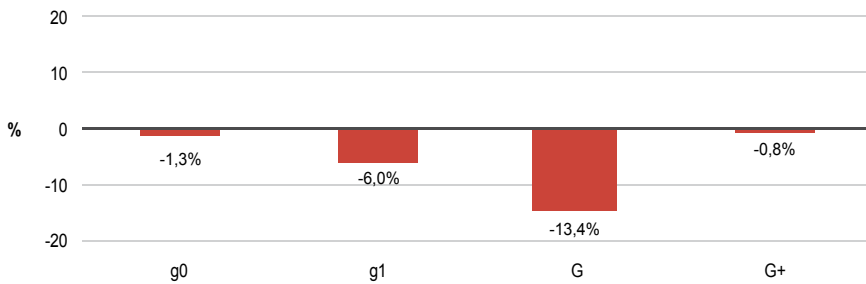
Según el presupuesto consolidado, se aprecia cómo los programas presupuestarios clasificados como G+, es decir, que cuentan con mayor capacidad y responsabilidad para contribuir a la igualdad de género, han incrementado su peso.

Clasificación G+	2014			% Variación 2014/2013
	Número de programas	Crédito inicial*	Peso	
g0	12	255.256.874	1,2%	-1,3%
g1	31	3.152.973.800	14,4%	-6,0%
G	37	2.484.658.077	11,3%	-13,4%
G+	43	16.030.377.949	73,1%	-0,8%

* Descontado el servicio de la deuda, FAGA, PIE y PATRICA

Estos programas concentran el 73,1% de la dotación presupuestaria una vez descontadas aquellas partidas que tienen un carácter no discrecional como la deuda pública, la intermediación financiera o la financiación incondicionada a las Corporaciones Locales. Disponen de 16.030 millones de euros y experimentan, en su conjunto una caída del 0,8%, es decir, 2,3 puntos porcentuales menos que la media de programas.

Gráfico 5.2. Variación del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2014 respecto al año 2013



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

A continuación se presentan los análisis con perspectiva de género de las actuaciones financiadas a cargo del Presupuesto 2014 por parte de las consejerías y otras secciones presupuestarias. Este análisis de los recursos describe los objetivos y actuaciones que desarrollarán los distintos programas presupuestarios para corregir las desigualdades de género y con ello avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía.

La estructura del informe viene descrita en el Anexo X de la Instrucción 2/2013, de 7 de junio, de la Dirección General de Presupuestos, por la que se establecen los mecanismos y procedimientos de coordinación para la remisión a la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la información relativa a la elaboración del Presupuesto 2014.

El Anexo X establece la estructura del informe, distinguiendo los siguientes apartados:

En primer lugar, se fijan los objetivos para 2014 en materia de igualdad de género, que deben ser específicos, coherentes con los diagnósticos de género realizados y orientados a los resultados que se espera obtener.

En segundo lugar, se detallan las líneas de trabajo y las actuaciones específicas de los programas presupuestarios orientadas a la consecución de los objetivos anuales marcados para corregir las desigualdades de género identificadas. La descripción de actuaciones alcanza la totalidad de los programas presupuestarios a excepción de los programas clasificados como g0 en la Escala G+.

Los informes aparecen siguiendo el orden de prelación establecido en el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

El Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 127/2013, de 24 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, delimitan las competencias de esta sección presupuestaria, introduciendo como modificación principal la transferencia de las competencias asumidas durante el ejercicio anterior en materia de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

En líneas generales, las competencias de la Consejería tienen un marcado carácter institucional y transversal, y en el desarrollo de su acción política y administrativa, la Consejería de la Presidencia mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, en línea con el principio inspirador expresado en el discurso de investidura de la Presidenta: “Ninguna sociedad, y mucho menos la que aspire a un modelo avanzado de convivencia, puede permitirse no contar con el enorme caudal de empuje, capacidad de trabajo y valía de la mitad de la población.”

11A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA

Este programa presupuestario incluye diferentes centros directivos de la Consejería de la Presidencia como son la Viceconsejería, la Secretaría General de la Presidencia, la Secretaría General de Relaciones con el Parlamento, el Gabinete Jurídico y la Secretaría General Técnica.

Este último centro directivo es el que fundamentalmente desarrolla las diferentes líneas de actuación que desde la Consejería de la Presidencia se impulsan para favorecer y consolidar la integración efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito competencial.

Para la ejecución de esta política transversal, la Secretaría General Técnica desarrolla diversas actuaciones:

- Posee competencias en materia de estadística, colaborando con el resto de los órganos directivos y con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
- Presta asistencia jurídica a los restantes órganos de la Consejería.
- Gestiona los recursos humanos.
- Presta apoyo a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, que se incluye en su estructura organizativa.

Para el ejercicio 2014, el programa desarrollará los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Incorporar la perspectiva de género en la redacción de normas y observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y fundamentalmente en la normativa emitidos desde la Consejería a la ciudadanía.

En cumplimiento de este objetivo se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Velar por el uso de lenguaje no sexista en base a la normativa vigente.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño y redacción de los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales, así como la inclusión en los mismos de la transversalidad del principio de igualdad de género, en aplicación del artículo 5 de la Ley 12/2007.
- Realizar, a través de la Unidad de Igualdad de Género, informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género presentados por los centros directivos con motivo del proceso de elaboración de la normativa impulsada por la Consejería de la Presidencia.
- Asesorar en la elaboración de las disposiciones normativas a los centros directivos de la Consejería a través de la Unidad de Igualdad de Género para que dichas disposiciones fomenten la igualdad y no produzcan un impacto negativo en la misma.
- Difundir, a través de la Unidad de Igualdad de Género, un protocolo para la elaboración y supervisión de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.
- Garantizar la inclusión del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la normativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 12/2007 y los artículos 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se establece la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.
Para ello trabajará sobre las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales, realizando el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género, dando difusión a los resultados obtenidos.
- Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres.

Con este fin llevará a cabo las siguientes actuaciones en 2014:

- Planificar y ordenar los recursos humanos, así como impulsar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, en aspectos como la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, los días de asuntos particulares, los permisos breves para asistencia médica, los permisos por parto o adopción o los permisos por paternidad.
- Asesorar y resolver dudas al personal de la Consejería en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la Unidad de Igualdad de Género.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del desarrollo y del cumplimiento del I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar al Instituto Andaluz de la Mujer en los trabajos previos para la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres por parte de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

- Informar al personal de la Consejería a través del espacio web y del correo electrónico de la convocatoria de acciones formativas y de sensibilización organizadas por el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Seguir y evaluar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.
Para ello se prevé realizar un informe anual de las actuaciones realizadas anualmente por la Unidad para fomentar e impulsar la igualdad de género.

12D COBERTURA INFORMATIVA

La Oficina del Portavoz del Gobierno tiene como competencias la coordinación de la política informativa del Gobierno y de la persona titular de la Presidencia. Igualmente le corresponde la coordinación de los servicios de comunicación de las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la elaboración y difusión de los comunicados del Consejo de Gobierno y de su Presidenta, y la reseña de actividades del mismo.

El perfil de servicio público de la oficina tiene su principal reflejo en el portal web de la Junta de Andalucía, una herramienta que permite la difusión de la información del ejecutivo autonómico a través de noticias, reportajes, convocatorias y especiales.

De cara al Presupuesto 2014, la Oficina del Portavoz del Gobierno plantea continuar con el trabajo desarrollado hasta ahora y apuesta por:

- Reflejar la desagregación por sexo en las noticias publicadas.
- Uso del lenguaje no sexista en los contenidos elaborados por la Oficina del Portavoz.

12E BOJA

El objetivo fundamental de este programa es la elaboración del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Dada su actividad, en el programa presupuestario no se observan desigualdades relevantes entre mujeres y hombres por lo que no se han definido objetivos, líneas de trabajo ni actuaciones orientadas a corregir tales desigualdades de género.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

Dentro de la Dirección General de Comunicación Social, en materia de actuaciones específicas con perspectiva de género destacan aquellas que están a cargo del Gabinete de Comunicación Institucional. Dicho Gabinete se encarga de la dirección, planificación y desarrollo de la comunicación de la acción institucional de la Junta de Andalucía, así como de la elaboración de las correspondientes normas y directrices de aplicación de la asistencia y asesoramiento en materias de su competencia a las distintas consejerías, organismos y entidades instrumentales así como de la coordinación y seguimiento para el correcto uso y aplicación del Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía y demás normativa

relacionada. Igualmente forman parte de la Dirección General de Comunicación Social los Servicios de Normativa e Informes, Radiodifusión y Televisión e Inspección.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para 2014 son los siguientes:

- Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía.

Las actuaciones previstas se dirigen a la elaboración del Plan Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2014, en el marco de la estrategia de comunicación de la Junta de Andalucía, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 57.1 y 58.2 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en relación con el deber de los poderes públicos de eliminar estereotipos de género en imágenes y en general en medios de información y comunicación, así como con la utilización de un lenguaje no sexista.

- Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad.

Para ello, cuando las Secretarías Generales Técnicas solicitan informe favorable a la Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación que desarrollarán sus consejerías, se continuará solicitando por escrito el compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias de contratos de comunicación institucional, el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. En el contenido de dicho informe también se recuerda que en la ejecución de los trabajos deben adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley.

- Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la igualdad de género.

Las actuaciones previstas en este sentido son prestar asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, evitando el uso de lenguaje e imágenes sexistas y la falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes.

Igualmente se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas.

- Garantizar y fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública, concursos y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en los distintos ámbitos de la Administración.

Para ello, se mantendrá el criterio de género en la Orden que regula la concesión de subvenciones para la mejora de la alfabetización mediática para la promoción de la lectura de la prensa en Andalucía, que valora los contenidos relacionados con el fomento de la igualdad de género.

Se impulsará la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, con perspectiva de género, que se tendrán en cuenta en los criterios de adjudicación y baremo en los contratos de publicidad institucional.

En los procesos de concesión de licencias de radio y televisión, se contemplará que las empresas concurrentes presenten medidas que tiendan a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, como planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal.

- Garantizar que las normas elaboradas incluyen la perspectiva de igualdad de género.

En los procesos de elaboración de normas, se redactará un informe de impacto de género, según lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

82A ACCIÓN EXTERIOR

Este programa presupuestario gestiona las competencias que corresponden a la Secretaría General de Acción Exterior. En aquellas actuaciones que están dirigidas directamente a la ciudadanía, principalmente las convocatorias de subvenciones u otras actuaciones con incidencia directa en la población destinataria, se tiene en cuenta la integración de la perspectiva de género.

Los objetivos previstos para 2014 en el ámbito del programa 82A, y las actuaciones previstas para su consecución, son los siguientes:

- Asegurar la representación institucional y fomentar la integración de Andalucía en el exterior, beneficiando de manera igualitaria a hombres y mujeres.

Para ello, en la coordinación general de las actuaciones de la Junta de Andalucía derivadas de la pertenencia de España a la Unión Europea y que realiza la Secretaría General de Acción Exterior se tendrá en cuenta el enfoque de género a la hora de apoyar e impulsar las actuaciones que beneficien a Andalucía en los órganos de coordinación de la Administración General del Estado o en los órganos de la Unión Europea.

Se apoyarán igualmente los estudios e investigaciones que refuercen la proyección exterior de Andalucía, teniendo en cuenta el enfoque de género.

Así mismo, se asegurará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de investigación, en las mesas de trabajo y en los actos de representación.

- Facilitar información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea teniendo en cuenta la participación equilibrada de hombres y mujeres.

Para ello, se favorecerá el acceso de la ciudadanía a la información necesaria para participar activamente en el proceso de integración europea, así como para mejorar el conocimiento y aprovechamiento de los recursos disponibles, especialmente aquellos que aseguren la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En las actuaciones formativas que se promuevan sobre la Unión Europea, se incluirán módulos de contenidos referidos a las políticas de igualdad promovidas desde la Unión Europea y su efecto en las políticas desarrolladas en Andalucía.

Se procurará que los equipos de ponentes o docentes que participen en las actuaciones de formación tengan una composición equilibrada entre hombres y mujeres. Así mismo, se desagregarán por sexo los registros de datos de participación para posibilitar su tratamiento estadístico.

Finalmente, se apoyará a la Red de Información Europea de Andalucía para realizar actividades informativas dirigidas a la ciudadanía, sobre los temas de interés preferente que señala la Comisión Europea para cada año, en las que se contemplará la perspectiva de género. Se tendrá en cuenta igualmente, que entre dichos temas de interés preferente, se incluya la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

- Considerar la perspectiva de género en la cooperación con otras regiones y en la coordinación de la cooperación territorial.

Para ello, en 2014 se integrará la perspectiva de género en el desarrollo de las siguientes actuaciones:

- Desarrollo de acciones de cooperación con otras regiones y coordinación de la cooperación territorial, incluyendo las estadísticas, informes y estudios que se realicen.
 - Actuaciones de divulgación y evaluación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía.
 - En el instrumento de cooperación territorial que constituye el Observatorio de Cooperación Territorial de Andalucía, en la información que recabe y transforme para su difusión.
 - En las actuaciones realizadas por el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas en relación a la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía, especialmente en el desarrollo del Plan de Acción de Cooperación Transfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía.
- Inclusión de la perspectiva de género en la coordinación y seguimiento de la normativa europea.

Para la consecución del objetivo anterior, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Impulsar las necesarias para que en la adaptación de la normativa europea a la normativa autonómica se utilice el lenguaje de forma no sexista.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en todas las actuaciones de coordinación y seguimiento de los recursos por incumplimiento abiertos en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- Incluir la perspectiva de género en las actuaciones relacionadas con la incorrecta aplicación del derecho de la Unión Europea, procedimientos de infracción abiertos por la Comisión Europea o en cualquier otro procedimiento relacionado con el cumplimiento de la normativa comunitaria.

- Fomento de la participación de los andaluces y las andaluzas en el mundo promoviendo y fortaleciendo la vinculación de las comunidades andaluzas.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones en 2014:

- Visibilizar a hombres y mujeres como componentes de las comunidades andaluzas en el mundo.
- Potenciar la participación de las mujeres de las comunidades andaluzas en el mundo en los órganos de decisión de las asociaciones de este ámbito.
- Fortalecer la presencia e influencia de las comunidades andaluzas en el exterior, y en especial impulsar el papel de las mujeres andaluzas en las mismas, mediante acciones de sensibilización y formación.

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

La Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía, establece sus principios de actuación, entre los que se encuentra el de igualdad y no discriminación.

En el ámbito concreto de la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley 1/2004 recoge como función del Consejo Audiovisual promover la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía a través de la promoción de actividades, modelos sociales y comportamientos no sexistas en el conjunto de las programaciones que se ofrecen en Andalucía, así como en la publicidad que se emita.

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Los principales objetivos en el ámbito de la igualdad de género del Consejo Audiovisual de Andalucía son los siguientes:

- Erradicar la discriminación de las mujeres y la transmisión de estereotipos sexistas en los medios, fomentando la igualdad en la programación y la publicidad, y garantizar el derecho a la información veraz y plural en los medios de comunicación audiovisuales.
- Combatir la violencia de género en el ámbito audiovisual, en los términos dispuestos en la legislación.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de igualdad vigente en materia audiovisual y publicitaria por parte de los operadores audiovisuales.

Para ello, durante 2014 se prevé el desarrollo de las siguientes actuaciones:

El Consejo Audiovisual continuará velando por lograr una participación y presencia igualitarias entre hombres y mujeres en los medios de comunicación, especialmente en los medios públicos, visibilizando el papel de las mujeres como fuente fiable para analizar y juzgar asuntos de interés informativo.

Se impulsará el diálogo con los medios de comunicación para que adopten pautas y normas de conducta concurrentes con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Igualmente, se fomentará que los medios reflejen el cambio social operado en sectores donde el papel de las mujeres ha adquirido una notable relevancia, como la universidad, la administración pública, la sanidad o las organizaciones profesionales, sindicales o vecinales, compensando el hecho de que las mujeres intervienen y opinan en ámbitos tradicionalmente femeninos, como la educación, la sanidad y temas sociales. Este hecho refuerza la transmisión de una imagen estereotipada del papel social que desempeñan hombres y mujeres. Del mismo modo, se procurará la visibilización de las mujeres deportistas, ámbito en el que el Consejo ha detectado que persisten las desigualdades.

En el ámbito de la publicidad, y teniendo en cuenta que, según el Barómetro Audiovisual de 2012, dos tercios de la población andaluza (66,7%) considera que la publicidad televisiva transmite habitualmente estereotipos sexistas, se continuarán analizando las diferentes campañas publicitarias, buscando cuando sea necesario su contextualización en los supuestos de publicidad ilícita descritos en el artículo 3 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

En este sentido, conviene destacar que el Consejo ha recomendado a la RTVA incorporar a su Código de Conducta Comercial pautas más precisas o buenas prácticas que, siguiendo lo dispuesto en el art. 58.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contribuyan a identificar y erradicar los estereotipos sexistas frente a los que previene pero no concreta nuestro ordenamiento jurídico.

En el ámbito de la presencia de las mujeres en los medios de comunicación, se fomentará que la transmisión de las noticias se haga por parte de informantes cualificados, y se evitará la focalización femenina del problema, buscando una mayor presencia de hombres en el tratamiento de la información en este ámbito.

Otra de las líneas de actuación del Consejo Audiovisual en esta área es el impulso a la coregulación en materia de violencia de género. En este ámbito, se procurará que se informe en las noticias sobre episodios de violencia de género, verbalmente o mediante sobreimpresiones, de los teléfonos de asistencia a las víctimas, tal como dispone la Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género y los distintos códigos de autorregulación.

En 2014, el Consejo Audiovisual de Andalucía mantendrá las líneas de trabajo en lo que se refiere a los informes anuales sobre la imagen de hombres y mujeres que ofrecen los informativos y el tratamiento de la violencia de género, emprendiendo además nuevos estudios específicos sobre la existencia de estereotipos sexistas en la publicidad. En este sentido, el Consejo elaborará el informe anual sobre el tratamiento que las televisiones públicas dan a la violencia de género que se envía al Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.

Se dará continuidad a la actividad del grupo de trabajo compuesto por representantes de medios de comunicación y personas expertas para mejorar el tratamiento informativo de la violencia de género y se han firmado acuerdos de colaboración con el Colegio de Periodistas de Andalucía y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Se impulsará la colaboración institucional y el trabajo en red para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el sector audiovisual.

Se reforzarán los cauces de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para aunar y coordinar los esfuerzos y recursos encaminados a promover en los medios de comunicación una representación y un tratamiento de la imagen de las mujeres acorde con la realidad social y con los principios que inspira nuestro ordenamiento jurídico.

Finalmente, se fomentará la actividad del grupo de trabajo que el Consejo ha impulsado en el seno de la red internacional que reúne a las autoridades reguladoras de países mediterráneos, del que forma parte, para fijar un consenso en el marco de este organismo sobre estereotipos sexistas en la publicidad y establecer indicadores que permitan evaluar los avances en igualdad en los medios de comunicación.

09.00 CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

La Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales se constituyó en virtud del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y de acuerdo con el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, en su artículo 8, mantiene las actuales competencias.

22A SERVICIOS GENERALES DE LA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

El objetivo general de este programa es atender los servicios comunes de la Consejería, prestando a los órganos superiores y directivos la asistencia necesaria para lograr un eficaz cumplimiento de sus objetivos.

La Viceconsejería asume las funciones correspondientes a la Unidad de Igualdad de Género, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 275/2010, de 27 de abril.

Para 2014 el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Impulsar la formación y sensibilización del personal de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades.

Para ello, durante 2014 se desarrollarán las siguientes actividades:

- Organización de cursos para la sensibilización del personal.
- Incorporación de un espacio propio en la intranet de la Consejería con información al respecto.
- Proporcionar asistencia técnica al personal y a los órganos de la Consejería para la aplicación de políticas de igualdad en los servicios centrales de la Consejería y para el seguimiento de la publicidad institucional desde la perspectiva de género teniendo previsto impulsar dos actividades:
 - Incorporación de informes específicos de género en los procedimientos internos.
 - Colaboración con el departamento de contratación para el análisis de los expedientes de publicidad tramitados en "Conjunta".

31H VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN

El centro directivo que gestiona este programa asume entre sus actuaciones para 2014 la coordinación de la tramitación del proceso de elaboración del Proyecto de Ley Andaluza de Participación Ciudadana. Esta actividad se suma a las ya orientadas hacia el fomento de la acción voluntaria organizada, en los términos previstos en la Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado, entre los que se encuentra corregir la desigualdad de género.

Durante la vigencia del III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014, se ha considerado la igualdad de género como un factor determinante para sus objetivos y actuaciones y se ha identificado al voluntariado como un sector feminizado debido a que la mayoría de las personas voluntarias son mujeres, si bien el personal técnico y directivo es mayoritariamente masculino. Igualmente de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado, se ha identificado que el porcentaje de asociaciones dedicadas a la promoción de la igualdad de género gira en torno al 8% del tejido asociativo, siendo un 10% de las asociaciones aquellas cuyos programas de voluntariado tienen a las mujeres como destinatarias de las iniciativas de voluntariado.

La evaluación del citado Plan durante el ejercicio 2014 servirá de diagnóstico de género para la elaboración del IV Plan Andaluz del Voluntariado 2015-2020.

El programa 31H ha fijado para 2014 los siguientes objetivos de igualdad y las actividades para su desarrollo:

- Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de elaboración del borrador de la Ley Andaluza de Participación Ciudadana.

Para ello el programa tiene previsto evaluar los indicadores de participación durante el proceso de elaboración del borrador del Anteproyecto de Ley de Participación Ciudadana. El informe final recogerá información sobre las diferentes vías a través de las cuales la ciudadanía (individual y/o colectivamente) participa en la elaboración del futuro texto legal.

- Conocer las condiciones de participación de la ciudadanía andaluza en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Para ello se va a evaluar la integración de la perspectiva de igualdad de género en la línea de financiación a las entidades locales con presupuestos participativos.

- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada.

Con dicho fin se hará un reconocimiento público de la labor de las personas y entidades de voluntariado, entre las que se incluirán aquellas propuestas de asociaciones dedicadas a la igualdad de género.

- Conocer las necesidades, las tendencias y la evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género.

Para ello se realizará una actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado.

- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género.

Entre las actividades previstas para el logro de este objetivo, se señala, por un lado, la impartición de sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, desde el enfoque de género, así como el diseño de herramientas y materiales formativos sobre esta materia.

- Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado.

Para ello se tiene previsto divulgar noticias, eventos e información en el Boletín Digital de la Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado, protagonizadas por las asociaciones de voluntariado de mujeres. Además se fomentará la participación de mujeres, en condiciones de igualdad, en los órganos de participación en materia de voluntariado (Consejo Andaluz y Provinciales del Voluntariado) y en las comisiones técnicas de la Junta de Andalucía en materia de voluntariado.

- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género.

Con este fin desde la Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado se realizarán valoraciones sobre la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos.

- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género.

Para ello se acreditará la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado, integrando en ellos la perspectiva de género.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

El programa 31I tiene como objetivo general profundizar en el conocimiento histórico de los hechos ocurridos durante la Segunda República Española, la Guerra Civil, la Dictadura y la Transición, junto con su difusión para el conocimiento de toda la ciudadanía, así como el reconocimiento y atención a los derechos de las víctimas.

Desde el ámbito de este programa se prestará especial atención al testimonio de las mujeres que fueron represaliadas por sus ideales democráticos o que ejercieron la resistencia y la lucha por las libertades de modos diversos. En este sentido la Dirección General de Memoria Democrática se plantea, como enfoque prioritario y transversal a todas sus actuaciones, contribuir a la visibilización social de varias generaciones de mujeres.

El conocimiento y la reparación de estas experiencias ha quedado durante mucho tiempo velado. Afortunadamente, en los últimos años se vienen produciendo relevantes aportaciones a la construcción de la memoria democrática centradas en el papel fundamental que jugaron las mujeres en el periodo comprendido entre 1931 y 1981, que incluye la lucha por la autonomía andaluza. En esta línea se definen los siguientes objetivos para 2014:

- Impulsar la memoria democrática, mediante la difusión y el conocimiento entre la ciudadanía andaluza de las actuaciones y los valores ético-políticos de las personas y colectivos que lucharon y fueron perseguidos por defender la libertad y la democracia.

Para ello, desde la Dirección General de Memoria Democrática se apoyarán específicamente los trabajos de investigación que pongan de relieve las actuaciones prota-

gonizadas por mujeres en el campo social, político o cultural, así como los episodios de represión, marginación o exclusión padecidos. Se fomentará la publicación, la presentación y la difusión de memorias y biografías realizadas desde la perspectiva de género.

Además se elaborarán materiales didácticos del periodo 1931-1981, que aborden el protagonismo de las mujeres en la defensa de las libertades.

- Avanzar en el reconocimiento y reparación de las víctimas del franquismo.

Para el cumplimiento de este objetivo se concluirá la elaboración de la Ley de la Memoria Democrática de Andalucía y el desarrollo reglamentario de la misma, que incluirá de forma explícita el enfoque de género. En la redacción de esta Ley y sus reglamentos, se introducirá la perspectiva de género para alcanzar un correcto reconocimiento del papel de las mujeres como represaliadas políticas.

- Avanzar en la participación de las mujeres en el ámbito de la memoria democrática, que es minoritaria.

Para el año 2014 están previstas diferentes actuaciones con las asociaciones fomentando la participación de las mujeres del movimiento memorialista, además se impulsará la visibilización de las mujeres que participan en esta área de trabajo, impulsando su participación.

44H CONSUMO

Compete a la Secretaría General de Consumo integrar el enfoque de género tanto en el análisis de las pautas de consumo como en la evaluación de la utilización del lenguaje no sexista y de la imagen de las mujeres en los contenidos.

A la hora de abordar el enfoque de género en la política de protección de las personas consumidoras, conviene disponer de análisis sobre la posición de las mujeres en cada área o sector de consumo, descubrir las pautas de consumo igualitarias y diferenciadoras e incidir sobre ellas.

Para el Presupuesto 2014 la Secretaría General de Consumo ha previsto incorporar la perspectiva de género en los siguientes objetivos:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de las personas consumidoras y usuarias en la defensa de sus intereses, mediante la canalización de quejas y reclamaciones y la apuesta por mecanismos de solución de conflictos, como la mediación y el arbitraje.
- Fomentar el asociacionismo y participación en materia de consumo, tanto de las organizaciones de las personas consumidoras como de las organizaciones empresariales.
- Fomentar e implementar los programas de formación y educación de las personas consumidoras y usuarias, de profesionales y técnicos que intervienen en la materia.
- Seguir implementando las actuaciones encaminadas a garantizar la seguridad y calidad de los productos y de los servicios.

- Consolidar la plataforma “Consumo Responde”, como herramienta eficaz de información, asesoramiento y formación destinada a las personas consumidoras y usuarias de Andalucía.
- Consolidación de las nuevas tecnologías como herramienta para la formación y educación en materia de consumo.
- Participar en la creación de una red de solidaridad alimentaria en aplicación del Decreto Ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía.

Para lograr la integración de la perspectiva de género en los objetivos anteriores, se abordará con dicho enfoque la educación y formación en materia de consumo, la gestión del portal Consumo Responde, el impulso al asociacionismo en materia de consumo, la integración de la perspectiva de género en los sistemas de información que utiliza la Secretaría General de Consumo y la integración de la perspectiva de género en la línea de subvenciones que promueve un consumo responsable y solidario.

Además se trabajará en la erradicación de estereotipos y del lenguaje sexista, introduciéndose la igualdad de género como criterio de valoración para el concurso “Consumópolis” que se convoca en su fase autonómica por este Centro Directivo.

82B COOPERACIÓN INTERNACIONAL

La Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) trabaja para contribuir a la erradicación de la pobreza y al desarrollo humano y sostenible, todo ello sin olvidar la defensa de los derechos humanos y la promoción de la paz y los valores democráticos. Para alcanzar los objetivos planteados es necesario incidir en la disminución de la discriminación contra las mujeres, como vulneración de los derechos humanos y como obstáculo para el desarrollo pleno de sus capacidades.

Para mejorar la eficacia de la ayuda y generar procesos de desarrollo, se ha delimitado un área geográfica de actuación prioritaria, no obstante, en la comprensión integral de los procesos de lucha contra el empobrecimiento, la cooperación andaluza trabaja también directamente con la población andaluza a través de sus actuaciones de educación para el desarrollo y de mejora de las capacidades de los agentes de la cooperación internacional, especialmente a través de la formación e investigación.

Para orientar las acciones de cooperación hacia el logro de un desarrollo humano sostenible y con enfoque integrado de género, se han establecido tres líneas estratégicas de trabajo: diagnóstico con perspectiva de género, violencia contra las mujeres y economía de los cuidados.

La AACID cuenta con herramientas de cada una de estas líneas que se han elaborado con la participación activa de los agentes de la cooperación andaluza: “Metodología para la elaboración de diagnósticos en cooperación para el desarrollo”, “Cómo contribuir a la erradicación de la violencia de género desde la cooperación internacional para el desarrollo”, y “Cómo trabajar la economía de los cuidados desde la cooperación internacional para el desarrollo”.

Para 2014 el programa 82B pondrá en valor las herramientas elaboradas en años anteriores, orientadas a mejorar la calidad de los diagnósticos que informen sobre la situación, las necesidades, los intereses y las capacidades de las mujeres y de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, pues sin ello no es posible orientar la cooperación de una manera eficaz, sostenible ni lograr el impacto deseado.

También se continuará trabajando por fomentar el área de acción humanitaria y educación para el desarrollo con enfoque de género.

Por tanto, los objetivos para 2014 son:

- Contribuir a la mejora de las capacidades de los agentes andaluces.
- Optimizar la eficacia de la ayuda de la cooperación andaluza capitalizando el acervo de los aprendizajes generados.
- Fortalecer la coherencia de las actuaciones de la cooperación andaluza.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Celebración de jornadas de difusión de las herramientas producidas en los años anteriores.
- Celebración de jornadas para el intercambio de lecciones aprendidas en la integración de la perspectiva de género.
- Promoción del uso de las herramientas en los proyectos financiados por la AACID.
- Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) de la ACCID, que abordará la corresponsabilidad como elemento que reconoce la situación laboral, personal y familiar de hombres y mujeres, así como sus derechos y alternativas de interrelación entre estos ámbitos.

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública ha impulsado la estrategia de presupuesto con perspectiva de género (PPG) en la Junta de Andalucía desde su aprobación normativa en 2003. Su marcado carácter transversal, le ha permitido jugar un papel fundamental en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público, el cual se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. El presupuesto tiene la capacidad de recoger anualmente y de manera actualizada, las cambiantes necesidades de hombres y mujeres, lo que es especialmente necesario en el actual contexto económico de crisis y ante los nuevos retos demográficos que presentan una preponderancia de las mujeres mayores en la sociedad.

A nivel orgánico, el Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Secretaría General de Hacienda, entre otras, la competencia de la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma. La misma norma establece que el desarrollo e implementación de la dimensión de género en las políticas presupuestarias le corresponde a la Dirección General de Presupuestos, que profundiza y concreta los objetivos y actuaciones de la estrategia PPG.

Así mismo, dentro de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se encuentran también otros centros directivos que gestionan programas presupuestarios muy relevantes para la igualdad de género. En este sentido destaca el programa de Financiación, Tributos y Juego, que al tener la competencia de análisis, previsión y seguimiento de los ingresos asociados al sistema de financiación autonómica y de los efectos socioeconómicos y recaudatorios de la política tributaria de la Comunidad Autónoma, le interesa directamente la perspectiva de género que presentan los ingresos públicos. De igual manera, la Secretaría General Técnica ubica en su estructura la Unidad de Igualdad, la adaptación de los instrumentos informáticos y la formación del personal, elementos que son clave para la transversalización de género en la política presupuestaria.

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

Los objetivos del programa presupuestario para 2014 son:

- Favorecer el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones.
- Impulsar 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.

- Detección del lenguaje no sexista en informes previos de Cartas de Servicios.
- Incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y de atención a la ciudadanía.

Para el logro de los objetivos anteriores el programa desarrollará las siguientes actuaciones:

- Recomendar la desagregación por sexo en todas las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios.
- Desarrollar estudios como el barómetro de percepción de la calidad de los servicios públicos cuyos resultados ayuden a analizar y profundizar en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa.
- Explotar los datos obtenidos del Observatorio de la Calidad después de su adaptación para poder capturar el registro de usuarios desagregados por sexo.
- Explotar los datos obtenidos de la aplicación Ágora, de la que se obtienen indicadores de gestión y de resultados de la gestión por procesos, desagregados por sexo.
- Explotar la información obtenida de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA), de la que se obtienen indicadores de género de las personas atendidas a través de la misma por los distintos canales (teléfono, correo electrónico y web).

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La ejecución de los créditos asignados a este programa se lleva a cabo por la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica, desempeñando un papel relevante para favorecer y abrir nuevas vías para la integración efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía.

Concretamente, a la Viceconsejería le corresponde velar para que se cumpla la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería y a la Secretaría General Técnica la competencia de organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, creada para impulsar, coordinar e integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería.

Se plantea como objetivo para 2014 impulsar e implementar la perspectiva de género en la gestión de las competencias de los distintos centros directivos, velando por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, por la Unidad de Igualdad de Género, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Sensibilizar al personal, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la difusión de acciones formativas, tanto a través del personal colaborador de los distintos centros directivos, como en el espacio de la Unidad de Igualdad de Género creado para ofrecer al personal de la Consejería acceso a la normativa y a las noticias en materia de género.

- Prestar asistencia técnica y/o mantener reuniones con las personas designadas en cada centro directivo. Para una adecuada colaboración y coordinación se realizarán sesiones de trabajo con el personal colaborador de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, destacando las reuniones que se llevarán a cabo para tratar las medidas del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía. Asimismo, se realizarán sesiones de trabajo con el personal responsable de la elaboración de los presupuestos en cada centro directivo con objeto de incorporar la perspectiva de género en sus programas presupuestarios pertinentes al género. Se continuará con el asesoramiento a los centros directivos en la elaboración de los informes de impacto de género en las disposiciones normativas, remitiendo documentación y datos estadísticos que faciliten la elaboración de los informes.
- Elaborar los informes de observaciones al informe de impacto de género remitido por cada centro directivo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido.
- Analizar el absentismo laboral y las bajas por incapacidad temporal de la Consejería desagregando por sexo. Se realizará el seguimiento de las bajas y las ausencias del personal, para detectar la necesidad de implantar medidas que favorezcan la conciliación laboral y familiar.
- Revisar modelos y formularios tipos para eliminar el lenguaje administrativo sexista.
- Participar en la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos. Para dar cumplimiento al artículo 12 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género, en 2014 se realizarán sesiones de trabajo con la Dirección General de Patrimonio y el Servicio de Contratación de la Secretaría General Técnica para iniciar la inclusión de cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación pública.
- Participar en la elaboración del II Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, siguiendo las directrices del Instituto Andaluz de la Mujer.

Además, con cargo a los créditos del programa 61A, por su carácter horizontal, se continuarán desarrollando dos líneas de trabajo que repercutirán en potenciar la igualdad:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos de la Consejería.
- Coordinar, distribuir y difundir publicaciones teniendo en cuenta la perspectiva de género. Entre ellas, destaca la edición del libro "Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2015", y la difusión semanal del Boletín de Actualidad Normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP), incorporando a su repertorio legislativo campos y áreas de interés general con un apartado en el Sumario dedicado a Políticas de Género.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La implementación de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias le corresponde a la Dirección General de Presupuestos, en virtud del Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Para ello, su objetivo general es desarrollar e implementar la estrategia de presupuesto con perspectiva de género definida por la Secretaría General de Hacienda y actuar en coherencia con las líneas de trabajo del programa 61L. Para el desarrollo de este objetivo general, la Dirección General de Presupuestos ha fijado para 2014 los siguientes objetivos operativos y sus respectivas actuaciones:

- Definir una metodología de análisis de género para el área de ingresos presupuestarios.

El programa 61D realizará un estudio de las figuras tributarias propias y cedidas de la Comunidad Autónoma que ponga en valor su impacto diferenciado sobre hombres y mujeres. Sus resultados servirán para elaborar una metodología de análisis de género de los ingresos presupuestarios.

- Evaluación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la política presupuestaria. Se continuará con la puesta en marcha de instrumentos de seguimiento de resultados, como las Auditorías de género, que han comenzado a elaborarse durante el ejercicio 2013 y se extenderán en 2014 y 2015.

Concretamente, y en 2014 está programada la auditoría de género a veinte programas presupuestarios clasificados como G+ y G, de acuerdo a la programación de auditorías de género prevista en 2013 que da cumplimiento al artículo 139.2 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

- Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género y creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género.

Se diseñará y pondrá en marcha la Red Europea de Administraciones Públicas con Presupuestos con perspectiva de género. La Red fortalecerá la utilización del presupuesto como herramienta útil y eficaz de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas mediante el intercambio de experiencias, la puesta en común del conocimiento adquirido, la identificación de buenas prácticas y el desarrollo de metodologías que permitan conocer nuevas estrategias de avance en igualdad desde el presupuesto público en las administraciones públicas participantes. Durante 2014 se llevarán a cabo los contactos preparatorios y la celebración de una reunión de lanzamiento en Sevilla.

Igualmente se continuará dinamizando la participación y el conocimiento en materia de presupuesto y género a través de las diferentes plataformas de Internet (portal web de la Consejería) y redes sociales (Facebook, YouTube y Twitter).

- Colaboración en la definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias.

La formación sigue siendo un pilar fundamental y estratégico en la transversalización del enfoque de género por lo que se continuará apoyando el incremento de capacidades del personal al servicio de la Administración Pública a través del acceso a la formación continua. En este sentido se diseñará un amplio Plan de formación especializado en Economía, Presupuestación e Igualdad de Género, con una oferta completa, flexible y dinámica que permita incrementar las competencias del personal implicado e interesado en el desarrollo de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género de la Junta de Andalucía.

En concreto, se ejecutarán las primeras actuaciones de dicho Plan de formación entre el personal de las consejerías, organismos públicos y empresas y agencias públicas de la Junta de Andalucía involucrados en la política presupuestaria, con especial atención a los programas presupuestarios más activos de las actuaciones de evaluación y auditorías de género, así como aquellas personas con directa vinculación al proceso presupuestario y de transversalización de la igualdad de género.

El Plan también abarcará, con vistas a darles continuidad, las actuaciones formativas desarrolladas en anteriores ejercicios, tales como el curso on-line sobre presupuesto y género en la plataforma MINERVA para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y el módulo divulgativo on-line de formación, abierto a la ciudadanía, sobre la experiencia de PPG en Andalucía, además de participar en la docencia de cursos programados por otros organismos como el IAAP.

- Puesta en marcha de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género.

En el marco de la implementación de la estrategia PPG se prevé la puesta en marcha de unas Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género en Andalucía. Las Cátedras se articularán mediante la publicación de una orden de convocatoria de proyectos de investigación y estudios sobre aspectos directamente relacionados con las materias igualdad de género, economía y presupuestación en Andalucía a la que podrán concurrir competitivamente las universidades públicas andaluzas. Su finalidad es generar conocimiento y diagnósticos de género y economía adecuados a la realidad andaluza desde diversas perspectivas y ámbitos de conocimiento así como de manera comparativa con la realidad española, europea e internacional.

- Coordinación de la elaboración y publicación del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Al amparo de la normativa por la que se establecen los procedimientos y mecanismos de coordinación de la elaboración del Presupuesto, la Dirección General de Presupuestos coordinará la elaboración del Informe que se elevará como propuesta a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos para su aprobación y posterior remisión al Consejo de Gobierno.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General es el órgano responsable del control interno y la contabilidad pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía; sus funciones, objetivos y organización se regulan en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y en el Reglamento de Intervención de la Junta de Andalucía, fundamentalmente.

Para el ejercicio 2014 se plantea como objetivo en materia de género continuar con el análisis de las posibles desigualdades de género entre hombres y mujeres en las empresas sometidas a control financiero, que nos dé una visión de la situación actual y sea el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades entre ambos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- La Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, lleva a cabo el trabajo de campo del impacto de género en las entidades del sector público, con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.
- Asimismo, se han modificado los programas de trabajo correspondientes a las auditorías de cumplimiento a fin de incluir las comprobaciones necesarias para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de género.
- Finalmente, en 2014, se elaborará un informe consolidado con los resultados obtenidos en las distintas entidades por la aplicación de las pruebas mencionadas anteriormente.

61H FINANCIACION, TRIBUTOS Y JUEGO

La Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias, tiene como principios programáticos el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía, corresponsabilidad y mejora de la dinámica administrativa y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía. Por ello, la desagregación por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de objetivos. Del mismo modo, la normativa propia andaluza regulada por la Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía, recalca dicho ideario ya que se amplía el marco de cesión porcentual para Andalucía, por lo que la incidencia e importancia de las medidas adoptadas son mayores.

Entre las funciones del programa se encuentra la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida en que por la vía de los beneficios fiscales se complementan las políticas de vivienda, juventud, género o medio ambiente, realizando el análisis de género cuantitativo y cualitativo anual de la ejecución de la información fiscal y tributaria.

Este programa presupuestario se plantea, para el ejercicio 2014, el objetivo de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario español que han sido objeto de cesión, bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en los impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo, en los que los sujetos pasivos sean personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

Para la consecución de este objetivo, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Ampliar los datos desagregados por sexo del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos.
- Solicitar a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria la información desagregada por sexo en el IRPF.
- Suministrar información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en la modalidad Operaciones Societarias) respecto a los declarantes personas físicas.
- Realización de estudios y elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, relacionadas con la igualdad y mejora de prestación de servicios -en especial con las funciones de la Oficina para la Defensa del Contribuyente-.

61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma es competencia de la Secretaría General de Hacienda, tal y como establece el Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Por ello la Secretaría General de Hacienda durante el ejercicio 2014 continuará potenciando la estrategia de presupuesto público con perspectiva de género como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía, a través de su programa presupuestario 61L.

El objetivo de este programa en este ámbito es definir las líneas de trabajo que marcarán las principales actuaciones de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género en coherencia con la política económica y presupuestaria y con los diagnósticos sobre desigualdades entre mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma.

Las principales líneas de trabajo son:

- Definición metodológica del análisis de género de los ingresos presupuestarios tomando en consideración las diversas figuras tributarias y el impacto de género de los beneficios fiscales.
- Evaluación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la política presupuestaria. Se continuará con la puesta en marcha de instrumentos de seguimiento de

resultados, como las Auditorías de género, que han comenzado a elaborarse durante el ejercicio 2013 y se extenderán en 2014 y 2015.

- Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género y creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género.
- Colaboración en la definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias.
- Puesta en marcha de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género.

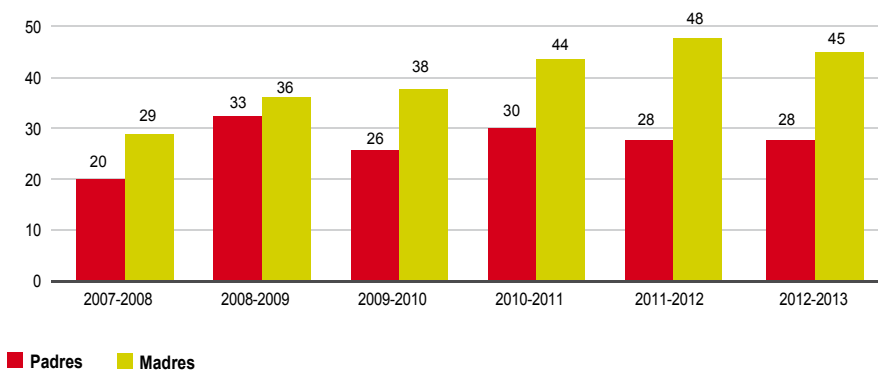
PERSONAL

Con carácter general, las medidas de conciliación para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, son las establecidas para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía. No obstante, con objeto de dar cumplimiento al artículo 39 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en 2007 se puso en marcha desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública una medida de conciliación de la vida laboral y familiar para las empleadas y empleados públicos, la escuela infantil Torretriana.

Para dar cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil se ofrece una gama amplia de servicios además del servicio de escuela infantil: Campamentos “días sin cole” (durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano) y el servicio de ludoteca que alcanza a niños y niñas hasta los doce años.

Debe destacarse que la ocupación de la Escuela Infantil ha ido aumentando desde el 2007 y el porcentaje de padres que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes continúa cercano al 40%, muestra por tanto de un notable compromiso en las obligaciones familiares.

Gráfico 5.3. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2013



10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública es el órgano especializado en la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

El Instituto tiene atribuida la competencia de formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, por lo que es el instrumento adecuado para la introducción de formación de capacidades como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas.

La modernización y gestión de la función pública, orientada fundamentalmente al servicio de calidad de la ciudadanía, es un objetivo de gran importancia en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, en su calidad de administrados y administradas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, a la vista de las competencias que tiene encomendadas, se encuentra en inmejorable posición para contribuir a la introducción de nuevas culturas administrativas, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en la de la Junta de Andalucía, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de empleados y empleadas públicas, de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

Para el ejercicio 2014, el programa presupuestario ha establecido los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Introducir la perspectiva de género con carácter transversal en la formación que imparte el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Para ello, se fija como actuación la inclusión de la perspectiva de género en el programa de formación de formadores, de modo que estos se formen específicamente en esta materia y la trasladen a los cursos que imparten.

- Promover la formación específica en igualdad de oportunidades y de género de los empleados y empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

Para la consecución de este objetivo, se mantendrán en el Plan de formación de 2014 las acciones formativas específicamente destinadas a formar al personal de la Junta de Andalucía en todas las materias relacionadas con el enfoque de género y en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- Promover la actualización de conocimientos de los empleados y empleadas públicas provenientes de situaciones de excedencia o permisos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para su logro, se introducirá en las convocatorias de acciones formativas del Plan de formación de 2014 la preferencia para participar, durante un año, a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de las situaciones de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, o del permiso de maternidad o paternidad.

- Evidenciar en el desarrollo de los procedimientos de acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía el compromiso real con la igualdad de hombres y mujeres, implementando las políticas activas con acciones conducentes a hacer visible la participación de la mujer en condiciones de igualdad en la Administración de la Junta de Andalucía así como evitando, a nivel individual, situaciones de discriminación de género.

Para ello, se asegurará la utilización de un lenguaje no sexista en las publicaciones en el BOJA y publicidad en la web de las convocatorias, en los exámenes y en los temarios.

Igualmente, se garantizará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los recursos humanos participantes en el desarrollo del proceso selectivo.

Además, se incorporarán materias relativas a igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en los temarios para las pruebas de acceso.

Finalmente, se realizarán acciones que permitan corregir situaciones de desigualdad de hecho derivadas de la condición biológica y de salud de las mujeres, excluyendo toda discriminación o perjuicio que derive de la maternidad.

- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía.

La actuación prevista en este objetivo consiste en introducir en las convocatorias de acciones formativas referidas a la formación para la dirección del Plan de formación de 2014 una reserva del 40% de las plazas para empleadas públicas.

- Mejorar cuantitativamente el número de títulos publicados relativos a la materia de políticas de igualdad de oportunidades y enfoque de género en su relación con la gestión pública en general.

Para la consecución de este objetivo, se continuará trabajando en la incorporación al repertorio editorial del IAAP de títulos relacionados con la igualdad y el enfoque de género.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERIAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El Plan de Acción Social es un conjunto de medidas, actividades o programas destinado a promover el bienestar social del personal empleado público de esta Administración así como el de sus familiares. Como norma general estas medidas que se materializan en un conjunto de ayudas económicas reguladas en el Reglamento de Ayudas de Acción Social, tienen carácter compensatorio y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios/as en la medida en que tienden a beneficiar al mayor número de personas trabajadoras. Por su propia naturaleza, van dirigidas en igual medida y condiciones tanto a hombres como a mujeres.

Para 2014 se prevé que del total de las ayudas que se tramiten en las modalidades de Ayuda para Atención a Personas con Discapacidad e indemnizaciones a cargo del seguro colectivo de accidentes, el 54% correspondan a mujeres y el 46% a hombres. Esta proporción se debe, por una parte, al mayor número de mujeres que de hombres que integran la Administración, por otra, a que cuando en una misma unidad familiar coinciden empleado y empleada públicos, suelen ser las mujeres quienes cursan las solicitudes.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, establece en su artículo 9, que corresponde a la Dirección General de Política Digital las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, y, en particular, señala expresamente la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones constituyen una herramienta que contribuye a mayores posibilidades de desarrollo en la medida en que se produzca su acceso y uso en igualdad de condiciones para toda la población, posibilitando la plena incorporación de los ciudadanos y ciudadanas a la actividad económica y social. Así, abordar la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo de la sociedad digital significa incorporar en las mismas el análisis de la situación de hombres y mujeres, sus necesidades, su evolución, sus prioridades y sus intereses, así como reducir al máximo la brecha digital de género respecto a los principales indicadores de uso de TIC, y en particular en su relación con las Administraciones Públicas.

En este contexto, y a través del crédito consignado en el programa 61I, durante el ejercicio 2014, se han fijado los siguientes objetivos:

- Intensificar las funciones atribuidas por el citado Decreto 156/2012 a la Dirección General de Política Digital en relación con la coordinación e impulso de la utilización

de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes Administraciones Públicas de Andalucía, especialmente para el desarrollo de los servicios telemáticos ofertados a las ciudadanas y los ciudadanos, basados en el desarrollo y aplicación efectiva de los principios de equidad, interoperabilidad y proporcionalidad digital, mediante el uso intensivo de la Administración Electrónica, así como las atribuidas para la aplicación de la política informática de la Consejería de Hacienda y Administración Pública respecto a la Administración Tributaria de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los requisitos formales y materiales establecidos en las normas que regulan su utilización de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

Para la consecución de este objetivo, se consolidarán y continuarán incrementándose las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, para facilitar el acceso electrónico equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. A través del CEIS es posible no sólo incrementar el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, sino que, a través de su carácter equitativo, contribuye a reducir la brecha digital de género en cuanto a las diferencias que pueda existir en el uso de las mismas por sexo.

- Facilitar la toma de decisiones equitativas y actuaciones en materia de igualdad de género.

Para ello, se continúa avanzando en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos que se digitalizan. En consecuencia, proseguirá el mantenimiento y desarrollo de ítems específicos para introducir la perspectiva de género en programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico. Para la realización de estas actuaciones, la Dirección General de Política Digital tiene consolidada una cultura de análisis de la configuración de sus equipos directivos y técnicos, utilizando el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM).

II.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

El Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, dispone en su artículo 8 el mantenimiento de las competencias atribuidas a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo por el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, esto es, las que hasta entonces tenían atribuidas la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y la Consejería de Empleo, con excepción de las relativas a la política financiera y las correspondientes a las políticas migratorias y a la formación profesional para el empleo.

La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo desarrolla dichas competencias mediante la ejecución de quince programas presupuestarios, de los cuales cuatro corresponden a sus entidades adscritas: Servicio Andaluz de Empleo, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y Agencia de Defensa de la Competencia.

Estos programas inciden en áreas de actividad que tienen un alto valor estratégico en cuanto a su relevancia de género: economía, desarrollo e innovación empresarial, universidad, empleo, relaciones laborales, seguridad y salud laboral, industria y minas, energía, cultura emprendedora y economía social, tecnologías de la información y las telecomunicaciones, investigación, estadística y cartografía.

Ello se traduce en el alto rango que desde el punto de vista de la clasificación de la Escala G+, tienen asignados los programas desarrollados por la Consejería: siete programas de la máxima relevancia, G+, y cinco programas con clasificación G.

Por ello, la Consejería define cuáles son los objetivos estratégicos, operativos y las actuaciones que emprenderá en el ejercicio 2014 para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de los programas presupuestarios que se analizan a continuación.

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Este programa presupuestario se encuentra bajo la responsabilidad del Consejo Económico y Social de Andalucía (CES), órgano consultivo y de participación social del Gobierno andaluz en materia socioeconómica, que sirve de canal de diálogo permanente entre la sociedad civil organizada y el gobierno autonómico. El CES ejerce una serie de funciones que consisten en la emisión de dictámenes e informes sobre las materias normativas de especial relevancia y en impulsar la investigación y divulgación en materia socioeconómica.

El organismo presta especial interés y compromiso al impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas aquéllas en las que colabora.

Las líneas de actuación del CES de Andalucía en el ejercicio 2014 serán las siguientes:

- Integración de la dimensión de género en las actividades de distribución de las publicaciones y en las convocatorias a jornadas y actos externos, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexo.

- Aportación de datos estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades como en el Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía.
- Extracción de datos estadísticos de participación desagregados por sexo tanto en lo que se refiere al Premio de Investigación del CES de Andalucía como a las Jornadas que anualmente se organizan.
- Se continuará formulando recomendaciones y observaciones en los dictámenes que se emitan, en relación con los anteproyectos de leyes y proyectos de decreto, para las mejoras del contenido y forma de los textos legales directamente relacionados con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres.

31C SEGURIDAD, SALUD Y RELACIONES LABORALES

La Dirección General de Relaciones Laborales y la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral gestionan este programa presupuestario, que desarrolla sus actuaciones en el ámbito de la Estrategia andaluza de seguridad y salud en el trabajo 2009-2014. La estrategia tiene entre sus objetivos mejorar la seguridad y salud laboral de la población laboral en Andalucía, a cuyo efecto se promueve una concepción integral de la salud, con adopción de las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las personas trabajadoras, integrando la perspectiva de género en todas las actividades subvencionadas por dicha Dirección.

Teniendo en cuenta el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas han de estar en todo momento presididas por el principio de igualdad de oportunidades real y efectiva, se continuarán desarrollando en 2014 las políticas dirigidas a fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral de las mujeres y los hombres de Andalucía, para que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral alcance, como mínimo, los objetivos fijados por la Unión Europea.

Los objetivos específicos y sus líneas de actuación asociadas para el ejercicio 2014 son los siguientes:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Para ello se priorizará el fomento de la investigación sobre los roles y las relaciones de género en los que se sustentan las desigualdades actualmente existentes en el mercado de trabajo, con el fin de profundizar en el conocimiento de las mismas y en el de las causas que pueden generarlas.

Asimismo, en desarrollo de las medidas contenidas en los distintos Acuerdos de Concertación Social se potenciará la realización de actividades y servicios destinados a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante la financiación de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación.

Por último, se continuará potenciando la negociación colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, articulando medidas de sensibilización y formación con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada en las mesas de negociación colectiva.

- Mantenimiento del empleo y del tejido productivo andaluz.

Se seguirán desarrollando y ejecutando medidas de acompañamiento sociolaboral en procesos de reestructuración de empresas, así como de fomento de acciones de mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de la población activa, para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y facilitar la incorporación de las mujeres a la vida laboral.

42J UNIVERSIDADES

La perspectiva de género se ha incorporado a las universidades españolas desde los años 80 y en la actualidad presenta un notable desarrollo gracias al trabajo desarrollado por el movimiento de mujeres y por la implementación de políticas de igualdad en el ámbito de las comunidades autónomas, estatal y europeo.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género y da el paso necesario para crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario.

En materia de igualdad entre hombres y mujeres, es objetivo general del programa presupuestario impulsar la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las Universidades Públicas Andaluzas, tanto en la formación, la docencia y la investigación.

Desde el año 2007, el Contrato Programa suscrito entre la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y las Universidades marca una serie de compromisos, generales y concretos, que asume cada universidad con la consejería y que se revisan cada año. Con relación a la igualdad de género, se incluyen tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de las mujeres como catedráticas de universidad, en la dirección de proyectos de investigación, así como en los puestos de decisión dentro de los órganos de gobierno de las universidades públicas andaluzas. Para todos ellos, y en desarrollo del Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía 2007-2011, prorrogado hasta 2014, se plantean actuaciones concretas:

- A pesar de que el acceso a los cargos y a los órganos de representación es igualitario, los hombres tienen mayor peso en los cargos y órganos de gestión y en los de mayor responsabilidad jerárquica dentro de la institución académica. En este sentido, se plantea asignar financiación a las universidades andaluzas, en función de las cátedras ocupadas por mujeres. El objetivo es conseguir que el porcentaje de mujeres catedráticas se sitúe al final del ejercicio presupuestario en torno a un 20%.
- Asignar financiación a las universidades andaluzas según las investigadoras principales. El objetivo es conseguir que su porcentaje alcance el 23% al final del ejercicio 2014.
- Asignar financiación a las universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación de la institución. El objetivo es conseguir que el porcentaje de participación de las mujeres en estos órganos alcance el 43% al final de 2014.

Por otra parte, las universidades andaluzas van consolidado una exitosa herramienta de formación de profesionales en género y agentes de igualdad, procurando ofrecer formación universitaria especializada en igualdad de oportunidades, y aportando los instrumentos conceptuales y metodológicos necesarios para crear un marco de reflexión y debate sobre temas de género en el ámbito universitario.

Este debate y reflexión es necesario también respecto a los egresados y egresadas universitarios, para mejorar la situación de desigualdad que representa el hecho de que habiendo más mujeres egresadas, y con mejores calificaciones medias, encuentran mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, sobre todo en sectores ligados a roles masculinos, y se ven afectadas por la segregación vertical.

44J ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO DE TIEMPO LIBRE

A través de este programa se lleva a cabo la gestión de programas de tiempo libre, que comprende las actuaciones encaminadas a facilitar estancias en residencias de la Red de tiempo libre de la Junta de Andalucía en condiciones más ventajosas que las ofrecidas en el mercado.

En los últimos años se han ido desarrollando acciones encaminadas a obtener datos desagregados por sexo relativos a las estancias en las residencias de tiempo libre, lo que ha permitido analizar el impacto de las actuaciones y corregir las deficiencias de atención que venían produciéndose, especialmente con respecto a las mujeres con determinadas dificultades sociolaborales y con las asociaciones de mujeres.

Para el ejercicio 2014, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Profundizar el desarrollo de acciones encaminadas a favorecer el acceso a este recurso público de las mujeres víctimas de violencia de género a través del programa “Conoce tu tierra”, ya que a pesar de haberse introducido a este colectivo entre los posibles beneficiarios de este Programa social, no se han presentado solicitudes para ello.
- Mantener el turno preferente destinado a familias numerosas, al tratarse de una medida que facilita la conciliación familiar a un colectivo con mayores cargas económicas y dada la buena acogida que ha tenido entre este colectivo.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

Este programa se dirige fundamentalmente al fomento de la actividad investigadora en la Comunidad Autónoma Andaluza, realizada por los agentes del Sistema andaluz del conocimiento, dentro de las directrices marcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2007-2013).

Su actuación se estructura en dos áreas fundamentales: financiación operativa o estructural de las universidades públicas de Andalucía y la financiación de los incentivos destinados a los agentes del Sistema andaluz del conocimiento.

En cuanto a la igualdad de género, el PAIDI establece como objetivo irrenunciable la igualdad de oportunidades, así como favorecer la integración y el acceso de las mujeres a la investigación de excelencia, lo que conlleva la promoción de su participación equitativa y sin restricciones en todas las disciplinas científicas y tecnológicas y en todos los niveles.

De acuerdo con la situación que se refleja en el capítulo 3 del presente informe, los objetivos específicos fijados en el programa 54A persiguen la excelencia científica al tiempo que favorecer la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la investigación. Desde la formación, a la participación en los grupos y proyectos de investigación y sus responsables, a las nuevas incorporaciones de investigadores e investigadoras a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, entre otros aspectos.

El PAIDI se ejecuta, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de I+D, en función de un sistema de órdenes de incentivos, mediante la concesión de las ayudas, subvenciones e incentivos de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora.

Como consecuencia de la introducción de criterios de igualdad de género en la baremación de las distintas actuaciones, se han establecido distintas metas, en el presupuesto para el año 2014, en relación con la incorporación de mujeres en formación a proyectos de investigación, así como con la presencia de mujeres en grupos de investigación, ya sea como investigadoras o directoras, y su acceso al sistema de investigación mediante las becas TALENTIA.

61J DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Este programa presupuestario comprende la prestación de asistencia técnica y administrativa a los órganos superiores y directivos de la Consejería. Se trabaja en el desarrollo de iniciativas que permitan la incorporación de la perspectiva de género y su impacto en la gestión ordinaria de los centros directivos, a fin de conseguir que tanto las personas como la organización alcancen un alto grado de identificación con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Se fijan como objetivos: constituir el soporte administrativo, jurídico y presupuestario de la Consejería, coordinar criterios y homogeneizar el funcionamiento, entre todos, de los órganos gestores y profundizar en las políticas de género.

En atención a dichos objetivos, se prevén diversas actuaciones, algunas de ellas explícitamente integran la dimensión de género: gestionar la política de personal, con especial atención a la formación, elaborar el anteproyecto del presupuesto de la Consejería, junto con el informe de impacto de género, elaborar estudios económicos y realizar estadísticas y labores cartográficas sobre las materias competencia de la Consejería en colaboración con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Por otra parte, se desarrollan actuaciones de igualdad en la Unidad de Género.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

En el ámbito competencial del programa 61K hay tres actuaciones que permiten avanzar en la corrección de las desigualdades de género:

- En las partidas destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos se comprueba si los órganos gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En este punto se está exigiendo que las auditorías sean cada vez más exhaustivas.
- Con las partidas destinadas al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos, y en consonancia con los órganos 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.

En este sentido, se han incrementado las exigencias a la hora de aprobar las distintas operaciones que serán cofinanciadas por Fondos Europeos, siendo necesario que los distintos órganos gestores cumplimenten un apartado sobre la incidencia del mismo en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Todo ello obliga a hacer un ejercicio de reflexión para valorar la incidencia de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y poder analizar la integración de la perspectiva de género en la realización de estas actuaciones.

- Por último, se tiene en cuenta el principio de igualdad de género en las partidas destinadas a información y publicidad, con las que se pretende dar una visión igualitaria de la realidad y que se remuevan los obstáculos para su consecución en Andalucía.

En esta partida se va a dar una mayor visibilidad a todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad y a aquellas que sean buenas prácticas para la implementación de la perspectiva de género.

Por otra parte se está haciendo un especial seguimiento de la publicidad, para que utilice un lenguaje no sexista y se eviten las imágenes que presenten estereotipos sexistas.

72A DESARROLLO INDUSTRIAL Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

A continuación se exponen los objetivos y actuaciones en materia de igualdad de género del programa presupuestario en sus dos grandes ámbitos de actuación.

Área de desarrollo Industrial. A través del programa 72A se promueve en el ámbito empresarial la igualdad efectiva entre hombres y mujeres por medio de acciones concretas y específicas que dan respuesta a valores esenciales de la sociedad andaluza, tales como la incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones de criterios de valoración que persiguen la promoción real y efectiva de la igualdad en las empresas solicitantes de subvenciones.

La promoción de la innovación y el desarrollo industrial tienen como objetivo principal el desarrollo económico y la creación de empleo. Con el fin de conseguir este objetivo, a través de la Orden de 9 de diciembre de 2008, se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el fomento de la innovación y el desarrollo empresarial en Andalucía, siendo para la convocatoria de los años 2012 y 2013 donde se introducen unas medidas encaminadas a la disminución de la brecha en materia de empleo existente entre hombres y mujeres en el ámbito industrial y empresarial.

Estas medidas están presentes en todas las líneas de actuación de las convocatorias siguientes: creación de empresas, modernización de empresas, cooperación competitiva de las empresas, e investigación, desarrollo e innovación (I+D+I), de manera que todas ellas incluyen además como característica adicional, a la hora de valorar los proyectos presentados, la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral. En la línea de modernización de empresas se añade además como característica adicional, la existencia de planes de igualdad o de género o actuaciones que fomenten la igualdad de género y/o introduzcan la perspectiva de género.

Asimismo se incluye en la regulación de las convocatorias, la previsión contenida en el artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, relativa a la exigencia para las empresas beneficiarias de las ayudas de no haber sido sancionadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme, por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias.

Sociedad de la información. En el contexto de la actual crisis económica, es de vital importancia la adquisición de competencias y liderazgo por las mujeres en materia de innovación y tecnología, a fin de poder asegurar la igualdad de género en un entorno social y laboral cada día más digital. La brecha digital de género continúa, pero se observan avances en los indicadores básicos de la sociedad de la información, como son el uso de internet, la intensidad y la frecuencia de uso de internet.

La brecha digital de género en el uso de Internet se ha reducido. También la brecha en la intensidad de uso (al menos 5 días a la semana). En lo relativo a la frecuencia de uso de internet, se observa un cambio de tendencia, ya que si hasta 2011 persistía la brecha de género en los tramos de edad entre 35 y 64 años, –pudiendo coincidir con el periodo reproductivo y de cuidado, y con un gran número de mujeres mayores de 45 años dedicadas al cuidado de la familia y del hogar–, a partir de 2012 se observa una correlación directa entre uso más frecuente de internet y la edad. Ello podría manifestar una tendencia a la eliminación de la brecha a medida que disminuye la edad, sin que otros factores puedan condicionar la presencia habitual de las mujeres en el mundo digital.

Persisten brechas en el uso de dispositivos móviles para conectarse a internet y en los usos de internet, como las compras. Todos estos datos se refieren a la denominada primera brecha digital de género, que tiene que ver con el uso que hombres y mujeres hacen de las TIC. No obstante, sería necesario abordar la segunda brecha digital de género, que tiene que ver con la presencia, representación y liderazgo de las mujeres en el nuevo entorno de la sociedad de la información.

El presente programa presupuestario persigue dos finalidades fundamentales: por un lado, el desarrollo de la innovación, la sociedad de la información y los servicios tecnológicos a la ciudadanía, atendiendo a la disminución de los desequilibrios de género y, por otro lado, el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicación electrónicas en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguientes objetivos y líneas de actuación:

- Impulsar y consolidar proyectos estratégicos de innovación, con especial atención a aquéllos que favorecen la presencia de las mujeres en sectores de alto valor añadido.

El proyecto Minerva, con un alto potencial de impacto de género, constituye un proyecto de referencia en Andalucía para aquellas empresas y personas emprendedoras interesadas en impulsar, fomentar y consolidar ideas y soluciones en el ámbito de las comunicaciones móviles con una aproximación al mercado, proporcionando una aproximación de negocio desde la concepción de la idea hasta su futura comercialización y puesta en mercado. Este proyecto permite visibilizar a las mujeres emprendedoras en un sector de alto valor añadido como es el de las tecnologías móviles.

- Promover el acceso en igualdad a la Sociedad de la Información mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

Para el logro de este objetivo, se seguirá trabajando en 2014 por la incorporación de mujeres como usuarias de la Sociedad de la Información a través de los siguientes proyectos, con los que se abordan la primera y segunda brecha digital de género:

- El proyecto MIRA, que promueve una nueva forma de relación Administración-ciudadanía a través de internet, fomentando la conversación y la implicación activa de la sociedad en general, y en particular de las mujeres, facilitando el acceso a determinados servicios y plataformas orientados al desarrollo de la sociedad de la información así como la reutilización de los recursos, aprovechando sinergias y potenciando las oportunidades de desarrollo de servicios de valor añadido que contribuyan a la innovación social.
- Los proyectos Guadalinfo, CAPI's y Andalucía Compromiso Digital, con los que se viene contribuyendo a la eliminación de diferentes brechas digitales como la territorial o la relativa a las personas de más edad. Tiene especial relevancia la aportación del proyecto Guadalinfo en la reducción de la brecha digital de género en el medio rural y en entornos urbanos a través del proyecto Andalucía Compromiso digital. Dentro de este programa se contabiliza una mayor presencia de mujeres que de hombres como personas beneficiarias y voluntarias. Este esfuerzo en la captación de mujeres voluntarias contribuye además a la eliminación de la segunda brecha digital de género, al estar vinculado con el liderazgo en materia TIC.
- El nuevo Proyecto Competencias Digitales viene a complementar los esfuerzos en materia de capacitación digital, con el objeto de certificar y posibilitar la mejora de la empleabilidad. Este proyecto es susceptible de incidir directamente en la disminución de la brecha digital de género mejorando la formación de las mujeres.

- El programa de incentivos “ayudas técnicas TIC” supone una oportunidad de promover la igualdad de colectivos en cuanto a la brecha digital, como son las personas mayores y las personas con discapacidad, mediante la concesión de ayudas para la adquisición de productos y dispositivos de apoyo a las TIC. En la difusión de esta convocatoria se hace especial hincapié en las asociaciones y federaciones de mujeres con discapacidad y actores implicados en el Plan integral de mujeres y discapacidad.
- Potenciar la aplicación de estrategias de innovación y modernización en las pymes andaluzas, a través del uso de las nuevas tecnologías como elemento de innovación de sus procesos productivos y de sus bienes y servicios, así como incidir en el impulso de las empresas del sector de las TIC en Andalucía.

Para paliar los desequilibrios de género se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa cheque innovación, que impulsa acciones de difusión específicas para lograr una mayor participación de empresas de mujeres en los programas de promoción del uso de las TIC y de innovación en el tejido empresarial andaluz. Además fomenta la realización de talleres formativos con el objetivo de impulsar el uso de las TIC, así como actuaciones de fortalecimiento del sector de las TIC y desarrollo de las actuaciones de fortalecimiento del sector de cara a mejorar su contribución para disminuir desequilibrios de género. El programa cheque innovación cuenta con más de un 25% de empresas de mujeres participantes y un 40% de autónomas o empresas consultoras de mujeres acreditadas para la prestación de estos servicios.

- Impulsar los servicios de la administración electrónica en otras Administraciones públicas de Andalucía distintas a la Junta de Andalucía. La incorporación a la sociedad de la información de las entidades locales, como administración más cercana a la ciudadanía, supone un instrumento fundamental para el desarrollo socioeconómico de hombres y mujeres en el territorio, que se consolida en 2014 al incorporar el impulso de proyectos relacionados con la smart city.
- Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de telecomunicaciones, desempeñando un papel primordial la Red corporativa de telecomunicaciones de la Junta de Andalucía. El soporte a las comunicaciones electrónicas que ofrece el desarrollo de las infraestructuras a través de la Red, favorece la equidad de género y contribuye a la universalización de los servicios.

72C EMPRENDEDORES E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA

Entre las diversas competencias que aglutina el programa 72C, se encuentra el impulso y coordinación de la política económica de la Junta de Andalucía llevando a cabo las labores de secretaría de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE). En este sentido, se analizan aquellas medidas de política económica (planes y programas) que vayan a ser examinados por la CDAE para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Asimismo le corresponde el desarrollo de la política de diálogo, concertación e interlocución con los agentes económicos y sociales. En este sentido debe recordarse que el VII Acuerdo de Concertación Social incluye entre sus objetivos intermedios la incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral.

En materia de emprendedores, la política de impulso emprendedor tiene como objetivo la promoción de la cultura, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial y el fomento de nuevas iniciativas empresariales que generen empleo estable en el ámbito del trabajo autónomo, la economía social y la microempresa en general. Al objeto de corregir las desigualdades de género que presenta el tejido empresarial andaluz, desde las políticas de impulso emprendedor se establecerán los siguientes objetivos y actuaciones:

- Mejorar la formación, la actitud y la actividad emprendedora y empresarial de las mujeres andaluzas.

Para ello se realizarán estudios y trabajos de investigación sobre el perfil emprendedor de las mujeres y sobre las barreras sociales y económicas de las mujeres para emprender.

- Promover a las mujeres emprendedoras.

Se creará en todas las actuaciones que se desarrollen para el fomento emprendedor, secciones específicas sobre las mujeres emprendedoras. Se apoyarán las redes de mujeres emprendedoras y empresarias. Se diseñarán y ejecutarán campañas sectoriales sobre las mujeres emprendedoras.

- Mejorar la formación de las mujeres en materia de emprender e innovar.

Se definirán y desarrollarán acciones para aumentar el número de mujeres que participan en los cursos de formación. Se definirán y elaborarán módulos específicos sobre género para los distintos cursos en materia de emprender e innovar.

- Incrementar la participación de las mujeres en el tejido empresarial de ámbito rural.

En el marco de los programas para fomentar la actividad emprendedora local y rural se establecerán líneas de investigación y fomento de las emprendedoras rurales.

- Adecuar los servicios e infraestructuras públicas de apoyo a los emprendedores a los requerimientos de las emprendedoras.

Se estudiarán y adaptarán los instrumentos de apoyo a emprendedores a las actuales políticas de igualdad de género. Se mejorará la formación en materia de género de las estructuras técnicas de apoyo a los emprendedores.

En cuanto a la política de apoyo y fomento del trabajo autónomo, en línea con las previsiones contenidas en la Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo y en el marco del Pacto para la Promoción del Trabajo Autónomo, se incorpora entre sus objetivos avanzar en la consecución de la igualdad de género en el colectivo de trabajadoras y trabajadores que optan por la fórmula del autoempleo.

Para la consecución de este objetivo se plantean las siguientes líneas de actuación:

- Dar continuidad a la medida de apoyo para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el trabajo autónomo:
 - a. Facilitando la sustitución de las trabajadoras autónomas o de las personas que un autónomo o autónoma tenga contratadas, durante el periodo de disfrute del permiso en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad o su cesión al otro progenitor, adopción o acogimiento preadoptivo.
 - b. Apoyando la realización de estudios y el desarrollo de acciones de investigación dirigidas a la detección e identificación de los obstáculos que impiden la conciliación personal, laboral y familiar en el ámbito del trabajo autónomo, así como la formulación de propuestas para la implantación de acciones innovadoras que contribuyan a su reducción.
 - c. Visibilizando y promoviendo el conocimiento del trabajo autónomo poniendo en valor su potencial como alternativa de empleo femenino, a través de acciones de información, asesoramiento y difusión.

En el ámbito de la economía social, atendiendo a las competencias que el programa tiene en materia de promoción de la economía social, a partir de la estrategia marcada por el III Pacto Andaluz por la Economía Social así como por el Pacto por la Economía Social Andaluza firmado en el marco del Acuerdo por Andalucía, se fija en materia de igualdad de género como objetivo estratégico el fortalecimiento de la transversalidad de género en la política de desarrollo de la economía social andaluza. Dicho objetivo está dirigido al fomento del empleo estable, cualificado y de calidad en cooperativas y sociedades laborales y a la creación y consolidación de empresas de economía social más competitivas e innovadoras, en el marco del tejido productivo andaluz y en el de sus propios principios y valores.

Para ello se pondrá el acento en las siguientes líneas de actuación:

- Realizar con carácter trimestral estudios e informes de la economía social andaluza que permitan visibilizar las diferencias que siguen existiendo en esta realidad económica y social de Andalucía en materia de género, identificando las barreras que impiden la participación equitativa, así como cualesquiera otros trabajos que con carácter general fomenten la igualdad en empresas de economía social.
- Durante el ejercicio 2014 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo, a fin de obtener una información cada vez más exhaustiva para el apoyo a este sector en igualdad.
- Establecer criterios y condiciones que favorezcan la participación igualitaria de hombres y mujeres en las actuaciones subvencionables por el Programa de Apoyo al Desarrollo y Promoción de la Economía Social.
- Se relajan los requisitos para que confederaciones de entidades representativas de la economía social andaluzas, integradas al menos por dos federaciones de mujeres

empresarias de cooperativas o sociedades laborales, puedan obtener la condición de beneficiarias de incentivos que se conceden en el marco del Programa de Apoyo al Desarrollo y Promoción de la Economía Social.

- Se incentiva la incorporación de mujeres desempleadas como personas socias trabajadoras o de trabajo de una empresa de economía social. Asimismo se valorará la contratación de mujeres por cooperativas o sociedades laborales para la realización de funciones gerenciales o técnica especializada en las empresas.
- Se fomentan medidas de difusión y promoción de la economía social al objeto de mejorar el conocimiento de este sector entre las mujeres, haciendo especial hincapié en sus principios y valores.
- Se fomenta la sensibilización de las personas involucradas en el sector de la economía social sobre la importancia de la igualdad de género en este ámbito por su contribución a la mejora de la productividad, a la motivación de los trabajadores y como factor diferencial de competitividad en la empresa.
- Se establece la elaboración de contenidos formativos teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres y sus dificultades de acceso a la adquisición de nuevas habilidades de gestión empresarial. Para ello, los convenios con federaciones, asociaciones y fundaciones para la formación de personas desempleadas incluirán cláusulas que exijan la adaptación curricular, la difusión de los cursos, su impartición y la certificación de su aprovechamiento, teniendo en cuenta las especiales circunstancias sociales de las mujeres.
- Se apoya la creación y el desarrollo de proyectos empresariales de economía social promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres.
- En el ámbito de la planificación económica, se incide en la igualdad de género a través de la realización de los trabajos y estudios relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de la planificación económica de la Comunidad Autónoma.
- Para el año 2014 está previsto continuar con los trabajos de ampliación y actualización del Sistema de indicadores de seguimiento y evaluación de planes económicos de Andalucía, y la estimación y la publicación de los resultados del Índice de desigualdad de género de Andalucía.
- Por último, en materia de Internacionalización de la economía andaluza, se ha establecido como objetivo general cumplir con las directrices horizontales de la Estrategia para la competitividad de Andalucía, una de las cuales es la igualdad de oportunidades. Este objetivo se recoge en la elaboración del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2014-2020, cuya formulación fue aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de julio de 2013 y que tiene como finalidad integrar en un único instrumento de planificación estratégica todas las políticas, estrategias, programas y acciones de la Junta de Andalucía para el impulso de la consolidación y expansión internacional de las empresas y de la economía andaluza.
- Con el fin de contribuir a la mayor igualdad entre hombres y mujeres, se tendrá en cuenta la variable sexo en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan. Igualmente, se asume como fundamento rector del mismo, el impulso a la igualdad de oportunidades.

73A PLANIFICACIÓN, DESARROLLO ENERGÉTICO Y FOMENTO DE LA MINERÍA

El programa 73A incorpora las actuaciones que en materia de energía y minas desarrolla la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Las actuaciones 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.

Aunque los sectores energético y minero se encuentran entre los sectores tradicionalmente masculinizados, la creciente heterogeneidad social y productiva de Andalucía aconseja su estudio desde la perspectiva de género. Forman parte de estos análisis los estudios socioeconómicos que, conforme al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 21 de mayo de 2013, aprueba la formulación de la Estrategia Minera de Andalucía 2014-2020. Así, durante los últimos años se están llevando a cabo actuaciones encaminadas a conocer la distribución por sexo de las personas en el sector energético y minero.

En el ámbito energético, cabe distinguir dos tipos de sujetos destinatarios de las actuaciones: el grupo de consumidores de energía en general y el grupo de proyectistas e instaladores de sistemas energéticos.

Respecto a las personas consumidoras de energía, toda la población andaluza es consumidora potencial de energía representando un 50,4% de mujeres y un 49,6% de hombres, según los datos publicados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía del censo 2011.

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones energéticas e industriales es aún muy inferior a la de los hombres, la brecha de género sigue existiendo actualmente, tal y como muestran los siguientes datos:

- Respecto a los certificados de instalaciones eléctricas de baja tensión que se tramitan en el sistema TECl, de un total de 4.882 empresas instaladoras, la titularidad corresponde al 95,7% de hombres. Además desde el mes de marzo de 2013, que entró en producción el tramitador HAPR (habilitaciones profesionales), de las declaraciones responsables de empresas de servicios un 91,1% fueron presentadas por hombres.
- El tramitador electrónico de Puesta en Marcha de Instalaciones (PUES) está en servicio desde abril de 2013 y permite conocer el sexo de las personas solicitantes de la puesta en marcha y registro de instalaciones industriales y energéticas que no precisan autorización, las mujeres representan un 3,6% del total.
- Los datos obtenidos del tramitador telemático de formación sectorial y examen en cuanto a las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2013, arrojan una representación masculina del 97,5%.
- En el sector minero, el tramitador electrónico para la presentación del Plan anual del plan de labores, operativo desde mayo de 2012, permite la desagregación por sexo. Así, a fecha 1 de octubre de 2013, el número de personas trabajadoras en las explotaciones mineras andaluzas es de 4.968 de las cuales el 8,8% son mujeres. Sin embargo, si se analiza la información por el tipo de puesto ocupado, resulta que el 55,5% de los puestos administrativos son ocupados por mujeres y en puestos técnicos representan el 13,1%.

- Y entre las personas inspectoras de organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, las mujeres representan el 11,2%.

Respecto a los incentivos a las instalaciones de energías renovables y las actuaciones de ahorro y eficiencia energética, en cuanto a la promoción de la igualdad de género, en la Orden de 4 de febrero de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía, como requisito para poder obtener la condición de beneficiario de dichos incentivos, dispone que no hayan sido sancionados por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme, por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 12/2007.

Para avanzar en la integración de la perspectiva de género, se desarrollarán durante 2014 las actuaciones siguientes:

- Incluir en las estadísticas mineras datos desagregados por sexo de personas trabajadoras en el sector minero, según su cualificación. Esta mejora en la herramienta informática de gestión de la información se encuentra muy avanzada y posibilitará la adopción de otras medidas en el futuro en cuanto al fomento del empleo de las mujeres en la minería.
- Incorporar a los contratos administrativos y concursos, la valoración de aquellas empresas que aplican medidas dirigidas a favorecer la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Asegurar que la difusión de las convocatorias de actuaciones que se realicen llega a las mujeres.

11.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El programa 54F Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica proporciona los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias con el territorio como eje vertebral de los sistemas de información.

La actividad del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) se rige actualmente por el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2013-2017, aprobado por la Ley 3/2013, de 24 de julio.

El Plan establece 5 ejes transversales, que deben ser considerados en cada una de las actividades estadísticas y cartográficas: Cohesión, Sostenibilidad, Innovación, Género y Evaluación de la eficacia de las políticas públicas. En particular, el eje transversal de género consolida una dimensión necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerar esta perspectiva no sólo como una desagregación de la información por sexo sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

Teniendo como marco de referencia el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2017, el programa 54F se marca como objetivo el desarrollo y la ejecución del Programa Estadístico y Cartográfico 2014, que será aprobado por el Consejo de Gobierno.

El IECA prevé desarrollar en el ejercicio 2014, un total de 83 actividades estadísticas y cartográficas de las cuales 39 son pertinentes al eje de género. Entre las citadas actividades, se encuentran actividades relacionadas con la demografía y la población; las familias y los hogares; la educación y la formación; los usos del tiempo; el mercado de trabajo; el turismo y la hostelería; el comercio; la investigación el desarrollo tecnológico y la innovación; las delimitaciones político-administrativas; las direcciones y nombres geográficos; o las imágenes y cartografía básica. También se desarrollarán actividades multidisciplinares y de síntesis de información estadística y cartográfica.

Los indicadores que miden los resultados de las actuaciones realizadas en materia estadística y cartográfica, se refieren a las actuaciones de difusión, formación y becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales, todos ellos desagregados por sexo.

11.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

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 su política de personal y en el Sistema de información y defensa de la competencia, gracias al cual cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar consultas y formular propuestas de estudio en materia de competencia, todo ello salvaguardando la confidencialidad de sus datos personales. El personal de la Agencia está compuesto en un 74,5% por mujeres y en un 25,5% por hombres.

Asimismo para el año 2014, está prevista la puesta en funcionamiento, mediante el uso de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA), la presentación telemática de las denuncias. Para ello, previamente se procederá a la normalización del formulario de denuncia que será publicado en BOJA. De esta forma, se conseguirán diferentes ventajas como la homogeneización del formulario de presentación, o la celeridad en la recepción de la denuncia y los trabajos posteriores de tramitación, gracias a que la recepción del formulario de denuncia y todos los documentos que se aporten junto al mismo, se realizará inmediatamente en la oficina telemática del Registro unificado de entrada y salida de la Junta de Andalucía.

Constituyen objetivos de la Agencia para el ejercicio 2014, los siguientes:

- Potenciar una gestión de personal dirigida a corregir las desigualdades de género, a través de la flexibilidad horaria, la asistencia a cursos presenciales y el fomento de la realización de cursos por medios telemáticos; asimismo, se tendrá en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en la formación del personal especializado en Derecho de la competencia.
- Detectar actuaciones que dentro de las nuevas actividades de la Agencia pudieran llevarse a cabo con algún efecto positivo en materia de género, y su puesta en práctica.
- Incluir la desagregación por sexo en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y 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 y en la realización del curso de formación en competencia online dirigido a profesionales y estudiantes.
- 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.

A tal fin se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Realizar el seguimiento de la asistencia a los cursos por parte del personal de la Agencia, así como de otro personal de la Junta de Andalucía a los cursos que la Agencia organice, con el objeto de fomentar medidas que faciliten el incremento de la participación de las mujeres en los mismos.
- Fomentar la representación equilibrada por sexo en la formación de personal especializado en derecho de la competencia a través de la asistencia a seminarios, conferencias y realización de cursos, ya sean dentro o fuera del territorio andaluz.
- Analizar las comunicaciones recibidas a través del Sistema de información y defensa de la competencia, a fin de verificar posibles diferencias en el acceso a los medios de consulta, propuestas y sugerencias puestos a disposición de la ciudadanía, para analizar sus causas y adoptar medidas tendentes a su subsanación.

II.33 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) desarrolla sus actuaciones en el marco de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.

En el ejercicio 2014 continuará impulsando el desarrollo de esta estrategia, profundizando las acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza y, de manera más específica en la población activa, una nueva cultura de la prevención en todos los hábitos

de vida, con especial atención a los riesgos inherentes a la actividad productiva, mediante la programación y ejecución de acciones orientadas a los distintos protagonistas de los procesos productivos.

El IAPRL toma en consideración la integración de la perspectiva de género en toda su actividad y en 2014 desarrollará las siguientes actuaciones:

- Elaborar y publicar trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos para la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras.
- Realización y presentación de resultados de la II Encuesta de gestión preventiva de las empresas en Andalucía, y realización de la III Encuesta de condiciones de trabajo, en la que se hará énfasis en cuestiones de género.
- Explotación de los datos contenidos en las diferentes encuestas realizadas por el Instituto y su desagregación provincial.
- Formación en materia de prevención dirigida a delegados y delegadas de prevención de empresas andaluzas, a través de cursos semipresenciales y a distancia, con la utilización de la plataforma telemática.
- Fomento de la formación en materia preventiva especialmente orientada al colectivo de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias, facilitando su acceso en cualquier horario, mediante la utilización de la plataforma telemática.
- Formación en materia de prevención a componentes de los comités de seguridad y salud laboral de empresas andaluzas, a profesionales de la prevención de riesgos laborales en ejercicio, y a agentes de promoción de la cultura preventiva.
- Desagregar por sexo la información de la asistencia a las acciones formativas.

11.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) contempla como uno de los objetivos estratégicos para 2014 continuar avanzando en la mejora de la empleabilidad de jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, potenciando las políticas activas orientadas hacia la igualdad de oportunidades y la mejora de los servicios públicos para el empleo. Estos objetivos se desarrollan en el marco de la Estrategia española para el empleo y en su desarrollo a través de los planes anuales de políticas activas de empleo que cuenta con un eje específico de actuaciones y medidas destinadas a la igualdad de oportunidades y acceso al empleo.

Las actuaciones que se desarrollarán para 2014 en cada una de las áreas en las que actúa el SAE son las siguientes:

- En el marco de la orientación y la intermediación para el empleo:

En todos los programas de orientación profesional que se desarrollan las mujeres son destinatarias prioritarias.

En este sentido, se dará continuidad a los programas de orientación profesional y de itinerarios de inserción cuyo objetivo es promover la inserción laboral a través de tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcione conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales, a los que la persona demandante de empleo aspira. La participación de mujeres en programas de itinerarios de inserción para 2014 se estima en torno a unas 200.000 participantes.

Por otra parte, se continuará con el desarrollo de programas cuyo objetivo es fomentar la inserción laboral a través de acciones de carácter experimental, que se desarrollan a través de planes integrales para la inserción laboral. Estos programas combinan actuaciones de diferente naturaleza, tales como la información, orientación y asesoramiento, formación y prácticas laborales. La participación de mujeres en programas experimentales para 2014 se estima en torno a unas 900 participantes.

- En el marco del fomento del empleo:

Se continuará con el desarrollo de actuaciones de fomento del empleo que permitan atender las necesidades particulares de cada sector de la población andaluza y que vienen ejecutándose con éxito en años anteriores, considerando siempre a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo de carácter transversal.

Los programas de fomento del empleo estable incluyen una serie de incentivos, entre los que destacan:

- Incentivos a empresas para la contratación indefinida de mujeres en sectores y profesiones en los que éstas se encuentran subrepresentadas, preferentemente en los sectores industrial, construcción y transportes privados y respecto de cualquier sector de actividad.
- Incentivos a la contratación de personas a través de contratos de la modalidad de fijos discontinuos, donde se fomentará la estabilidad de mujeres con carácter preferente.
- Incentivos a la contratación de mujeres que, tras la maternidad (o supuestos asimilados) o tras haber atendido a personas dependientes, se incorporen al mercado de trabajo.
- Incentivos para la conversión en indefinidos de los contratos de carácter temporal realizados a mujeres, especialmente en sectores que presentan altas tasas de temporalidad, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras. Se incentivará la presencia de mujeres, preferentemente en los sectores de la hostelería, la construcción y el comercio.

Según las previsiones presupuestarias para 2014 se crearán en torno a 3.050 empleos estables para mujeres.

Por otra parte, se mantiene el programa orientado a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, regulado por la Orden de 24 de febrero de 2010, por sus excelentes resultados obtenidos y que cuenta con los incentivos siguientes:

- Incentivos a la contratación para sustituir a las personas trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores con una cuantía de 1.600 euros para un período máximo de 8 meses y para una jornada de 40 horas semanales o su promedio en cómputo anual en el caso de contratos de interinidad para sustituir a personas que se encuentren en supuesto de incapacidad por riesgo durante el embarazo y 800 euros para un período máximo de 4 meses y para una jornada de 40 horas semanales o su promedio en cómputo anual en los supuestos de sustitución de personas que se encuentren disfrutando de permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
 - 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 para el cuidado de hijos/as o de personas a su cargo. A efectos de este incentivo, se considerarán preferentes las contrataciones realizadas con mujeres, estableciendo la cuantía máxima del mismo en 1.600 euros cuando la duración del contrato sea al menos de un año.
 - Incentivos a la ampliación a jornada completa de contratos en régimen de interinidad a tiempo parcial, para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o en reducción de jornada por cuidado de hijos o de personas dependientes a su cargo con una cuantía máxima de 1.200 euros para un año y siempre que la ampliación lo sea de al menos 20 horas semanales o su promedio anual.
 - Incentivos a las primeras contrataciones de carácter indefinido, o transformaciones de contratos de duración determinada en contrato indefinido con un máximo de 5.500 euros para contrataciones con mujeres víctimas de violencia de género.
- En el marco de empleo joven:

A través del Decreto Ley 8/2013, de 28 de mayo, de medidas de creación de empleo y fomento del emprendimiento, se regula la concesión de subvenciones de distintas líneas de ayudas, entre las que se encuentra el Programa de empleo joven, cuya ejecución es competencia del Servicio Andaluz de Empleo.

Este programa tiene como finalidad fomentar la obtención de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas que estén en posesión de un título universitario, de formación profesional de grado medio o superior o de graduado en Educación Secundaria Obligatoria procedente del Programa de segunda oportunidad educativa.

Dicho programa, establece como colectivos preferentes en los criterios objetivos de valoración para la obtención del Bono de Empleo Joven a las víctimas de violencia de género, para favorecer la inserción laboral de las mismas. Además, en caso de igualdad en la puntuación de la baremación para obtener la titularidad del bono, se dará prioridad a la cualificación académica, valorándose la nota media de los estudios realizados. En el supuesto de persistir el empate, se dará prioridad a las personas solicitantes que pertenezcan a un colectivo preferente, entre los que se encuentra el de víctimas de violencia de género. Por último, si se mantuviera el empate, se dará prioridad a las mujeres. Según las previsiones presupuestarias para 2014 se crearán en torno a 3.428 empleos Plan Bono Joven para mujeres.

12.00 CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

El Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de las Consejerías, procede a la redistribución de las competencias de las consejerías de la Junta de Andalucía. La hasta entonces Consejería de Salud y Bienestar Social, pasa a denominarse Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, correspondiéndole las competencias de la Consejería de Salud y Bienestar Social y sumando las competencias que venía ejerciendo la Consejería de Presidencia e Igualdad en materia de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y el desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud.

En consecuencia, la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tiene asignadas, en virtud del Decreto 140/2013, de 5 de junio, por el que se establece su estructura orgánica, las competencias de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud, ejecución de las directrices y los criterios generales de la política de salud, planificación y asistencia sanitaria, asignación de recursos a los diferentes programas y demarcaciones territoriales, alta dirección, inspección y evaluación de las actividades, centros y servicios sanitarios y aquellas otras competencias atribuidas en la legislación vigente.

Por otra parte, la Ley 16/2011 de Salud Pública de Andalucía, establece en su articulado que “la Administración sanitaria de Andalucía desarrollará las políticas con el objetivo de alcanzar la equidad e igualdad en las condiciones de calidad de vida y salud de todos los hombres y mujeres de Andalucía. A tal efecto, empleará la perspectiva de género y edad en todas sus actuaciones”.

En el ámbito de actuación de la Consejería se han identificado varias situaciones de desigualdad por razón de género especialmente significativas, de las que se destacan algunas:

La esperanza de vida al nacer y a los 65 años es mayor en las mujeres. Esta mayor esperanza de vida en las mujeres podría hacer creer que éstas disfrutan de un mejor estado de salud que los hombres, pero la ventaja de supervivencia no equivale necesariamente a una mejor salud. Por el contrario, las observaciones empíricas indican que las mujeres tienden a experimentar mayor morbilidad que los hombres a lo largo de su ciclo vital, mientras que los hombres presentan enfermedades más graves.

Por otra parte los servicios de salud suelen centrarse en la función reproductiva de las mujeres y desatender sus otras necesidades, en particular las correspondientes a los años anteriores o posteriores a la edad fecunda. En el caso de los hombres, en cambio, las políticas y los servicios de salud no abordan suficientemente sus necesidades de salud reproductiva. El indicador de la salud percibida en las mujeres es peor que el de los hombres. En esta percepción diferente intervienen variables derivadas de ejes como la edad, la clase social, la educación y la división sexual del trabajo.

Los estudios epidemiológicos demuestran que 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 las personas menores es al contrario, pues existe mayor prevalencia de la población masculina entre las personas con problemas de salud mental. Muestra de ello es el mayor número de consultas ambulatorias en salud mental de los niños (más del doble que las niñas), y mayores consultas en los dispositivos específicos de salud mental (casi el doble también).

En cuanto a las defunciones registradas en Andalucía por suicidio, existe un número mucho mayor de suicidios entre los hombres que entre las mujeres.

Las mujeres son las personas que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, lo que limita sus posibilidades de incorporación al mercado laboral, a la formación y, en general, a la vida activa de la sociedad.

Los datos sobre condiciones de vida muestran que la pobreza está feminizada. Este hecho está determinado por las condiciones adversas de acceso de las mujeres al mercado de trabajo, su gran dedicación a tareas no remuneradas, déficits históricos en educación y formación profesional y por su menor dotación de activos económicos, sociales y culturales en comparación con los hombres. Esto hace que las mujeres puedan encontrarse en situaciones de dependencia económica y de riesgo de exclusión, abuso y malos tratos, mayores que los hombres.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Este programa presupuestario proporciona los servicios de carácter horizontal de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Entre sus funciones destaca la formación del personal de la misma, y, específicamente, en materia de igualdad de género.

El objetivo de las actuaciones formativas de la Consejería en materia de igualdad de género es que se logre una auténtica conciliación y corresponsabilidad en todos los espacios: laboral, familiar, doméstico y personal, dada la resistencia al cambio profundo de las mentalidades y de los roles que desempeñan mujeres y hombres en nuestra sociedad.

No obstante, en la asistencia a las actividades formativas se puede observar una profunda brecha de género, ya que el porcentaje de mujeres y hombres que realizan estos cursos es muy dispar: 91% de empleadas y un 9% de empleados públicos. Por ello, para el ejercicio 2014 se plantea como objetivo principal que la formación sea “atractiva” para ambos sexos.

Con dicho fin, se impartirán acciones formativas en todas las provincias tituladas: “Nuevas masculinidades: género e igualdad desde la óptica masculina”.

Por otra parte, y dada la todavía escasa participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad en la Administración, se impartirá también un curso en todas las provincias sobre “Liderazgo, empoderamiento y autoestima: recetas para la igualdad entre mujeres y hombres”.

Finalmente, y dado el reto que plantea el futuro II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, debe ser una exigencia asegurarse la formación de un núcleo importante de personas que las capacite para diagnosticar, planificar, seguir y evaluar el citado Plan en el ámbito de sus competencias, para lo cual se impartirá la acción formativa “Proyectos con perspectiva de género: diagnóstico, planificación, seguimiento y evaluación”.

ÁREA DE SALUD

Las diferencias de género en los roles sociales, en las responsabilidades, en el acceso a los recursos sanitarios y en la información se reflejan en desigualdades entre hombres y mujeres en riesgos y vulnerabilidad a la enfermedad, en los niveles de salud y en el acceso a medidas preventivas y curativas y en la calidad de la atención recibida.

Por ello, la Ley 16/2011, de 23 diciembre, de Salud Pública de Andalucía establece en su articulado que “la Administración sanitaria de Andalucía desarrollará las políticas con el objetivo de alcanzar la equidad e igualdad en las condiciones de calidad de vida y salud de todos los hombres y mujeres de Andalucía. A tal efecto, empleará la perspectiva de género y edad en todas sus actuaciones”.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Este programa se sustenta normativamente en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas y gestiona, entre otros, los Programas de Atención Infantil Temprana y el Plan Andaluz de Alzheimer. Considerando que ambos campos de actuación implican la presencia de un elevado número de personas cuidadoras y que éstas son mayoritariamente mujeres, el programa asume una clara vocación en cuanto a la integración de perspectiva de género. Igual ocurre con el Plan de Atención Infantil Temprana, en el que se atienden el doble de niños que de niñas.

Sus objetivos para 2014 se mantienen en la misma línea que en el ejercicio anterior y son:

- En el ámbito de la atención infantil temprana, mejorar la calidad de vida de los menores de 6 años con trastorno de desarrollo o riesgo de padecerlo y de sus familias.

Con este fin, se desarrollarán intervenciones específicas en los Centros de Atención Infantil Temprana que aseguren la coordinación, la intersectorialidad y la continuidad de la atención.

- En el ámbito del Plan Andaluz de Alzheimer, prestar atención integral a las personas enfermas de Alzheimer y apoyar a las personas cuidadoras en todas las fases de la enfermedad, teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género.

Para ello se atenderá a la familia cuidadora, considerando un elemento común la persona afecta y la familia que le cuida.

- En el mismo ámbito, informar, formar y ayudar a las personas afectas, familias cuidadoras y asociaciones implicadas en la enfermedad de Alzheimer, integrando el enfoque de género en sus actuaciones.

Para ello se asesorará a las familias cuidadoras y a las asociaciones de familiares.

- Garantizar la asistencia dental a la población de 6 a 15 años con derecho a prestación.

Para ello se dará continuidad a la prestación infantil bucodental.

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa presupuestario se centra en prestar asistencia sanitaria complementaria al Sistema Sanitario Público Andaluz, controlar los tiempos de las listas de espera o demanda asistencial y prestar atención integral a la población diabética andaluza.

Desde el punto de vista de género, la importancia del programa radica en que la actividad asistencial en los hospitales concertados de Andalucía es utilizada en mayor medida por las mujeres. Igualmente hay más mujeres destinatarias de tratamiento podológico derivado de la diabetes.

Para 2014 se han establecido los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Seguir analizando el impacto de género en el ámbito del programa para desarrollar actuaciones específicas.
- Establecer medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en situaciones de igualdad.
- En el ámbito de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, establecer las medidas necesarias para atender las diferentes necesidades de hombres y mujeres.
- Incorporar indicadores desagregados por sexo en el análisis de la actividad sanitaria.
- Prestar asistencia integral a la población andaluza con diabetes.
- En materia de organización interna, promover que el sexo subrepresentado acceda al empleo en las diferentes categorías profesionales.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Garantizar la igualdad en el acceso de hombres y mujeres a servicios sanitarios como intervenciones quirúrgicas, consultas de especialidades, urgencias y estudios diagnósticos.
- Promover el acceso de hombres y mujeres a la asistencia podológica concertada en personas con diabetes en igualdad de condiciones.
- Promover el acceso de hombres y mujeres a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones.
- A partir de los planes de igualdad existentes en hospitales concertados, se pondrán en común las acciones que en materia de género se estén desarrollando con la finalidad de destacar las que se consideren más eficaces, estableciendo un compromiso para la implantación de las mismas.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

El programa presupuestario ha fijado para 2014 los siguientes objetivos y actuaciones en materia de igualdad de género:

- En el ámbito del programa Forma Joven, promover la igualdad de género en las relaciones afectivo-sexuales en la adolescencia.

Para ello se desarrollarán asesorías individuales, grupales y talleres sobre salud afectivo-sexual, anticoncepción y prevención de embarazos no deseados, promoción de relaciones igualitarias y prevención de violencia en las relaciones de pareja en chicos y chicas de centros de educación secundaria, centros de protección de menores, centros de día y de internamiento de justicia juvenil, ayuntamientos, asociaciones juveniles y otros.

- En el ámbito de la acción local en salud, impulsar la estrategia de desarrollo de la acción local en salud en Andalucía y la implantación de planes locales de salud, analizando su impacto de género.

Para ello se asesorará en la integración del enfoque de género y formará a los municipios en la acción local en salud para la elaboración de su estrategia y planes locales de salud.

En el ámbito del Plan Integral Salud Mental Andalucía (PISMA), se fijan cinco objetivos:

- Asegurar la incorporación de la perspectiva de género a todas las iniciativas que se promuevan y desarrollen desde el PISMA.

Para ello, se creará un grupo de trabajo permanente que sirva para impulsar esta estrategia y que, con carácter asesor, colabore y proporcione apoyo y asesoramiento al resto de estrategias o actividades del PISMA.

Además se incrementará el número de cursos acreditados por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) sobre perspectiva de género y salud mental dirigidos a profesionales de salud mental y atención primaria.

- Generar una corriente social crítica que promueva y difunda entre la población andaluza nuevos modelos y estilos de vida igualitarios, como factores de protección de la salud mental.

Dentro de este objetivo, 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, para desarrollar estrategias específicas para colectivos de mayor riesgo de violencia y desigualdad sexista y para implantar canales eficaces de comunicación entre profesionales.

Se publicará y divulgará la guía de materiales para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana; materiales que se ofrecen como un recurso para profesionales en contacto con pacientes con depresión media a moderada o personas con síntomas de malestar y tristeza, relacionados con situaciones cotidianas. Aunque este material de autoayuda va dirigido a la población general, se beneficiarán, fundamentalmente, las mujeres, ya que ellas suponen entre el 73% y el 80% de este tipo de pacientes.

- Colaborar en la superación de los sesgos de género que tradicionalmente han impregnado nuestra cultura y, consecuentemente, la formación, la investigación y los modelos de promoción de la salud y de prevención y atención sanitaria a los problemas de salud mental.

Para ello se elaborará y pondrá en marcha un plan de formación en género y salud mental dirigido a todos los colectivos profesionales implicados en la prevención y la atención de los problemas de salud mental, incluyendo a las diversas estructuras administrativas.

Se fomentará la investigación en salud mental desde una perspectiva de género y se desarrollará una línea de investigación específica en género y salud mental.

Se continuará desagregando por sexo el número de personas atendidas en los dispositivos de salud mental para su publicación en los boletines mensuales y anuales de actividad asistencial.

En la historia digital se incorporarán preguntas centinelas que ayuden a detectar situaciones de violencia de género.

En la historia clínica de Diraya se incorporarán variables relacionadas con la salud mental y género.

En el ámbito de la formación continuada que tiene el PISMA en su plan de formación, se fomentará la integración de la perspectiva de género y se promoverá la participación en igualdad de hombres y mujeres.

Se publicarán los resultados del “Proyecto PISMA-ep”, de investigación epidemiológica sobre salud mental en Andalucía.

Se desarrollará un proyecto de investigación relativo al impacto sobre la formación en perspectiva de género y salud mental en la Unidad de gestión clínica de salud mental del Hospital Virgen del Rocío.

- Eliminar las desigualdades que, por factores ligados al género, se producen en el acceso a recursos y servicios.

Para ello se incluirá la perspectiva de género en los sistemas de gestión de calidad del PISMA, mediante la consideración de la igualdad de género como criterio explícito de calidad, incorporando el análisis de los problemas y barreras en el acceso a los recursos y servicios, las características de uso de los mismos y la satisfacción obtenida con las prestaciones.

- Promover una representación igualitaria de hombres y mujeres profesionales de salud mental en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad de la red pública de salud mental.

Para ello se estudiarán e implantarán estrategias para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional a la hora de implantar las acciones que propone el Plan Integral.

- En el ámbito del Plan Integral de Tabaquismo de Andalucía (PITA), continuar incluyendo el enfoque de género en las diversas líneas de acción.

Para ello se desarrollarán talleres de “Perspectiva de género en la atención a las mujeres fumadoras”, talleres de “Intervención en tabaquismo en mujeres gestantes” y se elaborarán diversos soportes y materiales de promoción de la salud y la educación para la salud específicos para mujeres.

- También en el ámbito del PITA, se fija como objetivo controlar la epidemia tabáquica, teniendo en cuenta las diferencias de género.

Para ello se actuará en la prevención del consumo de tabaco en las adolescentes andaluzas a través de los programas “A fumar no me apunto”, “Clases sin humo”, el concurso “Déjalo y gana” y las intervenciones avanzadas individuales o grupales.

Igualmente se ofrecerá apoyo sanitario a la deshabituación tabáquica atendiendo a las diferencias de género.

- Como último objetivo dentro del PITA, se dará atención específica a las desigualdades sociales, la discapacidad y el género en el control del tabaquismo.

Para ello se formará a los agentes sociales en el control del tabaquismo y el género y se colaborará con asociaciones que atiendan a colectivos con desigualdades sociales.

- En el ámbito del Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía (PIOBIN) se establece como objetivo controlar la epidemia de obesidad entre menores de Andalucía con perspectiva de género.

Para ello se elaborarán diversos materiales de educación para la salud sobre estilos de vida saludable específicos para las niñas y las adolescentes.

Se mantendrá el sistema de información desagregado por sexo para incluirlo en los diferentes desarrollos.

Se elaborará de un informe sobre obesidad infantil con enfoque de género y desigualdades socioeconómicas.

Se incluirá la perspectiva de género en las actividades de formación del plan.

Se formará un grupo de trabajo que diseñe indicadores que midan datos relevantes respecto a la atención con perspectiva de género.

- En el ámbito del Plan Integral de Diabetes Mellitus de Andalucía (PIDMA), el objetivo es mejorar la atención detectando la diabetes gestacional y tras el parto, con criterios homogéneos, disminuyendo la morbilidad y mortalidad materna y fetal en las mujeres con diabetes que quedan embarazadas (diabetes pregestacional) así como la variabilidad en el seguimiento de las gestantes con diabetes pregestacional y gestacional.

Para el logro del objetivo anterior, se organizarán equipos multidisciplinares (obstetricia, endocrinología, personal educador de enfermería, matrones/as) de diabetes y embarazo de referencia para cada área geográfica.

Además se ofertará la determinación de HbA1c capilar (punción en el dedo) con periodicidad mensual durante todo el embarazo.

- Dentro del PIDMA, se fija también como objetivo disponer de la información necesaria para el análisis epidemiológico de la diabetes, el diseño de actuaciones preventivas y asistenciales, la gestión de los recursos y la evaluación del Plan integral de diabetes desde la perspectiva de género.

Para ello se rediseñarán los indicadores de calidad de la asistencia a la diabetes incluidos en la herramienta de gestión de indicadores de la historia de salud Diraya (Diábaco).

Igualmente se rediseñarán los procedimientos de recuperación, tratamiento, análisis y distribución de los datos por estratos de edad y sexo, territorio y nivel socioeconómico.

- En materia de salud y violencia de género, el objetivo del programa presupuestario es promover la detección precoz y la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

Para el logro del objetivo anterior, se dará continuidad al espacio de comunicación entre profesionales especialmente formados y sensibles (Red Formma).

Igualmente, se extenderá la sensibilización y la formación en violencia de género a todo el personal de salud del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA).

Además, se incluirá en los programas de sensibilización contra la violencia de género como objetivos en los acuerdos de gestión contrato-programa de la Consejería con el Servicio Andaluz de Salud y las Agencias Públicas Sanitarias.

- En el ámbito de la salud sexual y reproductiva, se promoverá la prestación de una asistencia con calidad, equidad y enfoque de género, dentro del marco de los derechos sexuales y reproductivos, teniendo en cuenta los diferentes contextos de vulnerabilidad y diversidad.

Para ello se mejorará la formación, en materia de salud sexual y reproductiva, del conjunto de profesionales que trabajan en los diferentes ámbitos de intervención sociosanitaria, desde un enfoque de género.

Igualmente, se promoverá una vivencia satisfactoria de la sexualidad y la reproducción, como valor positivo y activo para el bienestar y la salud de las personas.

- Dentro del ámbito de la salud sexual y reproductiva se fija también como objetivo promover el acceso de las mujeres a la mejor información disponible.

Para ello se activará una línea de teléfono gratuita que responderá a las demandas de cualquier persona y a las dudas que puedan surgir durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Igualmente se creará una página web para la ciudadanía sobre esta materia.

- Mejorar la sensibilización, formación y la comunicación entre profesionales sobre la salud sexual y reproductiva.

A tal fin se diseñará y creará una red de personas expertas en materia de salud sexual y reproductiva que desarrolle un programa de formación para profesionales.

Se dará continuidad al curso semipresencial para formación de formadores/as en actualización básica sobre salud sexual y reproductiva creado en el ámbito de esta red. El programa de formación para profesionales incluye la perspectiva de género, derechos y discapacidad. Igualmente, incluye el diseño y elaboración de materiales de formación para impartir los módulos formativos e iniciar una formación en cascada.

Se desarrollará la formación de formadores en los diferentes ámbitos de trabajo.

- En el ámbito del Plan de Humanización de la Atención Perinatal de Andalucía (PHAPA) el objetivo fijado para 2014 es promover la parentalidad positiva durante el proceso de embarazo, parto y puerperio.

Para el logro del objetivo anterior, se incorporarán contenidos de promoción de la parentalidad positiva en la Guía de educación maternal, en el proceso asistencial integrado "Embarazo, parto y puerperio" y en la "Guía para progenitores".

Igualmente se diseñará y desarrollará un programa específico de promoción de la parentalidad positiva en nacimientos prematuros.

Finalmente, se diseñará un programa de formación de formadores para enfermería obstétrica sobre promoción de la parentalidad positiva.

- En el ámbito del Plan andaluz frente al VIH y otras ITS (PASIDA) se integrará la perspectiva de género en las actuaciones, seguimiento y evaluación del PASIDA.

Para ello se mantendrá un grupo de trabajo permanente, que sirva para impulsar esta estrategia y que, con carácter asesor, colabore y proporcione apoyo y asesoramiento al resto de estrategias o actividades del PASIDA.

Igualmente se desagregarán por sexo todas las variables que tengan que ver con personas, adaptando los instrumentos de medida.

Finalmente, se rediseñarán los procedimientos de recuperación, tratamiento, análisis y distribución de los datos de VIH por estratos de edad y sexo, territorio y nivel socioeconómico.

- En el ámbito de la estrategia de vacunas de Andalucía se integrará la perspectiva de género en las actuaciones, seguimiento y evaluación de dicha estrategia.

Para ello se impartirá formación especializada al personal implicado en la estrategia.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

La estrategia de investigación, desarrollo e innovación en salud 2013-2017 se fundamenta en una serie de valores tales como la orientación a resultados, la excelencia, la competitividad, la innovación, la traslación, la cooperación, la transparencia, la participación, la equidad y la evaluación.

Recae bajo la responsabilidad de este programa la financiación de proyectos de investigación en materia de salud, siendo un objetivo de género que la participación de hombres y mujeres logre cotas de representación equilibrada. Los datos de la convocatoria de 2013, que está en proceso de tramitación, muestran que las solicitudes cursadas por mujeres para proyectos de investigación han disminuido del 47% al 44% respecto a 2012. Sin embargo, las solicitudes para estancias formativas en investigación han aumentado del 56% al 65%.

Para el ejercicio 2014 el programa ha fijado los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Mantener la participación de las mujeres en grupos y proyectos de investigación hasta al menos el 40%.

Para ello se continuará impulsando la participación de las mujeres en la investigación, entre otras vías, con el mantenimiento de una especial puntuación para aquellos proyectos en los que participan mujeres como investigadoras principales, en las convocatorias de subvenciones para la financiación de la investigación, desarrollo e innovación biomédica y en ciencias de la salud en Andalucía, mientras que la media de participación de mujeres como investigadoras principales de su área sea inferior al 45%.

- Conseguir que la cota de participación de las mujeres responsables de prácticas innovadoras, en los seminarios de innovación que la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales va a desarrollar en 2014 se encuentre entre el 40-60%.

Para el logro de este objetivo, se priorizará la participación de las mujeres en los seminarios en cuyas temáticas estén infrarrepresentadas.

Igualmente, se evitará el lenguaje sexista en los documentos de invitación al seminario, fichas para personas colaboradoras y participantes y formularios de valoración del seminario.

- Elaborar un catálogo de buenas prácticas definidas en el ámbito de la formación de los y las profesionales sanitarios/as y avanzar en la evaluación de género del sistema. Para ello se desarrollarán reuniones trimestrales del grupo de trabajo para reactivar el desarrollo tanto de la metodología de evaluación como en cuanto a la definición de las buenas prácticas que integren el enfoque de género.

AREA DE BIENESTAR SOCIAL

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

A través del programa presupuestario 31B se llevan a cabo actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de drogas y otras adicciones y de los riesgos que para la salud se derivan de dicho consumo, estableciendo como objetivos estratégicos adaptar la red de atención a las drogodependencias a las demandas emergentes, diversificar la oferta terapéutica a las diferentes tipologías de personas usuarias e impulsar los programas preventivos. Todo ello acentuando los programas específicos de prevención que se dirigen a jóvenes y a poblaciones de riesgo, al igual que una mejor adaptación de la red de incorporación social a las necesidades de los colectivos. El programa cuenta con una línea transversal de trabajo que tiene como objetivo hacer efectiva la perspectiva integrada de género.

Para el ejercicio 2014, los objetivos del programa en materia de igualdad de género son:

- Hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las desigualdades existentes en la información y en el acceso a los recursos, evitando asimetrías por cuestión de sexo en la prestación de los servicios.

A tal fin, se desarrollarán actuaciones dirigidas al acercamiento de la información a las mujeres para facilitarles el acceso de los distintos dispositivos y al mantenimiento y ampliación de las prestaciones del Sistema de Información del Plan andaluz sobre drogas, con la presencia de indicadores desglosados por género y con las adaptaciones precisas para un mejor seguimiento de las posibles desigualdades entre hombres y mujeres.

- Potenciar las actitudes y hábitos de vida saludables prestando atención a las diferencias entre hombres y mujeres con el objetivo de evitar o retrasar la edad de inicio en el consumo de sustancias psicoactivas así como de otras actividades susceptibles de convertirse en adicciones.

Para ello, desde el ámbito de la prevención se impulsarán estrategias a nivel comunitario, educativo y familiar teniendo en cuenta los caracteres diferenciales según género en cuanto a la percepción del riesgo, motivación y factores desencadenantes.

- En el área asistencial se desarrollarán estrategias dirigidas a atraer a la demanda latente de mujeres con problemas de drogodependencias a los recursos y programas existentes.

Para el logro de este objetivo y para facilitar la accesibilidad y permanencia en la Red de atención a las adicciones, se continuará con el desarrollo de acciones dirigidas a facilitar el acceso de las mujeres mediante la reducción de los tiempos de espera para acceder a la misma y el análisis de los factores diferenciales entre hombres y mujeres para garantizar la equidad en el acceso.

Igualmente, se trabajará en la flexibilización de las tipologías de plazas residenciales diferenciándolas según sexo en función de las necesidades y adaptadas a la demanda. Además se mantendrá tanto el tratamiento a mujeres con hijos/as menores de 3 años y de parejas, como la atención no demorable a mujeres embarazadas en el primer trimestre o inicio del segundo.

- En materia de incorporación social se trabajará con los agentes sociales para mejorar el acceso a los recursos de formación y empleo para mujeres con adicciones.

En este ámbito se dará continuidad a los dos programas específicos que están en marcha:

- El Programa Red de Artesanos, que consiste en realizar formación para personas en fase de rehabilitación que carecen de habilidades laborales para acceder a un empleo. Los datos muestran que el porcentaje de hombres y mujeres que inician el programa no se corresponde con los porcentajes de actividad laboral de unos y otras, siendo superior la participación de los hombres e inferior la de las mujeres. Por otra parte la adhesión de las mujeres al programa presenta menos bajas que las de los hombres. Por tanto se potenciará la formación de las mujeres para que su participación en 2014 alcance al menos el 16,8% del total del programa frente al 14,8% registrado en 2012.
- También se dará continuidad al Programa Arquímedes, mediante el que se subvencionan empresas y Administraciones públicas para la contratación de personas en fase de rehabilitación. De este programa se benefician un 10,9% de mujeres. Puesto que las mujeres representan un 14% de las personas en tratamiento, se articularán medidas que disminuyan esta desigualdad y que ayuden a vencer las reticencias existentes en la contratación de mujeres.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E garantiza la continuidad de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de las personas menores como a la colaboración con las familias andaluzas, a la luz de la Ley 1/1998, de los Derechos y la atención a la persona menor.

En este ámbito de actuación se encuentra integrada la perspectiva de género a través de la incorporación de información estadística diferenciada por sexo tanto en el Sistema de Información de Servicios Sociales en Andalucía (SISS), como en los propios indicadores presupuestarios de la ficha de programa.

El programa 31E para el ejercicio 2014 establece los siguientes objetivos, en los que integra la perspectiva de género:

- Facilitar las medidas y proporcionar los medios para promover las condiciones de vida óptimas en las familias de modo que éstas sean el entorno facilitador del desarrollo armónico del menor.

Para ello se elaborará el II Plan Integral de Atención a la Infancia de Andalucía, en cumplimiento de los acuerdos recogidos en el Pacto Andaluz de la Infancia, en el que se incluirá un diagnóstico de género que ponga de relieve las situaciones de inequidad que afrontan niños y niñas en los diversos ámbitos de actuación del plan: mediación familiar, formación de profesionales y sistemas de protección social.

Se impulsará la investigación, formación y elaboración de documentación desde un enfoque de género, de modo que ello permita un adecuado conocimiento en materia de derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia.

- Eliminar las situaciones que puedan menoscabar el desarrollo armónico de las personas menores y atentar contra sus derechos, previniendo y detectando situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social.

Bajo este objetivo se dará continuidad a los programas de tratamiento a familias con menores y a los programas específicos de atención a personas menores y familias en dificultad como los programas de espacio facilitador de relaciones familiares, los de evaluación y diagnóstico de personas menores víctimas de abusos sexuales, los de tratamiento psicosocial, orientación y asesoramiento jurídico a menores víctimas de abusos sexuales y otros programas preventivos cuya finalidad es apoyar y prestar atención a personas menores y familias que se encuentran en situación de dificultad.

En 2014 se desarrollará un sistema de indicadores específico para cada programa con el fin de analizar las desigualdades de género que se producen en los programas preventivos, se desagregarán por sexo los datos de las personas menores beneficiarias de los programas, se valorará la equidad en las intervenciones en función del sexo de las personas menores atendidas y se profundizará en la perspectiva de género para conocer más concretamente qué desigualdades se están produciendo en los distintos programas.

- Garantizar la efectividad de los derechos de las personas menores, a través de una intervención administrativa con la finalidad de evitar y poner fin a situaciones de maltrato y desprotección, y colaborar con las familias para proporcionarles una asistencia que ésta no puede asumir de forma temporal.

Para ello se fomentará la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libre de estereotipos sexistas en las personas menores que integran aquellas familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar.

- Optimización y reorganización de los recursos de atención residencial a personas menores en los centros de protección, que conduzcan a una mejor atención y al fomento de la autonomía y la inserción social de personas jóvenes extuteladas.

En el área de gestión de los recursos del sistema de protección se detecta una desigualdad numérica entre hombres y mujeres en el ámbito de la atención a personas jóvenes extuteladas, puesto que la inclusión en el sistema de protección está supeditada por imperativo legal a la edad y a las circunstancias personales y familiares del colectivo, el planteamiento para lograr una mayor igualdad de género se atiene a lo establecido con carácter general para toda la población atendida; es decir, a su educación y formación igualitaria, desde la perspectiva de género.

Por otra parte, la convivencia de estos hombres inmigrantes menores con educadoras, psicólogas, directoras y el hecho de compartir proyectos educativos con mujeres menores, supone en sí mismo la normalización de la convivencia en igualdad de género puesto que muchos de ellos proceden de contextos sociales en los que la relación de hombres y mujeres está segregada.

31G BIENESTAR SOCIAL

El programa 31G financia la Red de Servicios Sociales Comunitarios de Andalucía gestionados por las entidades locales y la Junta de Andalucía. Del total de personas usuarias el 55% son mujeres y el 45%, hombres. Por otra parte, de las personas que prestan ayuda a domicilio, el 96% son mujeres y el 4% restante, hombres. Finalmente, de las personas que participan en acciones individualizadas de inserción laboral, el 48,8% son hombres y el 51,2%, mujeres.

Por otra parte, el programa concede subvenciones a entidades de iniciativa social que atienden a colectivos que requieren una atención social específica (comunidad gitana, personas inmigrantes, personas temporeras andaluzas y sus familias, emigrantes andaluces que retornan y emigrantes andaluces en el exterior), así mismo interviene en zonas con necesidades de transformación social y colabora con entidades de voluntariado social.

Para el ejercicio 2014 el programa 31G ha fijado los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Dar continuidad al programa de solidaridad y garantía alimentaria y realizar un análisis de género de su desarrollo.

Se explotarán los datos de las subvenciones concedidas al amparo de la Orden de 22 de mayo de 2013, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el apoyo a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía. Dichas bases contenían como criterio de valoración la incorporación del enfoque integrado de género en todos los ámbitos del programa, pudiendo obtener por ello hasta un 10% de la puntuación total.

- Conceder las subvenciones a entidades para favorecer la no discriminación por razón de sexo en la comunidad gitana.

La Orden de 21 de junio de 2013, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito

de la Consejería y que comprende actuaciones de apoyo en el ámbito de la comunidad gitana, de las personas emigrantes temporeras, de las personas inmigrantes, de las entidades privadas dedicadas al ámbito de la acción social, a entidades privadas para programas de acción social y a entidades locales para intervención en zonas con necesidades de transformación social, incluye entre los criterios de valoración la incorporación del enfoque de género en todos los ámbitos del programa.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Este programa presupuestario se estructura en torno a tres áreas principales: el área de infancia y familias, el área de discapacidad y el área de mayores.

Dentro del área de infancia y familias, el programa tiene como misión favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas, desde una perspectiva global.

Para el ejercicio 2014 se fija como objetivo en materia de género:

- Establecer medidas concretas, servicios y ayudas al objeto de facilitar y reducir la sobrecarga familiar que recae aún hoy sobre las mujeres andaluzas, de forma que mujeres y hombres puedan afrontar de forma igualitaria su proyecto de desarrollo personal y profesional.

Para ello se concederán las ayudas por partos múltiples y por tercer hijo, reguladas mediante el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas. Este Decreto ha sido modificado por el Decreto-Ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía, que en su Disposición final primera modifica los tramos de rentas de la unidad familiar para favorecer a aquellas con un nivel menor de ingresos, al ser estos los que más están acusando la situación de crisis actual.

Además se seguirá produciendo la información estadística sobre esta área con desagregación por sexo.

Dentro del área de discapacidad, debe recordarse que a 30 de junio de 2013, el 51% de las 502.197 personas que en Andalucía tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, son mujeres. Por otra parte, de las 48.120 tarjetas de aparcamiento para personas con movilidad reducida, el 49% corresponden a mujeres y el 51% a hombres.

En este contexto, el objetivo en materia de igualdad de género para 2014 será:

- Impulsar las medidas necesarias para dar prioridad a las mujeres con discapacidad en el acceso al programa de respiro familiar o estancias temporales en centros residenciales que permitan atender situaciones de emergencias a sus cuidadores y cuidadoras habituales.

Para ello se dará continuidad al programa de respiro familiar y se analizarán las solicitudes de acceso al programa, se revisarán las estrategias y acciones que se acometen y se plantearán recomendaciones para la intervención, finalmente, se ofrecerán servicios residenciales temporales a las personas con discapacidad, dando prioridad en el acceso a las mujeres.

Dentro del área de personas mayores el programa ha diagnosticado que las mujeres son la mayoría de la población de personas dependientes y también de personas cuidadoras. Con objeto de facilitar la atención integral a las personas mayores, como medida de apoyo a las familias, se dispone de programas que facilitan plazas residenciales, de estancia diurna, de respiro familiar y de estancia de fin de semana dirigidos a estas personas.

Los objetivos fijados en materia de igualdad de género para el año 2014 son:

- Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad las medidas necesarias para atender las diferencias entre hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.
- Impulsar las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes y proporcionar formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.
- En el desarrollo de las políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, establecer medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras.
- Reducir el rol de cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.
- Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, con discapacidad y personas mayores.
- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.

Para el logro de los objetivos anteriores se dará continuidad a las siguientes actuaciones:

- El programa de estancia diurna, que se presta durante parte del día, está dirigido a prestar atención integral a través de servicios de manutención, ayuda a actividades de vida diaria, acompañamientos y otros para personas en situación de dependencia, para 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. Además, con este programa se colabora con las familias cuidadoras de personas en situación de dependencia, favoreciendo la compatibilidad de la vida laboral con la familiar. El 65% de las personas beneficiarias son mujeres.
- El programa de respiro familiar, cuyo objetivo principal es colaborar y servir de soporte y apoyo a las familias en las tareas de atención que prestan a sus familiares mayores de 65 años mediante un servicio residencial de duración transitoria, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias análogas. Las personas beneficiarias son en un 60% mujeres.
- El programa de estancia de fin de semana, que consiste en la atención a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario. El 65% de las personas beneficiarias son mujeres.

- El programa de plazas residenciales, que consiste en la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos o privados con carácter de permanencia. El 65% de las personas beneficiarias son mujeres.
- Por otro lado, los centros de participación activa para personas mayores prestarán el servicio de comedor todos los días hábiles no festivos. Las personas beneficiarias de este servicio son los/as socios/as de los centros de participación activa, titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65 modalidad oro, que disfrutan de una bonificación del 50% en el precio de la comida.
- Además se desarrollarán medidas en torno a los ejes que configuran el concepto de envejecimiento activo y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad), contribuyendo a una mejora de la calidad de vida de las personas mayores y a un envejecimiento más seguro, participativo y saludable.
- Finalmente, se fomentará la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las tecnologías de la información y de la comunicación y a lograr la “inclusión digital” de las mujeres mayores.

31R ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

El programa 31R está orientado a garantizar las condiciones básicas que posibiliten la integración social de las personas con discapacidad, el derecho a la promoción de la autonomía personal, a un envejecimiento activo y a la atención a las personas en situación de dependencia. De las personas mayores de 65 años en Andalucía, un 57% son mujeres y un 43% hombres. De las personas valoradas por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Andalucía, el 72% son mujeres. Las personas usuarias de los distintos servicios y prestaciones del programa son en su mayoría mujeres, con la excepción de las plazas de respiro familiar para mayores, que son ocupadas en un 77% por hombres y de los expedientes de valoración y orientación que afectan en un 53% a los hombres.

Para el año 2014 se fijan varios objetivos en materia de igualdad de género, coincidiendo los cuatro primeros con objetivos fijados para el área de mayores del programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias:

- Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferencias de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.
- Reducir el rol de cuidadoras y establecer programas de descanso, formación y apoyo para el cuidado de personas con enfermedades crónicas o falta de autonomía.
- Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia y personas mayores.
- Combatir la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.

- Configurar la perspectiva de género como un eje transversal en las políticas de envejecimiento activo.
- Sensibilizar sobre los sesgos de género y capacitar en el abordaje y la eliminación de los y las profesionales de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.
- Incorporar nuevos estándares de calidad con enfoque de género en la revisión que se haga de los contenidos en 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.
- Apoyar a las mujeres con discapacidad.
- Formar a profesionales de los Centros de valoración y orientación sobre la especial situación de las mujeres con discapacidad, promover la utilización de herramientas e instrumentos para la detección precoz de la violencia que pueda ejercerse sobre ellas en el ámbito de las instituciones o en las familias.
- Promover acciones de formación a profesionales, así como a mujeres con discapacidad, y agentes sociales implicados en la erradicación de la violencia de género.
- Realizar un estudio para analizar las brechas de género en la titularidad de la tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida.

Para la consecución de los mismos, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Evaluar el I Plan de Acción Integral de Mujeres con Discapacidad 2008-2013 y aprovechar los resultados en la tramitación del anteproyecto de ley de adaptación de la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad, adecuándolo a los preceptos de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad.
- Se pondrá en marcha el Plan estratégico de envejecimiento activo de Andalucía, que pretende mejorar el bienestar de las personas a medida que envejecen, en lucha permanente contra las desigualdades, fomentado el protagonismo social y posibilitando el desarrollo del proyecto vital de cada persona.
- Se fomentará la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la “inclusión digital” de las mujeres mayores.
- Se desarrollará el programa “Turismo Activo”, que tiene por finalidad impulsar actividades de tiempo libre favoreciendo el conocimiento geográfico y cultural. Las personas beneficiarias del programa son en un 70% mujeres y en un 30%, hombres.

- Se desarrollarán acciones formativas relativas a la prevención, detección y tratamiento de la violencia contra las personas mayores y, en especial, de las mujeres víctimas de violencia de género desarrolladas en los centros de participación activa.
- Realizar un Plan de formación para sensibilizar sobre sesgos de género dirigido a profesionales de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia.
- Desarrollar actividades formativas específicas sobre la problemática de las mujeres con discapacidad y la identificación precoz del maltrato, psicológico o físico, sobre las mismas en su medio familiar o en las instituciones en las que residan.
- Desarrollar actividades formativas específicas para el personal de las asociaciones, profesionales de los centros residenciales y de día de atención a personas con discapacidad, así como a mujeres con discapacidad, sobre la problemática que afecta a las mujeres, con el fin de mejorar el nivel de atención, promover la prevención y erradicación de situaciones de violencia hacia las mujeres residentes, ya sea psicológica o de inadecuada atención.
- Fomentar la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa y a movimientos asociativos de personas mayores.
- Fomentar programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores en los centros de participación activa que promuevan su participación y empoderamiento a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al envejecimiento activo.
- Desarrollar el programa universitario para personas mayores “Aula de la experiencia”, que constituye un espacio de formación, participación, encuentro y convivencia. El 70% de las personas participantes son mujeres.
- Impulsar el programa de alojamiento de jóvenes universitarios con personas mayores como instrumento de integración y solidaridad intergeneracional. En el desarrollo del programa se evidencia que un 70% de las parejas participantes son mujeres, tanto la persona mayor como la universitaria.
- Dar continuidad a: las plazas en unidades de estancias diurna, a las personas beneficiarias de una prestación económica, a las nuevas titularidades de la Tarjeta J-65, a las personas usuarias del Servicio Andaluz de Teleasistencia y del Servicio de Ayuda a Domicilio.
- Participar en el comité técnico asesor de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía para la elaboración de nuevos manuales de certificación de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad. Se establecerán nuevos indicadores de calidad con enfoque de género incorporados al sistema de evaluación externa de la calidad de centros residenciales y de día para personas con discapacidad.
- Realizar la convocatoria de subvenciones en el área de discapacidad que financia, entre otras asociaciones, las de mujeres con discapacidad.
- Analizar, con enfoque de género, los expedientes individuales de las personas titulares de tarjetas de aparcamiento.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

Este programa tiene tres líneas de actuación principales: la atención de personas en grave situación de subsistencia a través del pago del Ingreso Mínimo de Solidaridad (IMS), la atención a personas en situación de exclusión social a través del Programa de ayuda a la contratación, y la consolidación del Servicio de ayuda a domicilio mediante el programa del mismo nombre previsto por el Plan Extraordinario de Acción Social de Andalucía.

El Programa de Solidaridad va dirigido a que las personas marginadas se integren en la sociedad andaluza, apoyando a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, por todos los conceptos y por todas las personas que la forman, sean inferiores al Ingreso Mínimo de Solidaridad, consistente en el 62% del salario mínimo interprofesional vigente en la fecha de resolución de la solicitud, incrementado en un 8% por cada miembro de la unidad familiar distinto del firmante, hasta un máximo equivalente al 100% de dicho salario. El 68,7% de las solicitantes de esta medida son mujeres y el 31,3% son hombres.

Para el ejercicio 2014 se han establecido los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Analizar las solicitudes del Ingreso mínimo de solidaridad que han sido atendidas, en función del sexo de la persona solicitante.
- Atender a las personas en situación de exclusión social.

Para ello, en el ámbito del Plan extraordinario de acción social de Andalucía, se desarrollará el programa de ayuda a la contratación, que consiste en la asignación de una cuantía económica a los ayuntamientos andaluces destinada a la contratación de personas que se encuentren en situación de demandantes de empleo durante un período ininterrumpido igual o superior a un año y pertenezcan a una unidad familiar en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo. Entre las personas que hayan presentado la solicitud para acogerse al programa, serán prioritarias las solicitudes de personas que sean miembro de una unidad familiar en la que haya una víctima de violencia de género.

En el desarrollo de este Programa se recogerá información directa remitida por la corporaciones locales respecto a la desagregación por sexo de las personas que accedan, lo que facilitará una correcta evaluación de indicadores de género.

- Consolidar el Servicio de Ayuda a Domicilio.

Para ello se desarrollará el Programa de consolidación del servicio de ayuda a domicilio, consistente en realizar transferencias de financiación a las entidades locales andaluzas para el afianzamiento del Servicio de ayuda a domicilio en su respectivo ámbito territorial. Del total de personas auxiliares de ayuda a domicilio, el 96% son mujeres.

12.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

41C ATENCION SANITARIA

Los objetivos en materia de igualdad de género para 2014 son:

- Garantizar la accesibilidad igualitaria de hombres y mujeres a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias.
- Contar con información, desagregada por sexo, de la actividad realizada en el ámbito de la atención primaria, hospitalaria y planes integrales de salud.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud.

A tal fin se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Continuar con la adaptación de los sistemas de información para recoger la variable sexo en todos los ámbitos de actividad desarrollada bajo este programa presupuestario.
- Realizar el seguimiento y análisis cuantitativo y cualitativo, de la atención prestada a mujeres y hombres en las áreas de consultas, pruebas diagnósticas, cirugía mayor ambulatoria, cirugía programada con ingreso y planes integrales de salud.
- Puesta en marcha o refuerzo de aquellas actividades encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la asistencia sanitaria de los hombres y mujeres.
- Apoyar la investigación científica, con perspectiva de género, a través de los programas de intensificación de la actividad investigadora.

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Las actuaciones de este programa presupuestario en materia de igualdad de género giran en torno a los cuidados familiares y la atención a la salud mental.

Este programa presupuestario ha fijado para 2014 los siguientes objetivos:

- En el ámbito de los cuidados familiares, sensibilizar y cualificar al resto de la familia, fundamentalmente hombres, en la responsabilidad compartida.
- Promover la perspectiva de género en la atención a la salud mental de la infancia y la adolescencia.

Para ello desarrollará las siguientes actuaciones:

- Captación activa de las personas cuidadoras de los pacientes incluidos en atención domiciliaria haciendo especial hincapié en la captación y potenciación del cuidado por parte de los hombres.

- Realización de talleres de apoyo para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, incluyendo progresivamente a los hombres, para su sensibilización y coparticipación en el cuidado familiar.
- Fomentar las redes de apoyo, formales e informales, para las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria, potenciando la intervención y participación de otros miembros de la familia, preferentemente hombres, mediante la movilización y ampliación de la red familiar.
- Desagregación por sexo de los indicadores de seguimiento, evaluación e impacto del plan de atención a las personas cuidadoras en Andalucía.
- Proporcionar orientación familiar para la distribución, organización y optimización del cuidado familiar por los miembros de la familia, hombres y mujeres.
- Ofrecer información y formación integral, además de las propias del cuidado y autocuidado, sobre el acceso a los servicios, prestaciones económicas y acceso a los recursos materiales para el cuidado.
- Proporcionar orientación y mediación en los conflictos familiares, y con el entorno, con relación al cuidado de familiar; con especial mención a la coparticipación en el cuidado por parte de los hombres.
- Poner en marcha intervenciones que consigan el respiro familiar, disminuyendo así la sobrecarga y facilitando las relaciones sociales de mujeres y hombres.
- Identificar e informar sobre las medidas que permitan la conciliación familiar en el cuidado, de manera que hombres y mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar, a trabajar, en definitiva a hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más justo.
- Facilitar de los canales de acceso a los trámites, consultas y otros elementos que forman parte del cuidado familiar, para que puedan ser realizados por otros miembros de la familia, favoreciendo la distribución de tareas en la unidad familiar.
- Desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias del Programa de Atención a la Salud Mental de la Infancia y la Adolescencia en Andalucía (PASMIA).

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

Este programa presupuestario proporciona los servicios de carácter horizontal al Servicio Andaluz de Salud. Entre sus funciones está la de disponer de información desagregada por sexo para que luego pueda ser utilizada en el diseño de las políticas sanitarias con enfoque de género.

Para ello se ha marcado el siguiente objetivo para 2014:

- Obtener información desagregada por sexo en el ámbito de los servicios de apoyo del Servicio Andaluz de Salud.

Para el logro del objetivo anterior se han fijado para este ejercicio las siguientes actuaciones:

- Seguir desarrollando las actuaciones oportunas encaminadas a que todos los sistemas de información sobre personas recojan la variable sexo.
- Colaborar con los responsables del programa 41B Formación Sanitaria, Continua y Posgrado para hacer hincapié en la búsqueda de fórmulas que permitan la asistencia a las actividades formativas tanto de mujeres como de hombres, de modo que se obvien los inconvenientes derivados del horario, del contenido y de cualquier otra circunstancia.
- Por otra parte, y en colaboración con la Subdirección de Personal, se seguirá profundizando en el estudio de las situaciones administrativas del personal y de las circunstancias que las determinan, con objeto de hacer compatible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSGRADO

Las actuaciones de este programa presupuestario en términos de la promoción de la igualdad de género están relacionadas con el funcionamiento interno del Servicio Andaluz de Salud, y específicamente con los procesos de gestión de la formación y del desarrollo del personal adscrito al SAS.

Para el ejercicio 2014 el programa ha fijado los siguientes objetivos:

- Alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la formación, en términos de acceso, participación e impacto en sus perspectivas de desarrollo profesional.
- Incluir y fomentar la formación, docencia e investigación en materia de igualdad de género.
- Determinar si existen diferencias entre las necesidades y prioridades de hombres y mujeres, especialmente en el momento de planificar los cursos de capacitación y formación en igualdad de condiciones.
- Potenciar los principios de conciliación con relación a las políticas formativas y promover medidas que favorezcan la participación de los profesionales en la formación, facilitando el proceso de conciliación laboral, personal y familiar.

En este sentido se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de género y de oportunidades, prestando especial atención a la formación de los docentes.
- Incluir indicadores de género para la evaluación de los planes de formación.
- Realizar estadísticas y recoger datos desagregados por sexo.
- Realizar actividades formativas dirigidas a los responsables de formación para aplicar la integración de la perspectiva de género en los planes de formación.

- Identificar posibles brechas de género en materia de formación mediante el análisis de: tasas de cobertura, identificación de necesidades formativas atendiendo a las diferentes realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres y las razones de la desigual participación de hombres y mujeres.
- Difusión de conocimientos y recursos para un uso no sexista del lenguaje en los planteamientos, principios y actuaciones formativas.
- Prevención, sensibilización e información sobre acoso moral, sexual, y por razón de género.

41E HEMOTERAPIA

Los datos manejados por este programa presupuestario ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de los hombres, debido fundamentalmente, a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación. No obstante, el índice de feminización ha ido aumentando a lo largo de los últimos años.

Para 2014 los objetivos marcados por el programa presupuestario son:

- Seguir aumentando la captación de donantes del sexo femenino.
- Formar y sensibilizar a profesionales en la perspectiva de género, y trasladarlo a los objetivos de promoción de la donación, fidelización de donantes y conversión de donantes de sangre a donantes de plasma.

Para ello desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Obtener datos diferenciados por sexo de pacientes transfundidos por los Centros de Transfusión que tienen asumida esta actividad y solicitar este dato a los hospitales.
- Desarrollar actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes mujeres.
- Crear un grupo de trabajo interprofesional entre los centros de transfusión para realizar un documento de buenas prácticas, donde se ponga de manifiesto la perspectiva de género.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La coordinación autonómica de trasplantes de Andalucía, a través del Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA), recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía, desagregada por sexo, con el fin de poder analizar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en Andalucía.

Como en años anteriores, la tendencia general es que exista un mayor número de donantes masculinos, principalmente debido a su mayor índice de mortalidad por AVC (Accidente Vascular Cerebral), o por accidentes de tráfico, principales causas que hacen posible la donación de órganos y tejidos. Por otra parte, los trasplantes son una práctica terapéutica que afecta más a hombres que a mujeres, principalmente debido a sus hábitos tóxicos como son el consumo de alcohol y el tabaquismo.

Para 2014 el programa presupuestario se ha marcado el siguiente objetivo en materia de igualdad de género:

- Incrementar la donación, por parte de mujeres y hombres, y el trasplante de órganos y tejidos en Andalucía.

Para ello incorporará la perspectiva de género en las siguientes actuaciones:

- Gestionar el Programa de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos.
- Desarrollar campañas de promoción de la donación y el trasplante de órganos y tejidos.
- Estimulación del trasplante renal de donante vivo, donación cruzada, donación en parada cardíaca, donante altruista y trasplante birrenal.
- Formación de Coordinadores de trasplantes, formación destinada a MIR de medicina intensiva y formación para profesionales del área de urgencias.
- Desarrollar planes específicos para reducir la negativa familiar a la donación de órganos y tejidos.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

En ejercicios anteriores se han introducido las modificaciones necesarias en el sistema de información de farmacia (FARMA), para poder obtener información desagregada por sexo sobre el consumo de los medicamentos y productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA). También se pueden obtener de la Receta XXI.

Para 2014 el objetivo que se ha marcado el programa presupuestario en materia de género sigue siendo:

- Analizar cómo incide la variable sexo en la prescripción y dispensación de medicamentos.

Para ello desarrollará la siguiente actuación:

- Explotar la información obtenida de los sistemas de información disponibles, analizando el porcentaje de hombres y mujeres que obtienen recetas prescritas y dispensadas.

12.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

El presupuesto del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), tiene como finalidad el desarrollo de “Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres”, enmarcado en el programa presupuestario 32G, y cuyo principal objetivo es promover las condiciones necesarias para que sea real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en Andalucía. A ello se añade que es el encargado de la Coordinación de las Políticas de Igualdad, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

En lo que respecta a la violencia contra las mujeres, su principal objetivo es la prevención y protección integral contra la violencia de género. Y sus actuaciones se aglutinan en torno a los cuatro grandes bloques que articula la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género: Investigación, sensibilización y prevención; Protección y atención a las mujeres; Medidas para la recuperación integral y Coordinación y cooperación institucional.

Para ello tradicionalmente el IAM ha contado con un grupo de actuaciones y servicios, que desarrollan políticas que favorecen la igualdad de género y combaten de manera preventiva y paliativa la violencia de género. Las actuaciones previstas para 2014 son:

- Diseñar el Plan de sensibilización y prevención contra la violencia de género, en desarrollo del artículo 8 de la citada Ley 13/2007.
- A través del Observatorio Andaluz contra la Violencia de Género, ahondar en la investigación, en actuaciones de prevención y de sensibilización contra la violencia de género.
- Continuar incidiendo en la sensibilización y prevención contra la violencia de género a través de las campañas publicitarias dirigidas a toda la ciudadanía.
- Asegurar el funcionamiento del Servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijas e hijos, articulado en torno a casas de acogida, centros de emergencia y pisos tutelados. Se continuarán desarrollando los Servicios: de atención jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales, de atención psicológica grupal a mujeres víctimas, de atención psicológica a sus hijos e hijas, de atención psicológica a chicas menores víctimas de violencia de género, de asistencia jurídica a mujeres víctimas de violencia de género por impago de pensiones y de atención integral a mujeres inmigrantes. Se continuará apoyando económicamente a las mujeres víctimas, mediante ayudas directas, que faciliten su vida lejos del maltratador.

Respecto al objetivo de promover la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la imagen y los medios de comunicación, los objetivos para el ejercicio 2014 son:

- Finalizado el I Plan Estratégico, impulsar el seguimiento y evaluación de éste y comenzar la elaboración de su continuación en el II Plan Continuar, a través de la Unidad de

Igualdad de Género del IAM, con la coordinación, formación y asesoramiento a las distintas unidades de cada Consejería. Seguir apoyando a las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Andaluzas.

- Promover el papel del Observatorio de la Publicidad no sexista en sus tareas de análisis con perspectiva de género, tanto sobre el lenguaje como de los contenidos e imágenes que atentan contra la dignidad de las mujeres.

La educación tiene la misión de formar a las personas que van a constituir la sociedad del futuro, por ello el objetivo de garantizar la igualdad en la educación es una de las herramientas más valiosas para contribuir a la formación y desarrollo de la ciudadanía. Para ello el IAM presta apoyo al ámbito educativo y tiene previsto realizar las siguientes actuaciones:

- Impulsar actuaciones de formación en género al profesorado de primaria y secundaria.
- Impulsar actuaciones de formación en género a las AMPAS.
- Apoyar los Servicios de Orientación a mujeres universitarias.
- Desarrollar en el ámbito educativo campañas de sensibilización sobre la igualdad de género.
- Desarrollar campañas contra la violencia de género.

Por otro lado, continúan existiendo brechas de género en las tasas de empleo y en el acceso a puestos de responsabilidad y decisión, por ello el objetivo de la igualdad en el empleo tiene como meta la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de acceso y permanencia en el mismo. De igual modo, en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral, a pesar de los avances de los últimos años, se continúa detectando que la carga de las mujeres es considerablemente más elevada, por lo que se hace necesario potenciar un cambio de mentalidad que rompa los estereotipos de género, fomentando una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

Para la consecución de estos objetivos, en el ejercicio 2014 se desarrollarán actuaciones encaminadas a:

- Promover la igualdad en las empresas, mediante el fomento de fórmulas más productivas en la organización del trabajo.
- Fomentar el emprendimiento y la mentorización, mediante la promoción del espíritu empresarial.
- Reforzar la empleabilidad y el fomento del empleo, mediante la aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral.

Mediante el objetivo de la promoción del bienestar social, se persigue facilitar recursos de atención y acogida a mujeres que se encuentran en circunstancias especiales, ya sean personales o familiares, que requieran una especial atención ante el riesgo de exclusión social a que pueden verse abocadas, o que están ya inmersas en dicha exclusión. Así se llevarán a cabo las actuaciones siguientes:

- Impulsar programas de atención social a mujeres inmigrantes, madres jóvenes, mujeres reclusas y exreclusas, mujeres en riesgo de exclusión social.
- Promover programas de atención a mujeres víctimas de la prostitución y el tráfico sexual.
- Desarrollar foros de género e inmigración.

Se continuará trabajando en el objetivo de fomentar la participación social, política y cultural de las mujeres, atendiendo al reto que supone compartir de forma equilibrada todos los espacios, públicos y privados, formando así una realidad social, económica y laboral que permita alcanzar una sociedad más justa e igualitaria. Para la consecución de este objetivo se desarrollarán actuaciones encaminadas a:

- Potenciar el asociacionismo de mujeres.
- Asegurar el funcionamiento del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, como órgano de representación directa de las asociaciones de mujeres.
- Dinamizar estas asociaciones mediante encuentros y seminarios, que fomenten la participación, y la formación de las mujeres.
- Fomentar la realización de proyectos que impulsen la participación social de las mujeres.
- Fomentar la formación feminista.

Por último, respecto a la atención general e información, se pretende informar a las mujeres y a la sociedad en general de aquellos servicios con los que puede contar para conseguir la integración en igualdad. Aquí juegan un papel destacado los Centros Provinciales de la Mujer, en cada una de las provincias, como centros asistenciales, de atención, de información y dinamización de las mujeres.

Además de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), subvencionados por el IAM, que dan cobertura, a nivel territorial a la gran mayoría de los Servicios de información que se prestan a mujeres y que se complementan y coordinan con los Centros Provinciales a la Mujer.

También el Servicio de atención telefónica continuada de información a las mujeres, que presta un papel fundamental como teléfono de atención general, de asesoramiento jurídico y de gestión de acogimiento a mujeres víctimas de violencia de género.

12.33 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

De conformidad con lo establecido en el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), ha quedado adscrito a la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales.

Al Instituto Andaluz de la Juventud le compete la “promoción de actividades y servicios para la juventud” en el marco establecido por el Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Disposición Adicional Primera de la Ley 9/1996, de 26 de diciembre, por la que se crea dicho Instituto y se establecen sus funciones, y el Decreto 118/1997, de 22 de abril, por el que se aprueba su régimen de organización y funcionamiento.

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

Los objetivos del programa presupuestario 32F para la anualidad 2014 orientados a corregir las desigualdades de género, se estructuran conforme al II Plan Integral de Juventud 2011-2014 “Plan Gyga”:

En el ámbito de la emancipación juvenil el objetivo es elevar la tasa de emancipación de la juventud, propiciando la formación, el asesoramiento y orientación de la juventud andaluza y el fomento de la actividad emprendedora juvenil, para promover el empleo de calidad entre la población juvenil andaluza.

Para la anualidad 2014, se plantean las actuaciones específicas asociadas a este objetivo:

- La realización de cursos de formación para la empleabilidad juvenil y generalización del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramientas para poder desarrollar competencias laborales, desde una perspectiva de género. Las actividades formativas serán de ocio, educación en valores y animación sociocultural.
- Generar dinámicas favorecedoras de la actividad emprendedora, y promover y difundir la cultura emprendedora entre la juventud andaluza, a través del Programa “Innovactiva 6000”.

En el ámbito del fomento de la participación juvenil y la formación en valores, fomentar la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad de Andalucía, y promover el asociacionismo y el voluntariado juvenil, la interculturalidad, el respeto a la diversidad, la convivencia, la solidaridad e igualdad entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.

Para la consecución del mismo, en la anualidad 2014, se plantean las siguientes actuaciones:

- Potenciar la participación social de la juventud andaluza, fomentando proyectos destinados a la juventud, desarrollados por Entidades Locales y Universidades Públicas de Andalucía.
- Impulsar la participación social y la acción solidaria de la juventud andaluza, fomentando el asociacionismo y el voluntariado juvenil, a través de proyectos destinados a la juventud, desarrollados por Entidades de Participación Juvenil.
- Fomentar la participación juvenil a través del Consejo de la Juventud de Andalucía, mediante la creación de Grupos de trabajo en aquellas materias de máximo interés para la juventud, buscando la participación equilibrada de hombres y mujeres en su constitución. Igualmente, se llevará a cabo una nueva edición del Ágora Juvenil, desde una perspectiva de género.

- Democratizar la información para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, se favorecerá el acceso en igualdad de condiciones a la información a la juventud, utilizando diferentes herramientas del IAJ, como los portales web “Patio Joven” y “Plan Gyga”, la Red de Centros de Información Juvenil, el Mural “IAJ Informa”, la revista “Andalucía joven” o la Biblioteca del IAJ, desde una perspectiva de igualdad de género. Se realizará el seguimiento, evaluación y tabulación de datos obtenidos en programas como consultas al “Teléfono de Información Juvenil”.
- Impulsar la participación de la juventud en programas que propicien la movilidad y el aprendizaje intercultural, y especialmente los relacionados con la ciudadanía europea. Se buscará la consolidación de programas como campos de trabajo de servicio voluntario para jóvenes, servicio voluntario europeo, Intercambios juveniles, Iniciativas juveniles o “luventus TV”. En todos ellos, se procurará alcanzar la equivalencia en el número de participantes con una distribución equitativa entre hombres y mujeres.
- Fomentar los valores de respeto a la diversidad, convivencia, solidaridad e igualdad de género entre la juventud andaluza, mediante la celebración de campañas informativas como “Mira por la Igualdad”, o nuevas ediciones de la “Escuela de Valores”, la “Escuela de Igualdad de Andalucía”, o la novedosa “Escuela Transfronteriza de Interculturalidad para Jóvenes”, desde la perspectiva de género.

Finalmente por lo que se refiere a la dimensión de calidad de vida de la juventud, el objetivo es fomentar hábitos de vida saludable, consumo responsable, fomento de la creatividad y del conocimiento del entorno social y natural de Andalucía, y de los recursos de ocio y tiempo libre puestos a disposición de la juventud andaluza.

Para ello, en 2014 se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Prevenir conductas de riesgo y promover hábitos de vida saludable entre la juventud, mediante medidas como el Teléfono de Información Sexual para jóvenes “Yaperollama”.
- Desarrollar hábitos de consumo cultural entre la juventud andaluza, mediante, entre otras medidas, el desarrollo del Programa Carné Joven.
- Para el fomento de la creatividad entre el colectivo juvenil, se continuará impulsando el Programa “Desencaja”.
- Formar a la juventud en valores de respeto hacia el medio ambiente y fomentar el conocimiento de los Espacios Naturales Protegidos de Andalucía. Para ello, se celebrará una nueva edición del Programa “Acampadas y Campamentos Juveniles”, procurando en todo momento alcanzar equivalencia en el número de participantes de ambos sexos en este programa.
- Difundir entre la población joven los recursos de ocio y tiempo libre que la sociedad pone a disposición de la juventud, como son la Red de Albergues Inturjoven, o la Red de Instalaciones Juveniles de Andalucía, procurando el acceso en igualdad de hombres y mujeres para su acceso.

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Las actuaciones de este programa se refieren al desarrollo de la política de prestaciones económicas asistenciales y complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de aquellos ciudadanos y ciudadanas residentes en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no disponen de recursos económicos suficientes para atender sus necesidades básicas y las de sus familias, y por consiguiente se encuentran frecuentemente en situación de necesidad.

Las actuaciones en el desarrollo de esta política se dirigen con prioridad a dos sectores de la población, personas mayores y personas con discapacidad, y se concretan en:

La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.), que perciben personas mayores de 65 años o incapacitadas para el trabajo.

La gestión y pago de las ayudas sociales de carácter extraordinario a personas mayores y personas con discapacidad que no pueden atender sus necesidades básicas por razón de la baja cuantía de la prestación económica periódica que perciben, y que además carecen de otros recursos. En particular, se les reconoce a las personas beneficiarias de las pensiones asistenciales FAS, antes mencionadas, y de los subsidios de garantía de ingresos mínimos derivados de la Ley de Integración Social de Minusválidos y a las que perciben una pensión no contributiva de la Seguridad Social, en cualquiera de sus modalidades de jubilación o invalidez.

Estas ayudas ejercen un mayor impacto en las mujeres. El origen de esta situación lo podemos encontrar en el carácter asistencial de las mismas, pues 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, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

No obstante un análisis más pormenorizado por tramos de edad muestra que cada vez se reduce más la diferencia entre el número de mujeres y hombres beneficiarios, hasta el punto de que en edades jóvenes existen incluso más beneficiarios hombres, lo que indica una mejora en la posición social y económica de las mujeres. Este hecho puede apreciarse en las personas beneficiarias de pensiones no contributivas, únicas prestaciones periódicas de esa naturaleza que están vigentes y que fueron implantadas en 1991, y por tanto admite nuevas altas.

Personas beneficiarias pensiones no contributivas por tramo de edad

EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menores de 29	3.302	58,5	2.341	41,5	5.643
De 30 a 39	4.985	56,5	3.833	43,5	8.818
De 40 a 49	6.615	49,9	6.638	50,1	13.253
De 50 a 59	4.390	38,1	7.145	61,9	11.535
Más de 60	11.156	18,1	50.622	81,9	61.778
TOTAL	30.448	30,1	70.579	69,9	101.027

Nota: Datos a diciembre de 2012

13.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Según el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y reestructuración de Consejerías, le corresponden a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte las competencias anteriormente asignadas a la Consejería de Educación y la Consejería de Cultura y Deporte.

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte asume el compromiso de integrar, con un marcado carácter transversal, la dimensión de género en sus programas presupuestarios, como estrategia para conseguir la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y prácticas del sistema educativo, así como de la formación profesional para el empleo y en materia de cultura y deporte, siguiendo las directrices establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

ÁREA DE EDUCACIÓN

En cuanto a la integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria en materia de educación, la Consejería dispone del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Educación, como un instrumento importante y necesario para reducir las desigualdades por cuestión de género, con el que se establecen las condiciones que permiten corregir las discriminaciones y estereotipos sexistas y la formación del alumnado en la autonomía personal. Dicho Plan ha sido evaluado por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, destacando la participación de las mujeres en los órganos directivos de los centros docentes y la participación e implicación del profesorado en los planes, proyectos y programas desde una perspectiva de género.

Por otra parte, se prevé publicar el II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, como objetivo prioritario para 2014, una vez realizada y publicada la evaluación del I Plan, con el objetivo de plantear nuevos retos para la igualdad real y efectiva y establecer medidas y actuaciones específicas que mejoren el funcionamiento de los centros educativos y el propio Sistema Educativo.

En esta área, la Consejería de Educación, Cultura y Deporte establece dos niveles para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

1. Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se cuenta con dos programas presupuestarios en el ámbito educativo que son: 31P Servicio de Apoyo a las Familias y 42I Educación para la Primera Infancia.
2. Recursos encaminados a influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad, que afectan a la sociedad andaluza en general. La influencia de estos estereotipos es de carácter transversal en todo el ámbito educativo, cultural y deportivo, por lo cual se ven afectados todos los programas presupuestarios.

Algunas de las medidas y actuaciones puestas en marcha en años anteriores y que continúan desarrollándose en 2014, son las siguientes:

- Coordinación y asesoramiento sobre igualdad de género en el ámbito educativo por parte de los gabinetes provinciales de asesoramiento sobre la convivencia escolar.
- Designación de la persona responsable de la coordinación de coeducación en los centros.
- Impulso y fomento de la igualdad en Consejos escolares, con el nombramiento de una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Elección de delegados/as del alumnado y de padres y madres.
- Actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo aplicando el protocolo de actuación existente, tanto a nivel de alumnado como de profesorado. Para facilitar esta labor se cuenta con una Guía con orientaciones de intervención para el alumnado, familias, profesorado, equipos directivos y departamentos o equipos de orientación para apoyar su aplicación.
- Colaboración y coordinación institucional en materia de igualdad y prevención de la violencia de género con la participación en el desarrollo, implantación y evaluación en el I Plan Integral de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en Andalucía.
- Convocatoria de las Jornadas provinciales de formación en Igualdad de Género “Construyendo Igualdad”, dedicadas a la formación, difusión de materiales educativos e intercambio de experiencias en aplicación del convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Mantenimiento y actualización del Portal de Igualdad como una plataforma de divulgación de las experiencias educativas más significativas en materia de igualdad para la comunidad educativa de Andalucía. Este portal pone a disposición del profesorado y de las familias andaluzas un catálogo de publicaciones, experiencias, normativa y enlaces de interés, que pretenden facilitar la aplicación de los criterios de igualdad de género en el ámbito educativo.
- La utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, tanto escrito como oral, y a nivel de profesorado y alumnado, así como en el ámbito administrativo de los centros educativos.
- El trabajo en la prevención de situaciones de desigualdad en las relaciones afectivo sexuales de adolescentes y jóvenes en edades escolares.
- Se mantiene la oferta de la asignatura optativa “Cambios sociales y género” en todos los Centros Educativos.
- La formación del profesorado y alumnado en materia de género.
- Análisis de situaciones de desigualdad en los Centros y Comunidad Educativa y la actuación ante las situaciones encontradas.

31P SERVICIO DE APOYO A LA FAMILIAS

Este programa establece como objetivo general facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad.

Para ello se dará continuidad a las siguientes actuaciones:

- El Plan de Apertura de los Centros que comprende la ampliación de los horarios de los centros educativos, ofreciendo servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Entre las actividades extraescolares ofrecidas destaca el desarrollo del Programa de Escuelas Deportivas que promocionan la práctica del deporte de forma igualitaria eliminando el sesgo de género, con la confección de equipos mixtos con la selección de alumnos y alumnas.
- La Beca 6000 y la Beca Andalucía Segunda Oportunidad que fomenta la permanencia de alumnos y alumnas en el sistema educativo y favorece así la integración del alumnado en el mercado laboral con mayores salidas profesionales.

La Beca 6000 incentiva al alumnado que termina la enseñanza obligatoria y que pertenece a familias con rentas modestas a continuar sus estudios en etapas post-obligatorias como bachillerato o ciclos formativos de grado medio de formación profesional inicial, ya que compensa la ausencia de ingresos como consecuencia de la dedicación de la persona solicitante al estudio.

La Beca Andalucía Segunda Oportunidad va dirigida específicamente al sector de la población afectado por el denominado abandono educativo temprano, incrementando sus oportunidades laborales de acceso a un empleo cualificado. Las personas beneficiarias son jóvenes con el objeto de obtener una titulación de Educación Secundaria. Esta beca beneficiará en 2014 a 528 alumnos y 474 alumnas.

- Programa de gratuidad de libros de texto, que favorece a las familias con hijos e hijas en edades comprendidas entre 6 y 14 años. Facilita el acceso a la educación en niveles obligatorios y supone un servicio gratuito en Andalucía, en estos momentos de crisis y situación económica especial.

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

En el marco de este programa, con relación a la educación infantil, el objetivo consiste en facilitar la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, así como la igualdad de oportunidades, con la integración de los niños y niñas de 0 a 3 años en el sistema educativo. Así, según la tasa neta de atención educativa a los dos años, esta tasa ha pasado en Andalucía de 3,1 en el curso 2000/2001 a 50,6 en el curso 2010/2011.

Para lograr dicho objetivo se dará continuidad a los siguientes elementos:

- Para 2014, Andalucía contará con un total de 1.588 centros públicos o conveniados, que atenderán a 42.995 alumnos y 39.220 alumnas. La generalización del acceso a esta etapa se consigue con la dotación de medios materiales y humanos a centros públicos así como con la suscripción de convenios con centros privados.

- Por quinto ejercicio consecutivo, los precios públicos de los servicios educativos del primer ciclo de educación infantil no se incrementan y continúa creciendo el porcentaje de alumnado que tiene el 100% de bonificación. Concretamente, se estima que en el presente curso más del 55% del alumnado disfruta de alguna bonificación y más del 40% de gratuidad.
- Finalmente, para atender las demandas de las familias, se ofrece un servicio diario de lunes a viernes, todos los días no festivos del año, a excepción del mes de agosto, por un período de tiempo entre las 7.30 y las 17.00 horas, con los servicios de aula matinal, actividades que desarrollan el currículo de la educación infantil y actividades para la consecución de hábitos saludables. Dicho período de tiempo se puede prolongar hasta las 20.00 horas con talleres de juegos.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El objetivo primordial del programa de Formación Profesional para el Empleo consiste en desarrollar instrumentos y acciones dirigidas a promover y ofrecer a las empresas y a las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas) una formación que se ajuste a las necesidades del mercado laboral y de los sectores productivos, contribuyendo al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. El programa persigue además favorecer la promoción profesional y la mejora continua de los participantes, permitiendo el acceso o la incorporación al mercado de trabajo.

En el II Plan de Formación Profesional para el Empleo (2011-2015) se contempla el tratamiento transversal de la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la calidad en la formación, la vinculación de la Formación Profesional para el Empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y la evaluación, acreditación y certificación de las competencias profesionales adquiridas.

Entre las actuaciones que se desarrollarán en 2014 figuran las siguientes:

- Se continuarán desarrollando los compromisos del VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía con vigencia para el período 2010-2013, que persigue fomentar el empleo femenino en sectores o actividades económicas donde las mujeres estén subrepresentadas y facilitar, mediante la redistribución de los tiempos, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con medidas en las empresas y en el sistema educativo.
- En cuanto a las acciones de formación en alternancia con el empleo, se seguirá incorporando la perspectiva de género en sus objetivos para favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario, que establece en su normativa que al menos el 50% de los participantes sean mujeres.
- Como novedad para 2014 se implantará el sistema de la Formación Profesional Dual, con objeto de mejorar la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación, en aplicación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se establecen las bases para la formación profesional dual.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Este programa tiene como objetivo principal ofrecer apoyo humano, técnico y administrativo a todos los centros directivos de la Consejería para la ejecución de las competencias atribuidas de regulación y administración de la enseñanza no universitaria en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, incluidos el primer ciclo de la educación infantil, así como de la formación profesional para el empleo, y también los destinados a la preparación y ejecución de la política del Gobierno andaluz en materia de cultura y deporte, de conformidad con el artículo 1 del Decreto 128/2013, de 24 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y el artículo 5 del Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Por otra parte, dentro de este programa se coordina la elaboración y seguimiento del presupuesto, que se realiza con perspectiva de género involucrando a todos los centros directivos en la realización de su Informe de impacto de género, con la coordinación de la Secretaría General Técnica y la participación de la Unidad de Igualdad de Género.

En el ámbito de este programa, para el año 2014 se plantean los siguientes objetivos:

- Sensibilizar al personal de la Consejería en materia de igualdad de género.
- Establecer y consolidar un grupo de trabajo, formado por la Unidad de Igualdad de Género y miembros de los diferentes centros directivos, para la implementación de la transversalidad de las políticas de igualdad de género.
- Mantener un enfoque integral de género en las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal para prevenir posibles discriminaciones y erradicar las que se detecten.
- Garantizar la integración del principio de igualdad en los textos normativos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de impacto de género.
- Evitar el uso sexista del lenguaje.

En cuanto a las actuaciones que se continuarán desarrollando en 2014, en coherencia con los objetivos señalados, cabe destacar:

- El asesoramiento a los diferentes centros directivos de la Consejería en la elaboración de los Informes de evaluación de impacto de género a incluir en los procesos de elaboración de la normativa.
- La realización por la Unidad de Igualdad de Género de informes de observaciones a partir de los Informes de impacto de género.
- La realización de sesiones de trabajo con el grupo de personas colaboradoras de la Unidad de Igualdad de Género para el seguimiento de la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones de los diferentes centros directivos.

- La difusión entre los distintos centros directivos de las actividades formativas relacionadas con las políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento en el uso de lenguaje no sexista en los documentos administrativos.
- El establecimiento de cláusulas de preferencia en la adjudicación de los contratos públicos, para que en caso de empate entre ofertas, se priorice a las empresas que acrediten tener o haber desarrollado de manera efectiva, durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como establecer cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
- El mantenimiento de recursos digitales puestos a disposición de toda la comunidad educativa, como instrumentos de comunicación y de gestión online que facilitan la conciliación familiar y laboral, tales como el sistema de información y de gestión de los centros educativos Séneca-Pasen, la oficina virtual para la tramitación telemática, a través de los registros de las Delegaciones Territoriales y los Servicios Centrales de la Consejería, la secretaría virtual de los centros para la tramitación telemática con los centros de enseñanza, y el portal del Docente, que facilita al profesorado consultas personalizadas y trámites administrativos con la Consejería.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El objetivo principal de este programa presupuestario es la mejora de la capacitación profesional del profesorado no universitario a través de la formación continua y de la actualización de sus conocimientos y métodos, adaptando los mismos a la evolución de la ciencia y de las didácticas específicas.

Con objeto de dar respuesta a los nuevos retos que plantea la formación del profesorado, se aprobó el Decreto 93/2013, de 27 de agosto, que regula la formación inicial y permanente del profesorado, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del profesorado.

El nuevo Decreto fomenta la formación en el propio centro, en función de las necesidades detectadas en los procesos de autoevaluación y evaluación que se realizan en el mismo, y crea la figura del asesor o asesora de referencia de cada centro.

Entre los ejes formativos principales que se van a desarrollar durante el curso 2013-2014 destacan los siguientes:

- Escuela inclusiva para la equidad y la igualdad: desarrollo de modelos de centro basados en la inclusión y la participación del alumnado y de toda la comunidad educativa.
- Orientación y acción tutorial: fomento de la importancia de la acción tutorial y de la orientación en el desarrollo personal y curricular del alumnado.
- Además, con el objetivo de mejorar la competencia en matemáticas en la educación primaria y en la educación secundaria, entendiendo que es un factor clave en el progreso

académico y en la estructuración del pensamiento del alumnado, se incluye como línea estratégica la formación del profesorado en las enseñanzas de las matemáticas, así como el intercambio y difusión de las buenas prácticas en las mismas.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

El objetivo principal de este programa es garantizar una enseñanza gratuita, a través de la dotación de recursos humanos y materiales en los centros públicos o mediante convenios y conciertos con otras instituciones, en los niveles de segundo ciclo de Educación Infantil (con edades comprendidas entre 3 y 5 años) y de Educación Primaria (con edades comprendidas entre 6 y 11 años) a través de la escolarización universal de la población. Con ello se facilita la conciliación de la vida familiar y laboral y se favorece el desarrollo integral de los niños y las niñas.

Para el logro del objetivo anterior, se dará continuidad a la adecuación de la Red de Centros Docentes a la demanda de escolarización en segundo ciclo de infantil y primaria con la ejecución del Plan de Oportunidades Laborales de Andalucía (Plan OLA). Con ello se intensifica la inversión en construcción de infraestructuras educativas y la contribución a la creación de empleo, proporcionando oportunidades laborales, preferentemente, a aquellas personas que sean desempleadas de larga duración y no perciban ninguna prestación o subsidio. Se estima para 2014 impulsar actuaciones de construcción, ampliación o adaptación en 60 centros.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El objetivo de este programa presupuestario es garantizar la gratuidad de la enseñanza integral de los y las jóvenes en las etapas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional Inicial en los centros docentes públicos, así como en otros centros docentes mediante conciertos o convenios. El programa 42D pretende lograr una formación básica con la que los jóvenes consigan desarrollar al máximo sus capacidades personales, sociales y culturales así como prepararse para estudios posteriores y para su inserción laboral y su participación activa en la vida social, cultural y económica.

En materia de igualdad de género el programa desarrolla dos actuaciones de especial interés:

A través de los departamentos de orientación de los institutos de Educación Secundaria se informa al alumnado de las distintas modalidades de Bachillerato y se realiza la orientación académica y profesional sobre los diversos Ciclos Formativos fomentando una elección no sexista, una vez terminada la enseñanza obligatoria.

Por otra parte, se considera especialmente importante para avanzar en igualdad continuar ofertando la asignatura optativa Cambios Sociales y Género, en 1º, 2º y 3º de Educación Secundaria Obligatoria.

Así mismo, con el objeto de adecuar la red de centros docentes a la demanda de escolarización en estas etapas, se continúa con la aplicación del Plan OLA, mediante la realización

de obras de construcción y mejoras de los centros educativos. Se estima para 2014 actuaciones de construcción, ampliación o adaptación en 43 centros.

En el marco del II Plan Andaluz de Formación Profesional 2011-2015, que viene a consolidar la Directiva Europea y la Estrategia Marco Nacional y Autonómico en materia de formación profesional, se está desarrollando la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en Andalucía.

Asimismo, se ha puesto en marcha el Sistema de Formación Profesional Dual en Andalucía, como ya se ha mencionado en el programa presupuestario 32D. A tales efectos, mediante la Orden de 21 de junio de 2013, se convocan proyectos con carácter experimental en centros docentes públicos que imparten formación profesional para ofertar ciclos formativos en colaboración con empresas y entidades durante el curso 2013-2014.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El objetivo del programa presupuestario 42E es garantizar un modelo de enseñanza inclusivo, ofreciendo los recursos humanos y materiales necesarios para el alumnado con necesidades educativas especiales que, en un período de escolarización o a lo largo del mismo, requiera determinados apoyos y atenciones educativas, con arreglo a los principios de no discriminación y normalización educativa.

Para ello, el programa presupuestario desarrolla el Plan de actuación para la atención educativa al alumnado con necesidades específicas de apoyo por presentar altas capacidades intelectuales, que permite la detección temprana del alumnado con altas capacidades intelectuales. En el curso escolar 2013-2014, para el desarrollo de programas de enriquecimiento dirigido a la potenciación de sus capacidades, cada Delegación Territorial cuenta con un/a profesor/a con experiencia en el trabajo con este alumnado. Para ello se ponen en funcionamiento modelos de adaptación curricular para alumnado con altas capacidades intelectuales, difundidos a través del sistema de información Séneca.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

El objetivo del programa 42F es hacer efectivo el principio de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación con el desarrollo de acciones de carácter compensatorio con relación a las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentran en situaciones desfavorecidas y evitando, de esta forma, las desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole.

Para ello se potenciarán diversas líneas de actuación, como la atención a las necesidades educativas del alumnado desfavorecido por diversas circunstancias personales o sociales con los Planes de compensación educativa; la prevención del absentismo escolar con Programas de prevención, seguimiento y control; la mejora de los rendimientos escolares con el Programa de apoyo y refuerzo, el Programa de acompañamiento escolar y el Programa de extensión del tiempo escolar en centros de primaria y secundaria.

Además otras líneas de actuación del programa 42F se centran en la atención al alumnado de enseñanza obligatoria que por razones de salud no pueda asistir a su centro docente mediante el Programa de aulas hospitalarias y el Programa de acompañamiento escolar domiciliario; la atención e integración del alumnado inmigrante con la dotación de Aulas temporales de adaptación lingüística; el mantenimiento de los colegios públicos rurales para posibilitar que el alumnado residente en pequeños núcleos de población finalice su escolaridad obligatoria en su localidad; se ofrecen además servicios complementarios a través de las residencias escolares y las escuelas hogar dirigidas al alumnado de enseñanzas obligatorias que encuentra dificultades para el acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo por razones geográficas o socioeconómicas y el mantenimiento del servicio de transporte gratuito al alumnado obligado a desplazarse fuera de su localidad de residencia, por inexistencia en la misma de centros docentes o que residan en núcleos dispersos de población.

Como actuación novedosa para el curso 2013-2014 debe destacarse la puesta en marcha de la Beca Adriano, que se configura como un nuevo derecho del alumnado andaluz. La beca está dotada con 1.500 euros anuales por persona y está destinada al alumnado que cumpliendo los requisitos para recibir la ayuda, y habiendo aprobado el curso académico, no alcance la nota media de 5,5 puntos, y al alumnado de Formación Profesional que haya superado en el curso anterior al menos un número de módulos que supongan el 80% de las horas totales del curso en que hubiera estado matriculado, y cumpla, al igual que en el curso anterior, el resto de los requisitos para obtener la beca.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

El objetivo que persigue este programa presupuestario es garantizar que las personas adultas puedan adquirir, completar o ampliar la formación básica para la obtención de la correspondiente titulación académica, posibilitando el acceso a otros niveles del sistema educativo o su inserción en el mercado laboral, favoreciendo la igualdad de oportunidades sin discriminación por razón de género.

Para ello se realizan las pruebas libres para la obtención del título de bachillerato para personas mayores de 20 años, la oferta del curso de preparación para el acceso a ciclos formativos de formación profesional de grado superior y la oferta de Enseñanza Secundaria para personas adultas (ESA), especialmente las impartidas en la modalidad semipresencial.

La modalidad semipresencial y a distancia de las Enseñanzas de Formación Profesional Inicial, de Educación Permanente de personas adultas, de Idiomas y Deportivas, se ha desarrollado con el impulso recibido a través del Instituto de Enseñanza a Distancia de Andalucía, que se configura como un sistema de formación asociado a las TIC, que permite la conciliación de la formación de personas adultas con la vida familiar y laboral de acuerdo con sus circunstancias e intereses personales.

En el curso escolar 2013-2014, se ampliará la oferta de las enseñanzas para personas adultas en educación secundaria, bachillerato y enseñanzas de idiomas en la modalidad semipresencial con nuevos centros y nuevos niveles de francés y alemán. Además, se incrementará la oferta de enseñanzas en la modalidad a distancia, impartidas en el Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía, con el nivel avanzado II de inglés, los Cursos de Actualización Lingüística online de 4º y 5º y los niveles básico II de francés, alemán y chino.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Este programa presupuestario tiene como objetivo favorecer el acceso a una formación profesional artística (música, danza, arte dramático, artes plásticas y diseño) así como a las enseñanzas de idiomas y de deportes adecuadas para el ejercicio cualificado de las competencias profesionales propias de cada enseñanza, así como capacitar para el acceso al empleo ya sea como profesional autónomo/a o como asalariado/a, y fomentar el espíritu emprendedor y la formación a lo largo de la vida, incidiendo en el fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas. Para ello se lleva a cabo la dotación de los medios materiales y humanos.

En 2014, se crea el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, que funciona de modo paralelo con los estudios de régimen general, ya que frecuentemente se simultanean.

En el curso escolar 2013-2014, la distribución del alumnado que cursa estas enseñanzas en centros públicos andaluces en escuelas oficiales de idiomas es de 26.516 alumnos y 51.128 alumnas y en conservatorios de música, 13.098 alumnos y 14.293 alumnas.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

El objetivo de este programa presupuestario es mejorar la labor docente, el funcionamiento de los centros y la calidad de la enseñanza. Para ello el programa aporta los recursos materiales y humanos para el desarrollo de la innovación y evaluación en el sistema educativo.

Entre las actuaciones que se realizan para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que inciden en la conciliación familiar y laboral como vehículo para la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres, destacan las herramientas de gestión y comunicación que las familias y el profesorado tienen a su disposición, así como la eliminación de las discriminaciones y estereotipos sexistas y la mejora de la convivencia en los centros escolares.

Con la finalidad de seguir avanzando en la modernización y mejora del Sistema Educativo la Consejería destina también los medios necesarios en actuaciones encaminadas al fomento de las lenguas extranjeras.

Se pone en marcha la Escuela de Familias de Andalucía para incrementar la participación, la formación y la información de las familias del alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz sobre temáticas educativas específicas que fomenten el desarrollo integral del alumnado, y se creará el portal de Escuela de Familias de Andalucía como canal de comunicación.

Con la finalidad de contribuir a la detección precoz de la violencia de género que se produzca en la familia del alumnado y en el seno del entorno escolar, la Consejería participa en el desarrollo e implantación del "Procedimiento de Coordinación y Cooperación Institucional para la Mejora en la actuación ante la Violencia de Género", de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, con el fin de acercar los servicios públicos de seguridad a la comunidad escolar para prevenir situaciones que amenacen la convivencia escolar así como ayudar a mejorar el conocimiento del alumnado, la familia y el profesorado sobre los problemas de seguridad que afectan a la juventud, se participará en el Plan para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos y sus Entornos del Ministerio del Interior. Con ello se contribuye en la formación del alumnado en el respeto a los derechos y libertades fundamentales y a los valores de dignidad e igualdad entre hombres y mujeres, así como en la concienciación sobre los riesgos asociados al consumo de drogas y la necesidad de erradicar las conductas violentas del ámbito escolar.

Entre las actuaciones que se realizarán en materia de convivencia destacan las siguientes: la promoción de la Red Andaluza “Escuela Espacio de Paz” y el reconocimiento de Centros Promotores de Convivencia Positiva (Convivencia +), la Convocatoria de Premios Anuales a la Promoción de la Cultura de Paz y la Convivencia Escolar en Andalucía, el mantenimiento del Portal web de Convivencia y la elaboración de Planes de Convivencia por los centros. Para el año 2014, la Red Escuela Espacio de Paz estará presente en 1.992 centros docentes.

ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, 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 los hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma. Asimismo favorece la efectiva apertura de las disciplinas deportivas para las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

45B BIENES CULTURALES

Para el Presupuesto 2014 el programa 45B cede las competencias en instituciones museísticas al programa 45D. En el programa 45B se mantienen ciertas instituciones culturales consideradas estratégicas para la Consejería en el ámbito de la difusión, protección, investigación y conservación del patrimonio histórico, concretamente: el Museo de Bellas Artes de Sevilla, los Conjuntos Arqueológicos de Antequera y Madinat al-Zahra, el Centro Andaluz de la Fotografía y la Fílmoteca de Andalucía.

Los objetivos de igualdad para el año 2014 son los siguientes:

- Promover la igualdad de género en el desarrollo de las actividades profesionales vinculadas a la tutela, protección y conservación del patrimonio histórico.
- Promover y fomentar la realización de actividades arqueológicas que incidan en el dominio público arqueológico por parte de hombres y mujeres.
- Promover e incrementar el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos, mediante la realización de acciones orientadas a corregir las desigualdades de género con actividades de difusión en el Museo de Bellas Artes de Sevilla, los

Conjuntos Arqueológicos de Antequera y Madinat al-Zahra, la Filmoteca de Andalucía y el Centro Andaluz de la Fotografía.

- Mejorar las capacidades de profesionales del Museo de Bellas Artes de Sevilla, de los Conjuntos Arqueológicos de Antequera y Madinat al-Zahra, de la Filmoteca de Andalucía y del Centro Andaluz de la Fotografía y actualizar de forma permanente sus conocimientos para aumentar la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

Para la consecución de estos objetivos se implementarán las siguientes actuaciones:

- Introducir cláusulas de género en los contratos y convenios formalizados por la Consejería.
- Iniciar el diagnóstico de género del colectivo de los profesionales de la arqueología. Para ello se modificará la toma de datos, cuantificando el número total de intervenciones arqueológicas y desagregando por sexo las autorizaciones de las actividades arqueológicas. Estos datos permitirán obtener los primeros resultados en la Comunidad Autónoma en relación con el impacto de género de las inversiones o subvenciones en dichas materias.
- La programación de actividades y exposiciones centradas en la perspectiva de género, siendo las mujeres temática o autoras de la actividad. Estos instrumentos de divulgación aportan elementos e información histórica y promueven la reflexión crítica en la sociedad. Como muestra de ello la programación de la Filmoteca de Andalucía para 2014 contempla distintos proyectos que incorporan la perspectiva de género en ciclos como “Mujeres jóvenes hoy”, “Mujeres entre dos siglos”, “Desempleo, trabajo y conciliación” o “Nuevas formas de amar, nuevas formas de vivir” o la participación en programas como Mujeres de Cine o Mujeres tras la Cámara.
- La celebración de cursos especializados de formación continua para el personal, funcionario y laboral, de las instituciones adscritas al programa 45B.

45D INSTITUCIONES MUSEÍSTICAS, ACCIÓN CULTURAL Y PROMOCIÓN DEL ARTE

Los objetivos del programa 45D previstos para 2014 en materia de igualdad de género son:

- Promover el acceso a la cultura de la ciudadanía, así como la participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades culturales, facilitando el acercamiento de la ciudadanía, en condiciones de igualdad, a los distintos sectores culturales.
- Realizar la promoción y difusión artística de jóvenes creadores y creadoras en condiciones de igualdad, mediante la implantación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Incrementar la presencia de las mujeres en el ámbito de la propiedad intelectual.
- Promover e incrementar el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura y de sus procesos, mediante la realización de acciones orientadas a corregir las desigualdades de género con actividades de difusión en los museos y conjuntos culturales gestionados por la Consejería.

- Mejorar las capacidades de profesionales de los museos y conjuntos culturales y actualizar de forma permanente sus conocimientos para aumentar la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

Para la consecución de estos objetivos se desarrollarán diversas actuaciones en 2014:

- Promover una distribución adecuada de la actividad cultural, facilitando el acceso en igualdad de oportunidades y de género a la cultura, y al estudio, diseño y planificación de la actividad cultural y creativa.
- Asimismo, se continuará fomentando la presencia activa de las mujeres en el flamenco, valorando positivamente las iniciativas que partan de empresas promovidas por ellas. Se seguirá teniendo en cuenta la igualdad de género en la promoción de espectáculos, respecto a las personas que intervienen y a la temática o al tratamiento de este aspecto en escena. Además se colabora con los festivales, con las instituciones o los eventos que contemplen la integración de igualdad de género.
- Se creará una plataforma digital que contribuya a promocionar y difundir el patrimonio cultural andaluz y que fomente la participación de la ciudadanía. En este contexto, se impulsa la sala de exposiciones del Palmeral de las Sorpresas (Málaga), como escaparate nacional e internacional del arte audiovisual de jóvenes creadores y creadoras.
- Favorecer la incorporación de las mujeres artistas al Registro de la Propiedad Intelectual mediante la coordinación con otras instituciones públicas y privadas y la intermediación con las organizaciones y entidades más representativas de los distintos ámbitos culturales, incluyendo una mayor información específica a dichas asociaciones.
- Programar actividades y exposiciones centradas en la integración de la perspectiva de género, fomentando que las mujeres estén presentes como temática o como autoras de la actividad.

45E COOPERACIÓN E INSTITUCIONES CULTURALES

El programa 45E Cooperación e Instituciones Culturales señala como objetivo para el año 2014 promover el acceso a la sociedad de la información en el ámbito cultural en igualdad de oportunidades y de género.

Para la consecución de este objetivo, se tiene previsto el desarrollo de actuaciones orientadas a continuar trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones y explotaciones estadísticas y en la aplicación de dicha perspectiva en el portal web de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, manteniendo en la página web una sección específicamente dedicada a la igualdad de género.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

El programa 45H tiene entre sus objetivos de igualdad de género para 2014 los siguientes:

- Apoyar, con enfoque de género, al sector de las industrias creativas y del libro mediante una línea de ayudas destinada a promover la internacionalización, comercialización

e incorporación de nuevas tecnologías en el desarrollo, producción y comercialización de productos y actividades culturales.

- Promover e incrementar el papel de las mujeres en el desarrollo de la cultura, mediante la realización de programas (talleres, exposiciones, actividades didácticas) centrados en cuestiones referentes a las mujeres.

Para la consecución de estos objetivos prevé realizar las siguientes actuaciones:

- Incorporar cláusulas en materia de igualdad de género en las Bases Reguladoras para la concesión de las subvenciones, teniendo como objetivo principal consolidar el empleo femenino en los distintos sectores e incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos, con la meta de la paridad de género. Concretamente la Orden de Bases Reguladoras establece entre los criterios de valoración de las solicitudes que el proyecto favorezca la creación y el mantenimiento de empleo, especialmente entre las mujeres y los y las jóvenes menores de 35 años.
- Incrementar la presencia femenina como ponentes, conferenciantes o participantes en la programación de actividades y exposiciones de los Archivos, Bibliotecas y Centros de documentación: visitas guiadas, conferencias, cursos, mesas redondas, etc. En 2014 se celebrará en el Centro de Documentación Musical el “Taller de mujeres compositoras”, que se desarrolla dentro del “Festival de música española de Cádiz”, y en la Biblioteca Pública de Huelva se celebrarán ciclos de cine de género con Asociaciones de Mujeres de esa provincia.
- Desarrollar los “centros de interés” en la mayor parte de las bibliotecas públicas, cuya temática está centrada en el papel de las mujeres en el arte, en la literatura, en ámbitos como la conciliación de vida familiar y vida laboral o la discriminación sexual. Parte de las bibliotecas de Andalucía cuentan con un espacio visible destinado a la difusión de esta materia, con la exposición de diversos materiales audiovisuales como libros, revistas y publicaciones periódicas. Para 2014 está prevista en la Biblioteca Provincial de Málaga la actividad “Igualdad de Género con Andalucía y Samir”, orientada a fomentar valores de respeto, igualdad y tolerancia entre la población escolar.
- Realizar actividades de extensión bibliotecaria para acercar a la ciudadanía la realidad de las mujeres mediante la celebración de conferencias, ciclos de cine, presentaciones de libros y exposiciones fotográficas en las bibliotecas durante todo el año y, especialmente, con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres o el 25 de noviembre, Día internacional contra la violencia hacia las mujeres.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

El Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico ha fijado para 2014 los siguientes objetivos:

- Promover la formación del sector profesional relacionado con el patrimonio cultural en condiciones de igualdad.
- Promover la construcción de un marco de investigación competitivo que ponga de manifiesto el papel protagonista de las mujeres en la salvaguarda del patrimonio inmaterial de Andalucía.

Para la consecución de estos objetivos son necesarias las siguientes actuaciones:

- Promover la participación equilibrada del personal docente en la formación desarrollada por el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico. Del mismo modo, se prevé potenciar las habilidades personales de las mujeres con titulación para encauzar sus objetivos profesionales hacia el autoempleo.
- Integrar la perspectiva de género en las publicaciones científicas y patrimoniales, tanto desde el punto de vista de la autoría como de la representación en comités científicos o editoriales. De igual manera, se sigue dando a conocer el papel protagonista de las mujeres en la salvaguarda del patrimonio material e inmaterial de Andalucía mediante el portal web del IAPH, acompañado de actividades de debate y participación en las redes sociales del Instituto (facebook, youtube y twitter).

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

La mayor parte de los créditos del programa presupuestario 46A se destinan a financiar la construcción, ampliación, mejora y modernización de las instalaciones deportivas y su equipamiento. Las actuaciones que se prevé acometer en el ejercicio 2014 devienen de actuaciones derivadas de convenios iniciados en ejercicios anteriores.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

La Dirección General de Actividades y Promoción del Deporte, que gestiona este programa, tiene como objetivo prioritario el fomento y crecimiento de la práctica deportiva de las ciudadanas y los ciudadanos de Andalucía, como medida de promoción de la salud y la calidad de vida en el conjunto de la población andaluza, así como la organización y programación del deporte en edad escolar y el impulso del deporte de rendimiento, con el fin de alcanzar la universalización progresiva de la práctica de la actividad física y del deporte.

El programa 46B cuenta con los siguientes objetivos de igualdad para el año 2014:

- Fomentar la práctica deportiva organizada en los clubes y equipos masculinos, femeninos y mixtos para alcanzar niveles de excelencia deportiva.
- Consolidar el tejido asociativo deportivo, singularmente de las federaciones deportivas andaluzas, como agentes colaboradores de la administración autonómica, promoviendo la visibilización de la participación femenina en dichas federaciones.
- Promover valores de igualdad en la práctica deportiva escolar.
- Apoyar la práctica del deporte de rendimiento en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Para la consecución de estos objetivos se desarrollarán las siguientes actividades:

- En el ámbito del fomento y apoyo de la práctica deportiva en los clubes y equipos deportivos se continuará desarrollando el Programa Estrella Élite. Dicho Programa

impulsa el patrocinio de los equipos y clubes andaluces que participan en las categorías máxima (competiciones nacionales) y submáxima (competiciones autonómicas) de las más relevantes ligas nacionales, con la intención de consolidar los clubes-equipos andaluces en sus respectivas competiciones nacionales. Desde la implantación de este programa el número de equipos femeninos ha aumentado en mayor medida que los equipos masculinos.

- Dar continuidad a la convocatoria de las dos líneas de subvenciones para consolidar la práctica del deporte a través de las federaciones deportivas, que incluyen la perspectiva de género. Estas subvenciones contribuyen al funcionamiento de las mismas y a la realización de sus programas y actuaciones. Las líneas de subvenciones son: Fomento de la Organización y Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (FOGF) y Tecnificación y Rendimiento Deportivo (TRD). En la valoración de los proyectos presentados por las federaciones se tiene en cuenta la perspectiva de género, incluyendo en el formulario de solicitud la variable sexo, con el fin de mejorar la participación de las mujeres en las federaciones deportivas.

Respecto al fomento de la participación de deportistas femeninas en edad escolar, el Plan de Deporte en Edad Escolar establece en el ámbito de la promoción de la igualdad un sistema de participación en los encuentros deportivos consistente en que los equipos que participen en las categorías prebenjamín, benjamín y alevín, tienen como base el alumnado matriculado en un mismo centro educativo (al menos el 70%) y que cuenten con una composición paritaria (entre el 40 y el 60 % por sexo). Los reglamentos de los encuentros deportivos que se celebren van a tener en cuenta los principios de participación paritaria en el terreno de juego en deportes de equipo (al menos en las categorías prebenjamín, benjamín y alevín) y de fomentar la máxima participación de todos los deportistas.

13.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa adscrita a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, tiene por finalidad la detección de necesidades partiendo de un diagnóstico de la realidad y a través de la evaluación y autoevaluación en todos los ámbitos educativos, estableciendo líneas de mejora en el funcionamiento de los centros educativos, y en las actuaciones desarrolladas con las familias, así como en la promoción de medidas e innovaciones pertinentes.

Entre las medidas previstas en materia de igualdad de género destacan las siguientes:

1. La aplicación del principio de mérito y capacidad, e impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.

2. La incorporación sistemática de la variable sexo en las estadísticas, estudios, informes, investigaciones y encuestas que se lleven a cabo desde la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, a través de la adaptación de los distintos sistemas de información y registro, o recogida de datos.
3. La elaboración de las medidas necesarias para incorporar la perspectiva de género en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.
4. El establecimiento de cláusulas de preferencia en la adjudicación de los contratos públicos para empresas que tengan la marca de “excelencia en igualdad”, una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.
5. El impulso de actuaciones que faciliten la conciliación en el ámbito laboral del personal de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa (la flexibilización horaria o la promoción de la jornada continuada) especialmente para aquellas personas que tuvieran menores de 3 años a su cargo y/o personas en situación de dependencia.

Por otra parte, entre las funciones asignadas a la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa está el establecimiento de indicadores que faciliten a los centros docentes la realización de una autoevaluación de forma objetiva y homologada en toda la Comunidad Autónoma, sin menoscabo de la consideración de los indicadores de calidad que establezca el equipo técnico de coordinación pedagógica en los centros de Infantil, Primaria y Educación Especial, o el departamento de formación, evaluación e innovación educativa en los centros de Secundaria.

13.33 PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

El Patronato de la Alhambra y Generalife ha establecido para 2014 los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Elaborar el Plan Director de la Alhambra, documento de planificación estratégica para el organismo, cuyo horizonte temporal abarca 2014 y 2015. La línea estratégica 2 del Plan da cabida a las intervenciones en materia de igualdad de género.
- Actualizar los protocolos de actuación del Patronato de la Alhambra y Generalife que componen el sistema de gestión por procesos, poniéndose el énfasis en el uso de términos no sexistas.
- Promover la transversalidad del enfoque de género en el ámbito del empleo mantenido y generado.
- Conocer el grado de satisfacción, conocimiento y acercamiento de los hombres y mujeres al recinto monumental para, de este modo, planificar futuras actuaciones en la gestión de la institución.

Para la consecución de estos objetivos son necesarias las siguientes actuaciones:

Creación de programas especializados, tales como visitas guiadas por especialistas sobre “Las mujeres y la Alhambra” y diseñar un “itinerario de las mujeres” comprendido en el programa de visitas guiadas por el entorno urbano y paisajístico. Por otro lado, se continúa trabajando en la comercialización específica de visitas al monumento a colectivos como asociaciones de mujeres y al personal del Instituto Andaluz de la Mujer, prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones, que por motivos geográficos, tengan más dificultades en el acceso al Monumento.

En lo referente a la imagen pública del Monumento, se trabaja desde el departamento de comercialización en el acercamiento a las visitas especializadas y temáticas, realizando descuentos especiales a organizaciones y asociaciones de fin social o cultural con el objeto de que puedan acceder a los programas y visitas al Monumento de una forma más favorable.

La realización de diversos estudios en el Monumento integrando la perspectiva de género: estudios de afluencia de público, sobre satisfacción de visitantes, usuarios del archivo, biblioteca y museo de la Alhambra, sobre el impacto económico de la visita pública en la ciudad de Granada y de impacto de la visita en la conservación del Monumento.

Finalmente, en materia de contratación se sigue incluyendo dentro de los criterios de adjudicación, en el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas, la aplicación preferente del apartado 2 del artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Asimismo, el Patronato vela por las situaciones laborales y contractuales del personal de las empresas que prestan servicios en el organismo autónomo. En este sentido, cabe señalar que la representación de trabajadores y trabajadoras ha permanecido equilibrada y mostrando que los procedimientos de contratación integran la igualdad de género, aplicada a todas las categorías profesionales.

13.34 CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC) continúa prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas.

Sus objetivos para el año 2014 son los siguientes:

- Fomentar y difundir la aportación de las mujeres en el arte contemporáneo.
- Contribuir a corregir las desigualdades de género y causas de exclusión social mediante el desarrollo de actividades y programas didácticos, para el público general y, en particular, para el alumnado.

Para la consecución de estos objetivos se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Programar exposiciones monográficas y colectivas de mujeres artistas, que durante los años 2012 y 2013 han tenido como protagonistas a casi medio centenar de mujeres artistas.
- Desarrollar el Proyecto BÚHO, que permite la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Asimismo, se continúa con los programas didácticos dirigidos a alumnos y alumnas de Primaria y Secundaria, a las familias y al público en general, prestando especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.
- Finalmente se celebrará en el CAAC la X Edición de los “Encuentros internacionales de Arte y Género”.

14.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

Los objetivos de igualdad de género de la Consejería de Justicia e Interior para 2014, se agrupan en torno a cuatro grandes ámbitos competenciales, que junto a los aspectos organizativos y de gestión, se articulan en seis programas presupuestarios: el ámbito de la Justicia (programas 14B y 31N); el de la Seguridad (22B); el de Protección Contra la Violencia de Género (31T) y el de Coordinación de las Políticas Migratorias (31J), a los que sirve de soporte el de Dirección y Servicios generales (14A).

A partir del análisis de la situación de desigualdad en sus respectivos ámbitos, se han propuesto objetivos y actuaciones concretas para ir avanzando en la integración de la igualdad en todas las políticas de la Consejería.

Uno de los objetivos comunes a todos los programas es mejorar la información disponible. En ese sentido, se van a tratar los registros administrativos, para obtener estadísticas útiles para el análisis de género. Otro de los objetivos presentes en todos los programas es lograr la sensibilización y formación en materia de igualdad de género.

14A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA E INTERIOR

Este programa sirve de soporte para la organización y funcionamiento de las unidades y servicios de la Consejería y en ese sentido, para 2014 se establecen los siguientes objetivos y actuaciones para la integración de la igualdad de género en la cultura organizativa y de la gestión:

- Sistematizar la organización y funcionamiento de la Unidad de Género y difundir todas las actuaciones en materia de igualdad de la Consejería.
Para ello, se elaborarán protocolos de actuación y se crearán espacios virtuales tanto en la Intranet como en la Web de la consejería.
- Contar con los preceptivos informes de impacto de género, en todos los expedientes de elaboración de normativa de la Consejería y tomar en consideración las observaciones efectuadas.
- Incluir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios de la Consejería.
Para ello, se ha creado un grupo de trabajo que analizará y propondrá medidas concretas, a lo largo de 2014.
- Promover la participación de mujeres y hombres en la formación continua, como elemento de desarrollo personal y profesional y fomentar la formación del personal en materia de igualdad de género.
- Transformar la información contenida en los registros administrativos, en estadísticas oficiales, incluyendo la variable sexo e incidiendo en el análisis desde la perspectiva de género.
- Promover el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento de la imagen que fomente la igualdad de género.

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Este programa presupuestario tiene entre sus competencias la formación en materia de igualdad de género de los y las profesionales de la judicatura, magistratura y fiscalía, así como la modernización de los Institutos de Medicina Legal, incluyendo las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género y la asistencia jurídica gratuita.

El programa ha fijado para 2014 los siguientes objetivos y actuaciones:

- Potenciar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género de profesionales de la judicatura, la magistratura y la fiscalía.

Para ello, la Secretaría General para la Justicia, elevará al Consejo General del Poder Judicial, al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, así como a la Fiscalía Superior de Andalucía, a través de las Comisiones de Seguimiento de los Convenios de colaboración en materia de formación, una propuesta para incluir en el Plan de formación para 2014, de un lado, la celebración de una actividad formativa sobre la utilización del lenguaje no sexista en las resoluciones judiciales, y de otro, la representación equilibrada de hombres y mujeres en la selección de las personas que vayan a intervenir en dichas actividades como asistentes, ponentes y en la dirección de las acciones formativas.

- Mejorar el funcionamiento de las ocho Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVGs) sistematizando sus procesos de trabajo y homogeneizando su funcionamiento, profundizando en el contenido de los informes que realiza y en el funcionamiento de los equipos psicosociales.

Para lograr este objetivo se ha previsto que la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal celebre en 2014 foros provinciales, para el intercambio de experiencias y conocimiento entre las personas que integran las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, titulares de los Juzgados competentes en violencia sobre la mujer y la Fiscalía Delegada de Violencia, que redunde en un funcionamiento homogéneo, eficaz y eficiente de las mismas.

- Mejorar la integración de la perspectiva de género en la asistencia jurídica gratuita, tanto en materia de atención a las víctimas como en la desagregación de datos por sexo.

Para ello, en 2014 se profundizará en el conocimiento de la situación de los hombres y mujeres que componen cada uno de los tres colectivos que intervienen en este servicio: las personas beneficiarias, los y las profesionales que prestan el servicio y las personas que integran los órganos de participación y decisión en esta materia.

Además, todas las certificaciones que emitan cada uno de los colegios profesionales para la tramitación de los pagos de los servicios prestados, deberán recoger necesariamente la variable sexo en la relación de personas atendidas y de profesionales que han prestado los servicios.

Se pondrá en marcha la aplicación informática que se está desarrollando, tanto para la gestión de los procedimientos de reconocimiento del derecho, como del pago de los servicios de asistencia jurídica gratuita, de donde se obtendrá una mayor información desagregada.

En cuanto a las personas que integran los órganos colegiados, tanto para el reconocimiento del derecho, en la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, como en las Comisiones Mixtas entre la Administración de la Junta de Andalucía y los Consejos Andaluces de Abogados y de Procuradores de los Tribunales, se recoge en la normativa reguladora la exigencia de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los mismos.

En materia de asistencia a las víctimas, se dará continuidad al turno especializado, con formación en violencia de género, garantizando que los y las profesionales que lo presten cuenten con formación en la materia, asegurando un adecuado tratamiento por su parte.

En los casos de violencia de género, se proporcionará con carácter inmediato defensa jurídica gratuita, sin perjuicio de que si no se reconoce con posterioridad este derecho, se abonen posteriormente los honorarios devengados por la intervención letrada.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

La Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil, se plantea objetivos de igualdad en cada una de sus ámbitos competenciales y políticas:

- En relación con la Coordinación de las policías locales, y teniendo en cuenta la escásima presencia de mujeres en este colectivo, en 2014 se pretende incrementar la proporción de mujeres y diversificar sus funciones.

Para el logro de este objetivo, en primer lugar, se va a realizar un estudio de la situación de las mujeres integrantes de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

Paralelamente, en relación con el análisis cualitativo y la reflexión sobre las causas de la desigualdad existente, se va a constituir un grupo de trabajo sobre igualdad de género en las Policías Locales de Andalucía, como Foro Permanente de Policías Locales y Género.

El proceso culminará con la realización de unas jornadas de sensibilización y debate, con los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma.

- Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA).

Para ello, el Plan de Formación de la ESPA 2014, incluirá un mínimo de 6 cursos en materia de igualdad y violencia de género, se editará un manual de estilo para la integración de la igualdad de género en la docencia de la Escuela y se impartirá una formación de formadores en materia de igualdad de género.

- Integrar la perspectiva de género en el ámbito de los espectáculos públicos y los animales de compañía.

Para el logro de este objetivo, se incluirán en el Plan Anual de Inspección campañas específicas de vigilancia y control para evitar la utilización de publicidad y reclamos para atraer clientela en locales destinados a espectáculos públicos y actividades recreativas, que vulneren la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón

de sexo, especialmente, en salas de fiestas y discotecas, cuya inspección corresponda a la Administración Autonómica, así como actuación subsidiaria por inactividad municipal en la materia, cuando la denuncia afecte a locales de competencia municipal.

En relación con la tenencia de animales de compañía, se elaborarán estadísticas e indicadores de género.

En el ámbito de la Unidad del cuerpo nacional de policía adscrita (UPA) a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se prevén los siguientes objetivos para 2014:

- Prevenir las situaciones de trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Para ello, en 2014, se formará a las personas que integran los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad en materia de trata de mujeres con fines de explotación sexual y se promoverá la colaboración con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en esta materia.

- Mejorar la protección y seguridad de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas, mediante la formación, especialización y coordinación interadministrativa en el ámbito de las competencias autonómicas.

Para ello, se formará a Policías Locales y miembros de la UPA, en igualdad y violencia de género y se especializará a estos/as agentes para su colaboración en el proyecto de detección precoz de la violencia de género. Asimismo, se diseñará y aplicará un protocolo para la alerta temprana y detección precoz de la violencia de género en los municipios que hayan firmado el Convenio.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGATORIAS

Entre las competencias de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, se encuentran 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 sanitarios, 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; la coordinación de las actuaciones y las relaciones con otras Administraciones Públicas en lo referente a la incidencia de la realidad migratoria; y el fomento de la convivencia social, cultural y religiosa de todas las personas en Andalucía, respetando su diversidad y favoreciendo las relaciones interculturales.

Las mujeres migrantes son un conjunto poco visible, tanto por las situaciones de irregularidad, como por su dedicación a trabajos de fácil ocultación y de máxima reserva por ser actividades económicas fuertemente desregladas y relacionadas con el ámbito doméstico. Muchas de ellas están asumiendo la realización del proyecto migratorio en solitario dejando a cónyuges, hijos e hijas en el país de origen, para ser ellas la pieza de la subsistencia común. En los últimos años, también se ha producido una importante incorporación de las mujeres migrantes al régimen agrario y a trabajos relacionados con el medio rural.

Los objetivos previstos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias en materia de igualdad de género para la anualidad 2014 son los siguientes:

- Profundizar en el conocimiento de la realidad social, económica y legal de la inmigración femenina.
- Mejorar la formación de la población femenina de origen extranjero.
- Avanzar en la integración, participación y promoción de las mujeres inmigrantes.

Para llevar a cabo estos objetivos, se pondrán en marcha las siguientes líneas de trabajo y actuaciones:

- Realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo entre la población inmigrante y difusión de los mismos.
- Realizar análisis y estudios de la realidad económica y social de Andalucía con objeto de identificar las razones que provocan el aislamiento social de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector agrícola principalmente, y diseño de estrategias que propicien su integración.
- Incorporar un módulo que analice la perspectiva de género en la legislación de extranjería y demás normativa en materia de inmigración, en las acciones formativas que se impartan para personal del Sector público y profesionales que trabajan con personas inmigrantes.
- Desarrollar acciones de formación dirigidas a mujeres inmigrantes con objeto de mejorar su formación básica y las competencias genéricas y habilidades que faciliten su incorporación al mercado de trabajo.
- Promover la elaboración de protocolos de atención a mujeres inmigrantes en los ámbitos de la salud y la educación principalmente.
- Incorporar la perspectiva de género en las bases reguladoras de las subvenciones en materia de políticas migratorias. Por un lado, se incluyen valores cuantitativos relacionados con los porcentajes de mujeres inmigrantes en los municipios de Andalucía. Por otro, se incorporan criterios cualitativos de valoración que incluyan la perspectiva de género en las características técnicas de los proyectos y en el diagnóstico de la realidad sobre la que se formula el proyecto.

31N JUSTICIA JUVENIL Y COOPERACIÓN

La Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación, planifica sus recursos de acuerdo con las necesidades de los Juzgados y Fiscalía de Menores de Andalucía, asegurando la igualdad de acceso a los centros y servicios de los menores infractores e infractoras y a la calidad de la intervención socioeducativa en los diferentes recursos tanto de internamiento como en medio abierto.

Entre la población de menores infractores/as, el sexo es uno de los factores que determinan en mayor medida las diferencias, incluso por encima de otros tan significativos como las características sociales y familiares.

Según los datos del Registro central de sentencias de responsabilidad penal de los menores de 2011 publicados por el INE, en Andalucía fueron condenados 3.351 chicos (84,9%) y 598 chicas (15,1%). Además, a semejanza de lo que ocurre en materia penal de mayores, no sólo las mujeres están implicadas en una cifra muy inferior de infracciones, sino que la gravedad de las infracciones y, en consecuencia, de las medidas que les son impuestas es también inferior. Las niñas presentan un porcentaje más elevado de delitos relacionados con la violencia filio parental, mientras los chicos cometen en mayor medida delitos contra el patrimonio.

Para 2014 el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Adecuar la planificación de los recursos, así como la orientación de la atención, teniendo presentes las diferencias de género existentes en Justicia Juvenil.

Para ello en 2014 se dará continuidad a la adecuación de los centros de Internamiento de Menores Infractores, en los que se ha incrementado el número de recursos disponibles para la atención a la población femenina, situando centros en las provincias de Almería y Córdoba que complementan la oferta tradicionalmente existente con un centro de Cádiz y un recurso especializado en medidas terapéuticas de drogodependencias en Sevilla. Además el centro de Cádiz se ha adecuado para la atención a medidas terapéuticas de salud mental, completando de esta manera la capacidad para atender a medidas de internamiento de cualquier naturaleza y posibilitando la ejecución de las medidas con un criterio de proximidad geográfica, como indica la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal del Menor.

Igualmente, se dará continuidad a los nuevos servicios para la atención a las medidas de convivencia en grupo educativo impuestas a menores infractoras creados por la demanda de plazas por parte de los juzgados de menores. En la actualidad 7 de los 18 grupos de convivencia existentes atienden a población femenina.

- Favorecer la igualdad de acceso al empleo del personal de los centros y servicios.

Para ello, se recoge en los pliegos que rigen la contratación pública, el fomento de la igualdad en la gestión de los recursos humanos de los centros y servicios y la obligación de contar con planes que aseguren la aplicación de la conciliación familiar y laboral. Gracias a ello, el 43,7% del personal que prestó servicio en los recursos de internamiento en el año 2012 son mujeres, pese a que el número de chicas internas no alcanza al 10%.

- Promover la igualdad de género en los centros y servicios de justicia juvenil.

Para ello, se trabajará en el ámbito de los recursos humanos, así como en la planificación de la intervención con menores.

En los documentos técnicos de los centros y servicios de justicia juvenil se continuará incorporando en los planes de formación la atención a la igualdad de género y el uso no sexista del lenguaje.

Los proyectos educativos dirigidos a menores mantendrán como programas básicos de actuación, los de educación no sexista y de prevención de la violencia de género adaptados a los perfiles específicos de cada centro y servicio.

Se dará continuidad en todos los centros y servicios de justicia juvenil a los talleres y programas de prevención de violencia de género.

Se dará continuidad a la inclusión transversal y complementaria de la educación no sexista y la prevención de la violencia de género en los talleres de habilidades sociales, de educación en valores, de competencia social, en los programas de educación afectiva y sexual, así como en las asambleas y otros momentos de la convivencia.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

La pluralidad de objetivos que persigue la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género en el ámbito andaluz, dirigida a la investigación, prevención y sensibilización, así como a la protección y atención a las mujeres y a su recuperación final, implica una labor de actuación coordinada, bajo el prisma de la cooperación y coordinación institucional. Con la finalidad de impulsar las actuaciones dirigidas a la lucha contra la violencia de género, se crea, a través del Decreto 148/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior, la Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a Víctimas que asume las competencias de coordinación en el ámbito jurídico y de seguridad.

Los objetivos de la Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a Víctimas para 2014 son:

- Proteger contra la violencia de género y asistir a las víctimas en Andalucía.

Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Se desarrollará y optimizará el Punto de coordinación de las órdenes de protección que permita su interconexión con el Sistema de Seguimiento de Violencia de Género (VIOGEN) utilizado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y que supondrá el punto de partida para la puesta en marcha de un circuito coordinado de actuaciones dirigido al Plan de seguridad personal entre los órganos judiciales, las Fuerzas y Cuerpos de seguridad y las instituciones que prestan protección social a las víctimas.
- Se distribuirá material divulgativo, que permita conocer cada uno de los trámites procesales del procedimiento judicial, ofreciendo información para emprender el proceso de toma de decisiones en la presentación de la denuncia y durante el transcurso del trámite judicial, que evite la renuncia al proceso judicial iniciado.
- Se ejecutará y se realizará el seguimiento del Proyecto piloto de detección precoz en violencia de género por parte de los agentes de la Unidad de Policía adscrita a

la Junta de Andalucía y las Policías Locales de los Municipios donde se desarrolla el pilotaje, lo que permitirá homogeneizar estrategias y protocolos para aumentar la eficacia policial en la lucha contra la violencia de género.

- Se elaborará y pondrá en marcha un Plan de seguridad personal como protocolo de trabajo especializado para cada caso individualizado, a fin de adecuar los recursos y conseguir una protección más eficaz de la víctima de violencia de género a través del control policial del agresor, así como proporcionar su recuperación integral.
 - En el ámbito de la dirección y gestión de los Servicios de atención a víctimas de Andalucía (SAVA) en 2014, se implantará un modelo de memoria anual, que permita llevar a cabo un trabajo de investigación y estudio exhaustivo, suponiendo un avance importante en el desarrollo de la estadística pública. Del mismo modo, se procederá a la formación especializada de las personas profesionales que trabajan en el servicio en materia de violencia de género, mujeres con discapacidad y víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Finalmente se pondrá en funcionamiento un sistema de evaluación del servicio que permita conocer la opinión de las personas usuarias en aras a la mejora permanente del mismo.
 - En el ámbito de la dirección y gestión del Punto de encuentro familiar, ubicado en las capitales de las ocho provincias andaluzas, en Algeciras y en Marbella, en 2014 se ejecutará el desarrollo normativo y procedimental del Decreto Regulador del Servicio de Punto de Encuentro Familiar, que permitirá unificar criterios de actuación mejorando la respuesta a las personas usuarias del mismo. Finalmente se llevará a cabo un análisis del perfil de las personas menores usuarias del Servicio de Punto de Encuentro Familiar que llevan siendo atendidas por este servicio por un periodo superior a 24 meses.
- Proporcionar formación y especialización a los y las profesionales.

Para el logro de este objetivo:

- Se sensibilizará, formará y favorecerá la especialización de los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género en el ámbito judicial y de protección y seguridad, concretamente, a profesionales del SAVA.
 - Se coordinará e impulsará la formación de los y las profesionales de la judicatura, de la magistratura, de la fiscalía, a secretarios y secretarías judiciales, del funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Juzgados Mixtos con competencias compartidas, al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Policías Locales, a operadores/as jurídicos/as y a profesionales de los Institutos de Medicina Legal.
 - Se organizará el V Congreso Anual para el Estudio de la Violencia contra las Mujeres.
- Llevar a cabo la coordinación y cooperación institucional en materia de violencia de género y asistencia a las víctimas.

Dentro de este objetivo en 2014 se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Llevar a cabo la gestión y ejecución del Convenio de colaboración entre la Junta de Andalucía y el Ministerio Fiscal en materia de violencia de género, firmado el 29 de

noviembre de 2011, a fin de seguir mejorando la coordinación entre ambas instituciones dotando a las víctimas de una protección integral.

- Ejecutar el Convenio de colaboración entre la Junta de Andalucía y las Fuerzas Armadas, firmado el 28 de enero de 2012, que permite la participación del personal de unidades, centros y organismos de las Fuerzas Armadas de la Comunidad Autónoma de Andalucía en actividades destinadas a la prevención de violencia de género.
- Acordar convenios con universidades para la elaboración de estudios e investigaciones en el ámbito jurídico y de seguridad para abundar en el conocimiento de las nuevas realidades de la violencia ejercida sobre las mujeres, sus hijas e hijos.
- Desarrollar estudios e investigaciones.

Para ello, se continuará elaborando trimestralmente un Boletín jurídico digital en el ámbito de la violencia de género, que aporta información y conocimiento desde el ámbito de la práctica jurídica.

15.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

En el programa de Vivienda, Rehabilitación y Suelo, las personas beneficiarias de las ayudas para la rehabilitación y arrendamiento de viviendas objeto de las actuaciones, son generalmente familias constituidas, mostrando una presencia equilibrada de hombres y mujeres beneficiarias.

Ante la gravedad del contexto económico actual, que está dando lugar a situaciones graves de vulneración del derecho a la vivienda, se requiere atender a las circunstancias excepcionales que atraviesa Andalucía. Esta problemática afecta con especial intensidad y de forma creciente a determinados colectivos de mujeres, confiriendo a las competencias desarrolladas por el programa presupuestario 43A un carácter estratégico desde el punto de vista de la igualdad de género. Siendo eje fundamental de la política de igualdad de la Comunidad Autónoma de Andalucía la defensa del derecho a la vivienda a través de distintas medidas, tal como se consagra en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, este derecho se materializa en la Ley 1/2010, de 8 de marzo, reguladora del derecho a la vivienda en Andalucía y la reciente Ley 4/2013, de medidas para asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda, normas que se enmarcarán con el próximo Plan Marco de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía.

Para 2014, el objetivo principal del programa presupuestario es facilitar el acceso a una vivienda digna, de calidad y adecuada a la situación familiar, económica y social de las personas residentes en Andalucía, así como promover actuaciones cuyo objetivo es la rehabilitación sostenible de edificios residenciales, viviendas y áreas urbanas.

Se consideran personas destinatarias preferentes de este programa las personas jóvenes, las mayores, las personas con discapacidad, las víctimas del terrorismo, las familias monoparentales, las personas procedentes de rupturas de unidades familiares, las víctimas de la violencia de género, las personas emigrantes retornadas y las familias en situación o riesgo de exclusión social, aunque tendrán prioridad en las mismas las familias que hayan sido desahuciadas de sus viviendas y se encuentren en riesgo de exclusión social, así como las familias con menores niveles de ingresos. Ello se pondrá claramente de manifiesto en el próximo Plan Marco de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía, actualmente en redacción y cuya formulación fue aprobada por el Acuerdo de 2 de abril de 2013 del Consejo de Gobierno.

Para el logro del objetivo anterior, en 2014 se desarrollarán las siguientes actuaciones en zonas urbanas con núcleos de infravivienda:

- Conceder ayudas que promuevan la rehabilitación de viviendas destinadas a su transformación en viviendas dignas y adecuadas, complementando estas medidas con acciones de acompañamiento y seguimiento social, de manera que se propicie el mantenimiento y la integración social de la población residente.
- Conceder ayudas para el fomento de la rehabilitación de viviendas con deficiencias en sus condiciones básicas.

- Conceder subvenciones a personas con escasos recursos para facilitarles el acceso a una vivienda digna mediante el régimen de alquiler. La promoción del alquiler, como alternativa a la adquisición de una vivienda, es una medida que incide positivamente de manera especial en aquellas personas con menores recursos, entre las que se encuentra un volumen importante de mujeres, debido a las desigualdades estructurales del mercado laboral español y andaluz en cuanto al empleo femenino, que repercuten directamente en su capacidad económica, razón por la cual uno de los indicadores de género previstos se refiere a las ayudas a inquilinos.

51A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO Y VIVIENDA

Este programa presupuestario tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería y es gestionado por la Secretaría General Técnica, la cual, dentro del marco de las competencias conferidas por el Decreto 150/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento y Vivienda, ha asumido las funciones de la Unidad de Igualdad de Género previstas en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Dentro del programa se coordina también la actividad estadística y cartográfica, el desarrollo de los sistemas de información de la Consejería y la formación del personal, integrando en todos ellos la perspectiva de género.

Para 2014, el programa tiene como objetivo garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen por la Consejería, tanto en lo referido al personal que impartirá dichos cursos como al que asistirá a los mismos.

La actuación prevista dentro de ese objetivo consiste en desarrollar un estudio de la representación de hombres y mujeres en cuanto al alumnado y al profesorado de las actividades formativas.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTE

La Consejería de Fomento y Vivienda, a través de la Dirección General de Movilidad, va a continuar consolidando la red de transporte público colectivo.

En 2014 se marca nuevamente como objetivo promover la equidad de género en los procesos de participación social en la planificación del transporte. La planificación con perspectiva de género implica entender la participación como un recurso democrático que resulta inigualable para facilitar el conocimiento de la realidad y favorecer la toma de decisiones.

Además, se promoverá un cambio en la cultura empresarial que transforme la percepción de que el sector del transporte es un sector masculinizado, y que se elimine la segregación ocupacional.

En cuanto a las actuaciones previstas para el ejercicio 2014, conviene destacar las referidas a la integración de la variable sexo en las políticas y en la planificación del transporte, al objeto de satisfacer las demandas y hacer más atractivos los servicios a las viajeras y los

viajeros potenciales, que encuentren un nuevo sistema de movilidad, más accesible, atractivo y seguro desde la perspectiva de género.

El Observatorio Andaluz del Transporte, la Movilidad y la Logística jugará un papel importante en el análisis de los datos y en la detección de desigualdades, que servirán de ayuda para la determinación de las líneas a seguir. El borrador de la Ley Andaluza de Movilidad Sostenible establece que la información que recabe y exponga el Observatorio deberá estar desagregada por sexo, en la medida de lo posible. Con el fin de obtener mayor información y avanzar en la mejora de la igualdad de género, se va a incluir en la Ley Andaluza de Movilidad Sostenible una mención expresa a la integración del enfoque de género.

Además, y en relación al diseño del Plan Andaluz de la Bicicleta se procederá al análisis de la integración de la perspectiva de género en el mismo, estudiando el número de hombres y mujeres destinatarios y analizando las medidas de fomento del uso de la bicicleta según la población destinataria, así como el empleo directo que la implantación del Plan puede generar.

Por lo que se refiere al ámbito laboral, el programa 51B tiene previsto llevar a cabo políticas activas de empleo que incidan en el acceso, la formación y la promoción a los distintos puestos y categorías.

16.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

En los últimos años las mujeres rurales andaluzas han experimentado cambios y mejoras sustanciales en su calidad de vida. La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural asume que a pesar de haber avanzado en el camino hacia la igualdad, las andaluzas que viven en zonas rurales continúan sufriendo una doble discriminación derivada de su condición de mujeres y de la débil situación demográfica y económica del medio rural, las características de su tejido empresarial y las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural es consciente de que para que las políticas de desarrollo rural sean eficaces, todas sus estrategias e intervenciones deben incluir sistemáticamente el análisis socioeconómico y de género en todas las fases, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación.

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

La Secretaría General de Agricultura y Alimentación es responsable de las estadísticas agrarias y de la realización de análisis y prospectivas sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza, así como del seguimiento y la evaluación de la Política Agraria Común (PAC). Por otro lado la Secretaría General Técnica ejecuta las políticas de la Junta de Andalucía en materia de gestión de recursos humanos, formación del personal, compatibilización de la vida laboral y familiar, así como contratación y elaboración de normativa.

En el ejercicio 2012 se iniciaron estudios sobre la mano de obra femenina en la producción hortícola intensiva, realizándose también para el viñedo, la zanahoria y el espárrago. En esta línea se ha seguido trabajando en el año 2013 y se continuará en 2014 analizando otros mercados prioritarios para Andalucía, incorporándose entrevistas que aporten información sobre el papel de las mujeres en estos sectores, concretamente, el porcentaje de mano de obra femenina en los mismos.

En materia de estadísticas agrarias, se ha hecho especial énfasis en la identificación del sexo de las personas titulares de las explotaciones encuestadas, tanto en la toma de datos, como en la presentación de los mismos y, particularmente, en la elaboración de los directorios de explotaciones ganaderas.

El programa 71A establece como objetivos en materia de igualdad de género para el año 2014:

- Incluir en los análisis y prospectivas un apartado de análisis de impacto de género, que permitirá elaborar conclusiones y propuestas que contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sector agrario andaluz.
- Asimismo, en la elaboración del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 se considerará la perspectiva de género de forma horizontal.

A continuación se describen las actuaciones previstas para el logro de los objetivos anteriores:

Adecuar las campañas y actividades de información, divulgación y publicidad cuyo fin sea alguno de los explicitados en el artículo 3 de la Ley 6/2005, de 8 de abril, reguladora de la actividad publicitaria de las Administraciones públicas de Andalucía al Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Andalucía. En dicho manual se establece que debe utilizarse un lenguaje y unas imágenes libres de estereotipos sexistas.

Elaborar el preceptivo informe de impacto de género de la normativa emanada de la Consejería conforme al Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

En el ámbito de la contratación, se continuará incluyendo en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de desempate en las adjudicaciones a favor de licitadores que cuenten con planes para favorecer la igualdad de oportunidades en sus correspondientes empresas y/o entidades.

En cuanto al desarrollo de actuaciones formativas, se ofertarán cursos presenciales, de teleformación y de perfeccionamiento. Entre ellos destaca el curso de teleformación en materia de género “Presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía”, que en ediciones anteriores ha contado con una participación equilibrada de hombres y mujeres.

71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

Durante el ejercicio 2014, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera contempla, entre sus líneas de trabajo, el análisis de la titularidad de las explotaciones ganaderas desagregadas por sexo. En los próximos años, el análisis de los mismos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

Por otra parte, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera tiene previsto continuar incorporando criterios que permitan priorizar a las mujeres en líneas de ayudas gestionadas. Desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural 2007-2013 se han convocado líneas con este objetivo; en concreto, las ayudas para la realización de inversiones no productivas en las explotaciones, para la mejora de las condiciones de las explotaciones agrarias.

Dentro de las ayudas nacionales, también se ha priorizado que participen las mujeres en las líneas para renovación del parque de maquinaria, reguladas por el Real Decreto 457/2010, de 16 de abril, sobre la concesión de ayudas para la renovación del parque nacional de maquinaria agrícola. En la última convocatoria resuelta (2011) del Plan Renove, un 17,8% de las resoluciones favorables destinadas a personas físicas han sido mujeres. Del mismo modo, en aquellas líneas de ayudas que permitan apreciar la participación de personas en la actividad agraria, se realizará una desagregación de la información por sexo.

Respecto a las actividades de información y difusión del conocimiento en el ámbito agrícola, ganadero y de los seguros agrarios, se cuenta con información desagregada por sexo. Una actuación que ha generado gran interés ha sido la escuela de pastores que en

2013 contó con su tercera edición, en la que el 12,5% de las personas tutoras formadas y el 28,6% del alumnado han sido mujeres.

Por otra parte, para el ejercicio 2014 se tiene previsto desagregar por sexo la información contenida en las bases de datos de solicitantes de la línea de ayuda del bienestar animal y la reestructuración y reconversión del viñedo.

71C REFORMA Y MEJORA DE LAS ESTRUCTURAS AGRARIAS

Este programa presupuestario tiene por objeto el apoyo a los sectores productivos agrícolas y ganaderos a través de las obras de transformación, modernización y consolidación de regadíos y para el ahorro y uso eficiente del agua, así como la mejora de las estructuras de las explotaciones agrarias, desarrollando políticas que promuevan la participación de las mujeres y de la juventud en el desarrollo rural y propiciando su plena incorporación a la actividad agraria.

En el ejercicio de las competencias sobre regadíos e infraestructuras, las personas beneficiarias de las ayudas reguladas por la Orden de 28 de julio de 2009, de mejoras de regadíos y servicio de asesoramiento al regante, no son personas físicas, sino personas jurídicas, concretamente entidades locales y comunidades de regantes. La publicación de la citada Orden ha supuesto la implementación, por primera vez, de actuaciones específicas del programa 71C orientadas a corregir desigualdades de género. Dicha Orden ha previsto la concesión de ayudas en régimen de concurrencia competitiva, incorporando en su baremación un incremento del 5% sobre la puntuación final de las entidades beneficiarias, comunidades de regantes, en las que al menos el 30% de sus integrantes sean mujeres.

La Dirección General de Estructuras Agrarias tiene, así mismo, asignadas funciones en relación con la modernización de las estructuras productivas, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria y al fomento de la incorporación de mujeres. Cumplir con este compromiso ha tenido su efecto en las distintas órdenes publicadas posteriormente, incidiendo en el establecimiento de los criterios de selección aplicados a las solicitudes de ayudas en favor de las mujeres y fomentando el emprendimiento de las mujeres para acceder al mercado laboral. En este sentido, para visibilizar esta situación, en 2014 se prevé mantener un indicador de género relativo a las ayudas a jóvenes y otro en el ámbito de las ayudas a la modernización agraria que mida la representación de las mujeres y los hombres.

71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

El principal objetivo del programa 71E es contribuir a una mayor igualdad entre hombres y mujeres, a través del establecimiento de criterios que se incluyen en las órdenes que regulan las ayudas en este ámbito competencial.

Desde la Dirección General de Calidad, Industrias Agroalimentarias y Producción Ecológica se mantienen criterios que fomentan la igualdad de género en las ayudas a la fusión de cooperativas agrarias y a la constitución de cooperativas agrarias de segundo o ulterior

grado, estableciendo requisitos para que la contratación del personal se ajuste en su proceso de selección al respeto a los principios de igualdad de género.

En cuanto a las ayudas para la transformación y la comercialización y las ayudas para la gestión de sistemas de calidad e implantación de trazabilidad, la igualdad de género se tiene en cuenta en la valoración de los proyectos de inversión en el momento de la concurrencia competitiva, y se dará continuidad a la medida de favorecer con 3 puntos a las empresas constituidas mayoritariamente por jóvenes y/o mujeres.

Por otra parte, para el ejercicio 2014 se tiene previsto mantener en las disposiciones normativas, con carácter general, la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

En lo concerniente a la producción ecológica para el ejercicio 2014, se continúa con el desarrollo de actuaciones para fomentar la integración de la perspectiva de género en la nueva estrategia de difusión de la producción ecológica en Andalucía. Así, entre los objetivos de esta Dirección General, a partir de los ejes marcados por el Plan Andaluz de Agricultura Ecológica, se encuentra el de potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico, incluyendo una serie de medidas:

- Elaborar un Plan Estratégico de Producción Ecológica y Género.
- Potenciar las iniciativas y la participación de las mujeres en el sector ecológico.
- Favorecer la colaboración con otras administraciones en el ámbito de la investigación para la producción ecológica.
- Finalmente, se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

En el ámbito de la Dirección General de Fondos Agrarios, el programa presupuestario 71F comprende actuaciones de fomento de medidas destinadas a incrementar la competitividad del sector agrario tales como las ayudas para la jubilación anticipada de la actividad agraria, favoreciendo el relevo generacional; así como las actuaciones dirigidas a la utilización sostenible de tierras agrícolas mediante ayudas para indemnizar a agricultores en zonas de montaña, ayudas agroambientales y ayudas a la primera forestación de tierras agrícolas.

Otro de los objetivos que contempla el programa 71F es la mejora de la producción y comercialización de la miel a través de las ayudas enmarcadas en el Plan Apícola Nacional o la compensación de renta a agricultores y agricultoras de frutos de cáscara, para mantener la viabilidad de sus explotaciones.

Estas ayudas forman parte del Programa de Desarrollo Rural (PDR) de Andalucía para el periodo 2007-2013, el cual contiene un análisis de género en cuanto a los titulares de explotaciones agrarias. Desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural se han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en la mayoría de sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres en el acceso a las mismas.

Este es el caso de las ayudas para indemnizar a los agricultores y agricultoras en zonas de montaña, ayudas agroambientales y ayudas a la primera forestación de tierras agrícolas. A su vez, el Plan Apícola Nacional también contempla priorizar a las mujeres en caso de igualdad en otros criterios.

Por otra parte, durante el ejercicio 2014, la Dirección General de Fondos Agrarios continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos, lo que permitirá analizar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola. 2014 se considera un año de transición entre el marco actual 2007-2013 y el futuro Programa de Desarrollo Rural, para cuyo diseño y elaboración se partirá de un análisis de la situación alcanzada y a partir de la misma se decidirá la estrategia para el futuro periodo.

71H DESARROLLO RURAL

El programa presupuestario 71H está gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y tiene como objetivo prioritario promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. La situación en el mundo rural sigue experimentando cambios sustanciales, siendo una de las causas principales la cada vez mayor participación de las mujeres en la vida económica, social y cultural de nuestros pueblos.

Los principales objetivos de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural son:

- Promover el empoderamiento de las mujeres rurales.
- Ampliar el conocimiento de la situación y posición de las mujeres del medio rural.
- Visibilizar el importante papel de las mujeres en los territorios rurales.
- Promover que los Grupos de Desarrollo Rural sean estructuras promotoras de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.
- Fomentar la coordinación institucional, generando sinergias con otras entidades que trabajan por la igualdad de género en el territorio.

De este modo, en el actual periodo de programación 2007-2013 (ejecución 2009-2015), la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través del LIDERA, se propone seguir trabajando y consolidando la política de igualdad, mediante la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal, junto con la puesta en marcha de medidas de acción positiva para las mujeres en las estrategias comarcales de los 52 Grupos de Desarrollo Rural.

En el marco del programa LIDERA, se han invertido más de 489 millones de euros, en más de 5.392 proyectos de carácter económico y social. La inversión pública ha ascendido a más de 196 millones de euros, promoviendo una inversión privada de casi 293 millones de euros, que pone de manifiesto el efecto incentivador y multiplicador de estas ayudas. Con

respecto a la promoción del empleo, en el marco del programa se han creado o mantenido más de 16.800 empleos, de los que casi el 43% han sido para mujeres. Un dato importante es que estos empleos no se concentran en categorías profesionales de baja remuneración y cualificación, sino que se caracterizan por ser contratos a tiempo completo, de tipo indefinido y para puestos en equipos técnicos y directivos.

Una de los aportes más importantes del programa LIDERA, en el que se ha apostado por integrar el enfoque de género, ha sido el compromiso de gasto del 30% de los fondos para actuaciones emprendidas por mujeres o entidades formadas por mujeres, o bien actuaciones que contemplen la transversalidad de género o supongan una medida de acción positiva.

Además del incremento y el compromiso de gasto en proyectos e iniciativas con perspectiva de género, el programa LIDERA ha incorporado más avances, tales como: la desagregación de todos los datos de ejecución por sexo y grupos de edad; la definición de entidades de mujeres como aquéllas que estén formadas por ellas en, al menos el 51%, ya sea como partícipes o como titulares –no del 25% como en el marco anterior– y el fomento de la participación de las mujeres y las entidades que las representan en los Consejos Territoriales de Desarrollo Rural de los Grupos de Desarrollo Rural, en los que las mujeres representan el 39,8%.

Para el ejercicio presupuestario 2014, y dado que el programa LIDERA es plurianual, se continuará avanzando en las líneas de trabajo puestas en marcha, fomentando las acciones positivas en el medio rural andaluz y la consolidación de la transversalidad de género en los proyectos que se pongan en marcha, y con actuaciones de formación en género.

En cuanto a la cooperación territorial, la Red de Mujeres Rurales y Urbanas, creada en 2010, continuará como un espacio de trabajo en común en el que participar y tomar decisiones. En 2014 la Red representará a más de 60.000 mujeres de 25 entidades andaluzas.

También en el ámbito de la cooperación, la Dirección General continuará trabajando con las mujeres rurales, para fomentar su participación en la toma de decisiones y en los procesos de desarrollo socioeconómico de sus territorios a través de talleres, seminarios y encuentros que permitan su empoderamiento.

Asimismo, durante el año 2014 la Dirección General iniciará estudios y diagnósticos en materia de género e igualdad de oportunidades, que sirvan de base para el nuevo marco de programación 2014-2020.

71P PESCA

El trabajo de las mujeres en la actividad pesquera andaluza ha sido y es imprescindible para la economía, la sociedad y la cultura de un gran número de poblaciones en la Comunidad andaluza. Sin las mujeres no hubiera sido posible el desarrollo de la actividad pesquera. Si bien la presencia de las mujeres en el sector pesquero extractivo es bastante escasa, su representación adquiere mayor relevancia en las actividades conexas, destacando, sobre todo, en la industria transformadora de pescados, mariscos, así como en el sector de la acuicultura.

Los últimos datos disponibles sobre el empleo femenino en las actividades vinculadas a la pesca se presentan en el siguiente cuadro:

Tipologías de actividad	Mujeres	% Mujeres	Empleo total
FLOTA PESQUERA	32	0,5	6.623
MARISQUEO	5	1,7	292
ACUICULTURA MARINA	61	9,0	681
EMPLEO ACTIVIDADES DIRECTAS	98	1,3	7.596
INDUSTRIA TRANSFORMADORA	1.029	52,6	1.958
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	294	38,5	763
SUMINISTROS, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	112	19,7	568
SERVICIOS COMERCIALES	3.409	31,4	10.858
EMPLEO ACTIVIDADES CONEXAS	4.844	34,2	14.147
TOTAL EMPLEO	4.942	22,7	21.743

El presupuesto destinado en 2014 al programa 71P Ordenación y Fomento de las Actividades Pesqueras persigue, en cuanto a la integración de la perspectiva de género, contribuir a la consolidación de la presencia de las mujeres en este sector y en todas las categorías profesionales así como contribuir a diseñar un presupuesto que integre la igualdad.

Para ello, durante el ejercicio 2014 se va a prestar especial atención a dos ámbitos:

- Las ayudas directas gestionadas por la Dirección General de Pesca y Acuicultura cofinanciadas con el programa operativo del Fondo Europeo de Pesca (2007-2013).
- La ejecución por parte de Grupos de Desarrollo Pesquero de los Planes Estratégicos de desarrollo y diversificación de las zonas con mayor dependencia de las actividades pesqueras.

16.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA Y ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El programa 54D se gestiona por el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (IFAPA), adscrito a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural por el Decreto del Presidente 10/2008, de 19 de abril. El Instituto tiene como objetivos contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario y de la producción ecológica de Andalucía, así como a la mejora de su competitividad a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación del sector agrario y pesquero.

La participación equitativa y la igualdad de hombres y mujeres en los campos de la investigación, tecnología y formación son cruciales para conseguir una investigación de calidad. Es necesario conseguir el mejor talento y ello requiere crear condiciones y una cultura de trabajo que permita a hombres y mujeres tener una carrera igualmente enriquecedora.

El proceso de selección del personal becario e investigador es abierto e imparcial, con comités de selección mixtos que priman la igualdad de oportunidades mediante la ausencia de barreras en la participación por motivos de sexo. Es conveniente señalar que durante el año 2012 la presencia femenina en las becas de formación del IFAPA ha representado un 50% y en el ámbito de personal técnico e investigador contratado al amparo de programas de mejora de la cualificación y apoyo a actividades de I+D, ha representado el 64%, datos que reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

En el ámbito de la formación, el IFAPA elabora planes y programas formativos en materia agraria, pesquera y agroalimentaria para contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de trabajadores y trabajadoras.

Del alumnado participante en 2012 en los cursos del IFAPA, las mujeres representaban el 19,6%. Si bien la presencia de mujeres es mayor en los programas de formación especializada (25,9%) que en los programas de formación institucional (14%). Por el contrario, en los programas de materia pesquera el porcentaje de mujeres se reduce al 4,4%.

33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

La sección presupuestaria Fondo Andaluz de Garantía Agraria gestiona el programa presupuestario 71F Apoyo al Sector Productor Agrícola y Ganadero que integra un conjunto de líneas que tienen como objetivo la mejora de la renta de agricultores/as y ganaderos/as, a través de las ayudas dimanantes de la Política Agraria Común, financiada totalmente con cargo al FEAGA.

Estas líneas de ayuda son las siguientes: ayudas al régimen de pago único por explotación; ayudas acopladas por superficie; ayudas acopladas a la ganadería; ayudas al desmantelamiento total y permanente de las instalaciones de desmotado de algodón; programa de leche escolar; y ayudas a las organizaciones de productores del sector de frutas y hortalizas.

Estas ayudas son establecidas y diseñadas en su práctica totalidad por la Unión Europea, dejando la gestión a cargo de las Comunidades Autónomas. La Dirección General de Fondos Agrarios ha aprovechado la experiencia en la gestión de las mismas para trabajar en la adaptación de las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas, permitiendo contar con una información desagregada por sexo de las personas solicitantes y beneficiarias, cuyo análisis aporta información para conocer la estructura del sector agrario, puesto que prácticamente la totalidad de las personas titulares de las explotaciones agrícolas y ganaderas de Andalucía solicitan y son beneficiarias de estas ayudas.

17.00 CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Según el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, corresponden a la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio las competencias en materia de medio ambiente, agua, planificación, ordenación y desarrollo territorial y urbanismo que venía ejerciendo la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente. Se adscribe a la Consejería la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

44A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO.

Este programa recoge los gastos de carácter general necesarios para el correcto funcionamiento de la Consejería. Sus objetivos y actuaciones en materia de igualdad para 2014 son:

- Asegurar la aplicación del uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa generada por los distintos órganos de la Consejería, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

Para tal fin, se velará por el cumplimiento de este principio en los escritos y documentos que se generen en el ámbito competencial de la Secretaría General Técnica de la Consejería.

- Potenciar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas emanadas de la Consejería.

Para ello, se tendrán en cuenta y considerarán de manera sistemática las prioridades y las necesidades propias de las mujeres y de los hombres, tanto en los informes de los proyectos de disposiciones de carácter general que emanen de la Consejería como en la elaboración de las disposiciones normativas en el ámbito competencial de la propia Secretaría General Técnica.

- Promover la igualdad de género en la contratación administrativa.

Para el logro del objetivo anterior, se establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, condiciones preferentes en la adjudicación de los contratos públicos licitados desde la Consejería para resolver, en caso de empate, a favor de aquellas empresas que acrediten haber realizado planes de igualdad de género.

También se adoptarán condiciones especiales de ejecución de los contratos adjudicados para estas empresas, en pro de eliminar desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

- Establecer el principio de igualdad de género en los convenios de colaboración-cooperación y en los conciertos realizados entre la Consejería y otras entidades públicas o privadas, dentro de su ámbito de competencia, impulsando la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los mismos.

A tal fin, se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de los mencionados instrumentos, principalmente en lo que respecta a la representación paritaria en la composición de sus órganos de administración y decisión.

- Considerar la perspectiva de la igualdad de género en materia de vías pecuarias

Se identificarán las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres del ámbito territorial donde se ubique la intervención respecto a la disponibilidad de vías pecuarias, y se determinarán las actividades económicas y de ocio, segregadas por sexo, que se beneficiarán de las infraestructuras implementadas por la inversión.

44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

Este programa tiene como objetivos la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la inspección ambiental y las actuaciones en materia de cambio climático.

Entre las actuaciones que lleva a cabo se encuentra la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, se mantienen diversos portales web y se realizan publicaciones, teniendo en cuenta en todo caso la utilización del lenguaje y la imagen no sexista.

44D ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

La perspectiva de igualdad de género se incorpora en este programa presupuestario fundamentalmente a través del Servicio de Educación Ambiental, que cuenta con los siguientes objetivos y actuaciones para 2014:

- Promover la formación ambiental para el ecoempleo en el marco del Plan andaluz de formación ambiental y del Programa de acciones formativas del centro de capacitación y experimentación forestal de Cazorla.

En 2014, se procederá a la extensión del Plan andaluz de formación ambiental, al diseño de recursos formativos online y a la formación para la promoción del empleo verde y el ecoemprendimiento.

- Fomentar el voluntariado ambiental, mediante el desarrollo del Programa de Voluntariado Ambiental de Andalucía.

A tal fin, en 2014 se ampliará la red de voluntarios de espacios naturales protegidos, se extenderá el programa de voluntariado ambiental universitario y se consolidará el ámbito de trabajo en voluntariado por la biodiversidad y el proyecto Espacio Transfronterizo de gestión compartida Alborán.

- Promover la educación y la sensibilización ambiental.

Para el logro de este objetivo, se renovarán y ampliarán los programas existentes, y se desarrollarán diversas acciones de sensibilización y formación en los sectores sociales desde las perspectivas de la integración social, la igualdad de género y el envejecimiento activo. Las acciones formativas y de sensibilización comprenderán: educación ambiental para la comunidad educativa; educación y sensibilización ambiental en las universidades andaluzas; centros de educación ambiental; la Red de educación ambiental RedEA; y los programas de educación ambiental “Mayores por el Medio Ambiente: Experiencia y Compromiso para el desarrollo sostenible” y “Educación ambiental y sostenibilidad local”.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Las competencias de este programa presupuestario se dirigen a la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenible de los ecosistemas y el medio natural. Desde la perspectiva de género, se realiza el registro desagregado por sexo de algunas de las realidades relacionadas con su gestión, como son la concesión de licencias de caza y pesca, el personal empleado del Plan INFOCA, las personas contratadas como guardas de coto y las subvenciones concedidas.

44F SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN AMBIENTAL

Este programa es el que ostenta la máxima calificación en la escala G+ de la Consejería, de acuerdo con la relevancia de sus competencias de evaluación ambiental de planes y programas, con un fuerte componente planificador, en el que está presente la transversalidad del género como estrategia horizontal. Tiene entre sus competencias también la Red de Información Ambiental, así como la dinamización socioeconómica de los espacios naturales, con gran impacto en la ciudadanía, lo que hace pertinente que la igualdad de género sea uno de los ejes transversales.

En el marco de estas competencias, podemos destacar los siguientes objetivos y actividades para 2014:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones.

Para ello, se incorporará sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, estudios y encuestas que se lleven a cabo desde la Junta de Andalucía, a través de la adaptación de los distintos sistemas de registro. Igualmente se llevará a cabo un seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en los análisis y estudios que se realicen.

En 2014 se elaborará el proyecto estadístico “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía”, incluido en el Plan Estadístico de Andalucía 2013-2017, que ofrecerá información con carácter bienal de los principales indicadores de género: el Índice de presencia de género (IPG), mujeres/hombres, medido en empleo equivalente a dedicación plena, por ámbitos de actuación ambiental y por provincias, y la distribución del empleo ambiental por sexo.

También se elaborará el proyecto estadístico “Directorio de Entidades y Empresas relacionadas con Medio Ambiente en Andalucía”, que incorporará información de empleo ambiental por sexo.

Se realizará también el estudio de la participación por sexo de las personas encuestadas en el Ecobarómetro Andaluz, de las personas inscritas en los distintos registros que gestiona la Consejería y de las personas usuarias del Servicio de atención a la ciudadanía.

Finalmente, dentro de este primer objetivo, se impulsará el desarrollo de procesos de investigación social que generen información referente a temas ambientales desde la perspectiva de género, fundamentalmente en relación con la participación de las mujeres en la protección del medio ambiente y en el desarrollo de herramientas de evaluación y seguimiento de programas y actuaciones en el ámbito socioambiental.

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones.

Para ello se establecerán cláusulas de preferencia en la adjudicación de los contratos públicos, para empresas que tengan la marca de 'excelencia en igualdad', una vez se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

En el mismo sentido, se implantará una cláusula de preferencia en la adjudicación de los contratos públicos, para que en caso de empate entre ofertas, se prioricen las empresas que acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años, un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Finalmente, se incorporarán en las bases reguladoras de las subvenciones y becas públicas criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de oportunidades de las personas físicas, las empresas y entidades solicitantes de subvenciones. Para ello se seguirá la línea de trabajo iniciada en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para acciones y actividades sostenibles en los Parques Naturales y/o Nacionales de Andalucía, así como en las Zonas de Especial Protección para las Aves, en las que se incluye como criterio objetivo la participación de mujeres como destinatarias del proyecto o ayuda y la existencia del enfoque de género en el proyecto o actuación subvencionable.

51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA

Las competencias de este programa presupuestario se concentran principalmente en concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas, actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica, entre otras. El programa desagrega por sexo los datos de las personas beneficiarias.

43B ACTUACIONES EN MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y CAMBIO CLIMÁTICO

La Dirección General de Urbanismo, con carácter general, ha previsto incorporar el enfoque de género en el desarrollo de sus competencias de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo de Andalucía, de forma que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medio ambiente.

Para el ejercicio 2014, se prevé continuar con el fomento de la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos redactores de las figuras de planeamiento urbanístico que se contraten al amparo de subvenciones concedidas por la Dirección General y según la legislación de contratos del sector público, con el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres.

18.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO

75A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE TURISMO Y COMERCIO

Este programa comprende la dirección de los servicios comunes de la Consejería, coordinando la actuación de los servicios centrales y las delegaciones territoriales para la consecución de una gestión eficiente de los recursos con los que cuenta la Consejería.

Para 2014 el programa presupuestario ha establecido los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en el desarrollo reglamentario de la normativa comercial y turística.

Para su consecución se va a realizar el seguimiento de la utilización de un lenguaje no sexista en la elaboración de la normativa de la Consejería de Turismo y Comercio.

- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de la contratación pública.

Con ese fin se incluirá en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Consejería un criterio específico que valore positivamente a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia en igualdad, o acrediten tener o haber desarrollado durante los últimos años un plan de actuación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal de la Consejería.

Para alcanzar este objetivo se impulsará y apoyará el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres que se promuevan desde la Consejería competente en materia de función pública.

- Garantizar la participación del personal de la Consejería en el proceso de toma de decisiones y en la realización de propuestas para la mejora del funcionamiento de los servicios públicos e iniciativas puestas en marcha y en el proceso de toma de decisiones en el ámbito turístico y comercial.

Para ello se realizará un seguimiento del buzón de sugerencias implantado de forma permanente desde mayo de 2013 en la Intranet de la Consejería accesible a todo el personal de Servicios Centrales y Delegaciones Territoriales.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

La Secretaría General para el Turismo, centro directivo de este programa presupuestario, contempla como eje transversal de su actuación administrativa el enfoque de género.

En su ámbito de actuación debe destacarse que la Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía, establece que la promoción de la imagen de calidad de Andalucía

deberá garantizar la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, así como el uso no sexista del lenguaje.

Para 2014 el programa presupuestario ha establecido como objetivos de igualdad de género y actuaciones previstas, los siguientes:

- Mejorar la posición laboral y socioeconómica de las mujeres en el sector turístico.

Para ello se incluirá el enfoque de género como eje transversal en la elaboración de los distintos planes e instrumentos de planificación turística.

Igualmente se contemplará el enfoque de género en las distintas órdenes de convocatorias de la Estrategia de Turismo Sostenible y en el procedimiento de selección de los Programas de Turismo Sostenible. Este procedimiento incluye como criterio de valoración de los programas la inclusión de medidas de integración de las mujeres y de medidas tendentes a lograr la igualdad de género de forma efectiva.

- Obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA), dependiente de la Consejería de Turismo y Comercio, que permitan diagnosticar brechas de género en el ámbito de la demanda y oferta turística.

Para ello se va a incorporar la variable sexo en todos los estudios, estadísticas e investigaciones de carácter no oficial elaborados por este Servicio.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

La principal labor de este programa se centra en la consolidación del turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía en términos de competitividad y sostenibilidad económica, ambiental y social, promoviendo el desarrollo de un turismo sostenible, responsable y de calidad; mejorar y diversificar la oferta turística andaluza, luchando contra la estacionalidad de la demanda turística; la potenciación de la calidad y de la innovación de los destinos, recursos y empresas turísticas; fomentar una actividad turística más rentable, mejor distribuida en el tiempo y más equilibrada; y mejorar las competencias profesionales de los trabajadores del sector.

Para el ejercicio 2014 se han establecido los siguientes objetivos en materia de igualdad de género:

- Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Desarrollar actuaciones de difusión entre entidades asociativas de mujeres empresarias y/o emprendedoras sobre las actividades de transferencia del conocimiento desarrolladas por el Centro de Innovación Turística de Andalucía (Proyecto Andalucía Lab) que impulsen su participación.
- Fomentar la cualificación de los y las profesionales del sector turístico, mediante becas para la formación y ayudas para la realización de tesis doctorales.

- Desarrollar programas formativos en el sector de la hostelería, integrando la perspectiva de género, para mejorar la empleabilidad.
- Desarrollar programas formativos, con perspectiva de género, a través de la Fundación Real Escuela de Arte Ecuestre.
- El segundo objetivo del programa consiste en obtener información desagregada por sexo en los estudios, estadísticas e investigaciones realizados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA), dependiente de la Consejería de Turismo y Comercio, que permitan diagnosticar brechas de género en el ámbito de la demanda u oferta turística.

Para ello incorporará la variable sexo en todos los estudios, estadísticas e investigaciones de carácter no oficial elaborados por el servicio.

- Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a pymes turísticas.

Para ello se aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo, garantizando mejoras en la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por pymes turísticas que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado.

- Detectar si existen brechas de género en cuanto a empoderamiento en las pymes turísticas andaluzas.

Para ello se actualizarán los datos, desagregados por sexo, del Registro de Turismo de Andalucía.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

La actuación de este programa está dirigida a favorecer el aumento de la competitividad de las pymes comerciales, la creación y el mantenimiento de empleo estable en el sector, mejorando la empleabilidad a través de la formación y la cualificación profesional, la potenciación del comercio urbano a través de la cooperación empresarial y el apoyo a la promoción de la calidad y modernización de la artesanía de Andalucía.

En materia de igualdad, el Programa ha establecido para el ejercicio 2014 los siguientes objetivos:

- Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector comercial mediante el desarrollo de las competencias del programa presupuestario en materia de incentivos a pymes comerciales.

Para ello se aplicará la normativa que regula la concesión de incentivos en las convocatorias anuales garantizando por una parte que las empresas que hayan sido sancionadas por la Administración por aplicar políticas discriminatorias contra las mujeres no puedan acogerse a estas líneas de ayuda en el plazo de tres años; y por otra, la valoración de las solicitudes de incentivos presentadas por pymes comerciales que

hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado.

- Conocer la situación de igualdad de género en la gerencia profesionalizada de los Centros Comerciales Abiertos de Andalucía para detectar posibles brechas en materia de género.

Con este fin se analizará la dedicación de hombres y mujeres ocupados en esta labor a través de la información que la Dirección General de Comercio obtiene sobre los mismos.

- Investigar sobre la situación de igualdad de género en diferentes oficios artesanos.

Para ello se analizarán los datos del Registro de Artesanos y Artesanas para detectar posibles brechas en materia de género.

- Diagnosticar con perspectiva de género la inserción laboral de aquellas personas que hayan obtenido una beca de comercio interior.

Para ello se realizará un análisis de los datos de incorporación al mercado laboral de los hombres y mujeres que disfrutaron de becas de comercio interior en las cuatro últimas convocatorias.

- Promover la implantación de planes de igualdad en empresas.

Para el logro de este objetivo se valorará este aspecto positivamente en la convocatoria anual de los Premios Andalucía del Comercio Interior, en la modalidad Empresa Comercial Andaluza.

5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS

Las consejerías y secciones de la Junta de Andalucía han incluido en sus fichas de programa en torno a dos mil indicadores de seguimiento para el Presupuesto 2014. De ellos, 890 son indicadores que resultan relevantes para medir el impacto de género de los programas presupuestarios.

Estos indicadores de género suponen un 44% del total de los indicadores presupuestarios. En términos absolutos son 31 indicadores más que en el Presupuesto 2013, si bien en términos porcentuales no supone una variación al haber aumentado el conjunto de indicadores presupuestarios.

La importancia de contar con indicadores de género, más allá de que sean una mera desagregación por sexo, radica en que resultan cruciales para evaluar el grado en que se han alcanzado los objetivos establecidos en materia de igualdad de género en el Presupuesto.

Las Consejerías de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Educación, Cultura y Deporte, seguidas de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo son las que aportan un mayor número de indicadores de género al conjunto de indicadores presupuestarios.

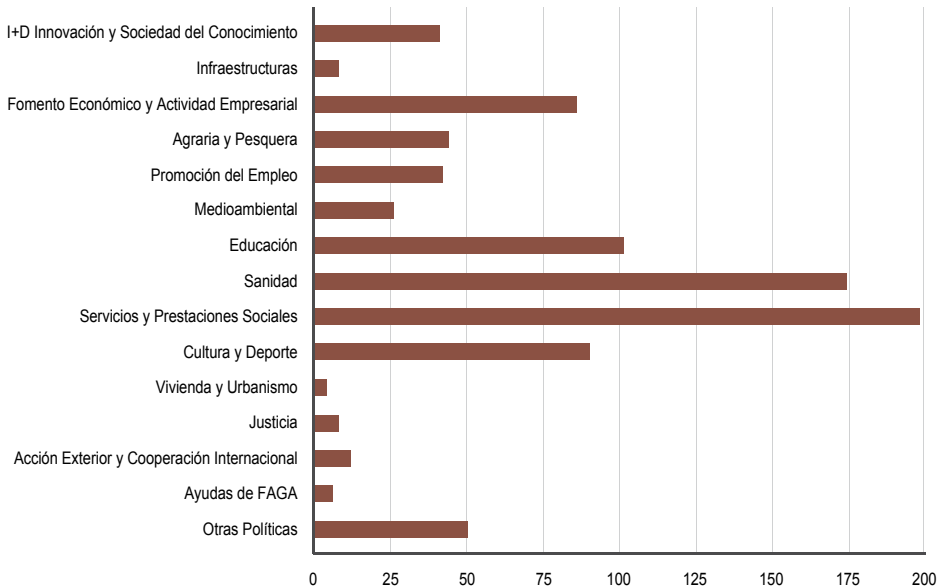
Las Consejerías que más han incrementado su número de indicadores de género respecto al Presupuesto 2013 son las dos primeras Consejerías antes mencionadas, que han recibido competencias adicionales como resultado de la reestructuración acometida con el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías. No obstante, el aumento de indicadores en estas Consejerías no se debe solo a la asunción de estas nuevas competencias, sino al diseño de nuevos indicadores de género en las áreas preexistentes.

Consejerías / Secciones	2014
Consejería de la Presidencia	17
Consejo Audiovisual de Andalucía	2
Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales	16
Consejería de Hacienda y Administración Pública	44
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	133
Consejería de Igualdad, Salud y Bienestar Social	314
Consejería de Educación, Cultura y Deporte	180
Consejería de Justicia e Interior	40
Consejería de Fomento y Vivienda	12
Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural	61
Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	26
Consejería de Turismo y Comercio	45
Total	890

El análisis de indicadores de género por política presupuestaria, pone de relieve que la política de Servicios y Prestaciones Sociales, la de Sanidad y la de Educación aúnan la mayor parte de los indicadores de género, un 53,1% del total.

El motivo principal de que las políticas anteriores conciten este elevado porcentaje de indicadores de género es que son las que engloban un mayor número de programas clasificados como G+, es decir, aquellos que según la clasificación de los programas en función de su incidencia sobre la igualdad entre hombres y mujeres han sido identificados como “motores de cambio” para su logro.

Gráfico 5.4. Presupuesto 2014. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias



Por otra parte, las políticas que incrementan de manera más acentuada sus indicadores de género con respecto al Presupuesto 2013 son las políticas de Cultura y Deporte y la de Fomento Económico y Actividad Empresarial.

01 I+D, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	54A	INVESTIGADORES EN FORMACIÓN	179	Nº HOMBRES
1100	54A	INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN	218	Nº MUJERES
1100	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS DE INVEST.	20.573	Nº HOMBRES
1100	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS DE INVEST.	10.133	Nº MUJERES
1100	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR PPAL.	1.709	Nº HOMBRES
1100	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADORA PPAL.	570	Nº MUJERES
1100	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROY. INVESTIGACIÓN	520	Nº HOMBRES
1100	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROY. INVESTIGACIÓN	256	Nº MUJERES
1100	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA	72	Nº HOMBRES
1100	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA	78	Nº MUJERES
1131	54F	ACTIVIDADES ESTADÍSTICAS (PECA 2013)	60	NÚMERO
1131	54F	ACTIVIDADES CARTOGRÁFICAS (PECA 2013)	22	NÚMERO
1131	54F	PROYECTOS ESTADÍSTICOS	28	NÚMERO
1131	54F	OPERACIONES ESTADÍSTICAS	54	NÚMERO
1131	54F	ACTIVIDADES DE PRODUCCIÓN	58	NÚMERO
1131	54F	ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN	12	NÚMERO
1131	54F	ACTIVIDADES DE SOPORTE	12	NÚMERO
1131	54F	ACTIVIDADES PERTINENTES A GÉNERO	37	NÚMERO
1131	54F	ACTIVIDADES CON TRANSVERSALIDAD GÉNERO	37	NÚMERO
1131	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES	2	Nº HOMBRES
1131	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES	3	Nº MUJERES
1131	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	HOMBRES
1131	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES	1	MUJERES
1131	54F	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN REALIZADAS	10	NÚMERO
1131	54F	ASISTENTES A ACTIV. FORMACIÓN	40	Nº HOMBRES
1131	54F	ASISTENTES A ACTIV. FORMACIÓN	80	Nº MUJERES
1131	54F	ADJUDICATARIOS BECAS	5	Nº HOMBRES
1131	54F	ADJUDICATARIAS BECAS	5	Nº MUJERES
1131	54F	JORNADAS EXPOSICIONES Y PRESENTACIONES	7	Nº EDICIONES
1131	54F	DEMANDAS DE INFORMACIÓN	6.000	NÚMERO
1631	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	2	Nº HOMBRES
1631	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D	3	Nº MUJERES
1631	54D	PERSONAL I+D FORMACIÓN (BECAS)	25	Nº MUJERES
1631	54D	PERSONAL I+D FORMACIÓN (BECAS)	10	Nº HOMBRES
1631	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	70	Nº HOMBRES
1631	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D	70	Nº MUJERES
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS DE FORMACIÓN	12.000	Nº ALUMNOS
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS DE FORMACIÓN	4.000	Nº ALUMNAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS ONLINE	600	Nº ALUMNOS
1631	54D	ALUMNADO EN CURSOS ONLINE	400	Nº ALUMNAS
1631	54D	PROGRAMA FOMENTO DE EMPLEO FEMENINO	200	Nº ALUMNAS

02 INFRAESTRUCTURAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1500	51A	FORMADORES ACTIVIDADES FORMATIVAS	40	Nº HOMBRES
1500	51A	FORMADORAS ACTIVIDADES FORMATIVAS	26	Nº MUJERES
1500	51A	ALUMNADO ACTIVIDADES FORMATIVAS	183	Nº ALUMNOS
1500	51A	ALUMNADO ACTIVIDADES FORMATIVAS	183	Nº ALUMNAS
1500	51B	USUARIOS TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	40	PORCENTAJE
1500	51B	USUARIAS TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	60	PORCENTAJE
1500	51B	EMPLEO DIRECTO	2.461	HOMBRES
1500	51B	EMPLEO DIRECTO	258	MUJERES

03 FOMENTO ECONÓMICO Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	61J	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	180	Nº HOMBRES
1100	61J	ALUMNADO DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	220	Nº MUJERES
1100	61J	PERSONAS ATENDIDAS	104.500	Nº HOMBRES
1100	61J	PERSONAS ATENDIDAS	85.500	Nº MUJERES
1100	72A	EMPLEO CREADO	621	Nº HOMBRES
1100	72A	EMPLEO CREADO	298	Nº MUJERES
1100	72A	EMPLEO MANTENIDO	4.599	Nº HOMBRES
1100	72A	EMPLEO MANTENIDO	2.110	Nº MUJERES
1100	72A	USUARIOS DE CENTROS ACCESO PÚBLICO INTERNET	420.000	Nº HOMBRES
1100	72A	USUARIAS DE CENTROS ACCESO PÚBLICO INTERNET	500.000	Nº MUJERES
1100	72A	USUARIOS FORMADOS EN CENTROS ACC. PUB. INTERNET	32.000	Nº HOMBRES
1100	72A	USUARIAS FORMADOS EN CENTROS ACC. PUB. INTERNET	103.000	Nº MUJERES
1100	72A	BENEF. PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	20.000	Nº HOMBRES
1100	72A	BENEF. PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	30.000	Nº MUJERES
1100	72A	COLABORAD. PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	100	Nº HOMBRES
1100	72A	COLABORAD. PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	100	Nº MUJERES
1100	72A	VOLUNTARIOS DIGITALES	300	Nº HOMBRES
1100	72A	VOLUNTARIAS DIGITALES	300	Nº MUJERES
1100	72A	BENEFICIARIOS ORDEN AYUDAS TCAS. TIC	1.100	Nº HOMBRES
1100	72A	BENEFICIARIAS ORDEN AYUDAS TCAS. TIC	900	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	72C	ESTUDIOS E INFORMES SOCIOECONÓMICOS, PREVI. CONCERTACIÓN SOCIAL	274	Nº INFORMES
1100	72C	ESTUDIOS, TRABAJOS INVES. TRAB. AUTO ECONOMÍA SOCIAL	19	Nº TRABAJOS
1100	72C	ACCIONES FOMENTO IMP. EMPRE. TRAB. AUTO ECONOMÍA SOCIAL	6.640	NÚMERO
1100	72C	EMPREENDEDORES SENSIBIL. MICROEMPRESA GENER.	84.000	Nº HOMBRES
1100	72C	EMPREENDEDORAS SENSIBIL. MICROEMPRESA GENER.	94.500	Nº MUJERES
1100	72C	ALUMNADO FOMENTO SIST. EDUCA PÚBLICO ANDALUZ	16.100	Nº HOMBRES
1100	72C	ALUMNADO FOMENTO SIST. EDUCA PÚBLICO ANDALUZ	29.900	Nº MUJERES
1100	72C	EMPRE. TRAB. Y DESEM. PROGR. FORMA. PROFESIONAL	11.000	Nº HOMBRES
1100	72C	EMPRE. TRAB. Y DESEM. PROGR. FORMA. PROFESIONAL	16.900	Nº MUJERES
1100	72C	APOYO A EMPRESAS CREADAS	16.075	Nº EMPRESAS
1100	72C	APOYO A EMPRESAS CONSOLIDADAS	1.350	Nº EMPRESAS
1100	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	12.262	Nº HOMBRES
1100	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	9.400	Nº MUJERES
1100	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	1.390	Nº HOMBRES
1100	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	1.410	Nº MUJERES
1100	72C	TÉCNICO DE APOYO EMPREDER PROYEC. EMPRESA	377	Nº HOMBRES
1100	72C	TÉCNICA DE APOYO EMPREDER PROYEC. EMPRESA	611	Nº MUJERES
1100	72C	BENEFICIARIOS DE BECAS	25	Nº HOMBRES
1100	72C	BENEFICIARIAS DE BECAS	25	Nº MUJERES
1132	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES HOMBRES	40	Nº HOMBRES
1132	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES MUJERES	60	Nº MUJERES
1800	75A	ACREDITACIÓN MARCA EXCELENCIA EN IGUALDAD	33	PORC. EMPRESAS
1800	75A	REVISIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS	20	NÚMERO
1800	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	4	NÚMERO
1800	75A	ALUMNADO ACTIVIDAD FORMATIVA	32	Nº ALUMNOS
1800	75A	ALUMNADO ACTIVIDAD FORMATIVA	48	Nº ALUMNAS
1800	75A	SOLICITUDES DE MOVILIDAD	111	Nº HOMBRES
1800	75A	SOLICITUDES DE MOVILIDAD	164	Nº MUJERES
1800	75A	PROCESOS DE I.T.	50	Nº HOMBRES
1800	75A	PROCESOS DE I.T.	74	Nº MUJERES
1800	75A	SUGERENCIAS ENVIADAS BUZÓN DE SUGERENCIAS	29	PORC. HOMBRES
1800	75A	SUGERENCIAS ENVIADAS BUZÓN DE SUGERENCIAS	71	PORC. MUJERES
1800	75B	PROGR. DE ESTRATEG. DE TURISMO SOST. VALORACIÓN DE GÉNERO	42	PORCENTAJE
1800	75B	ESTUDIOS, ESTADÍSTICAS E INVEST. DESAGREGADOS POR SEXO	80	PORCENTAJE
1800	75B	VISITANTES COMUNIDAD TURÍSTICA ANDALUCÍA	485.000	Nº VISIT. HOMBRES
1800	75B	VISITANTES COMUNIDAD TURÍSTICA ANDALUCÍA	515.000	Nº VISIT. MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1800	75B	CONTACTOS CAMPAÑA DE PUBLICIDAD	218	MILL.HOMBRES
1800	75B	CONTACTOS CAMPAÑA DE PUBLICIDAD	232	MILL.MUJERES
1800	75B	ACUERD. COLAB. PARA DIFUS. MARCA ANDALUCÍA	2	MILL.HOMBRES
1800	75B	ACUERD. COLAB. PARA DIFUS. MARCA ANDALUCÍA	2	MILL.MUJERES
1800	75B	PLATAFORMA DIFUSIÓN MARCA ANDALUCÍA	267	MILL.HOMBRES
1800	75B	PLATAFORMA DIFUSIÓN MARCA ANDALUCÍA	283	MILL.MUJERES
1800	75B	VENTANAS COMUNICACIÓN PERMANENTE	85	MILL.HOMBRES
1800	75B	VENTANAS COMUNICACIÓN PERMANENTE	90	MILL.MUJERES
1800	75B	ALIANZAS ESTRATÉGIGAS	606.250	Nº VISIT. HOMBRES
1800	75B	ALIANZAS ESTRATÉGIGAS	643.750	Nº VISIT. MUJERES
1800	75B	MARKETING DIGITAL	606.250	Nº VISIT. HOMBRES
1800	75B	MARKETING DIGITAL	643.750	Nº VISIT. MUJERES
1800	75D	ACCIONES DE TRANSFEREN. DEL CONOCIMIENTO	350	Nº HOMBRES PARTIC.
1800	75D	ACCIONES DE TRANSFEREN. DEL CONOCIMIENTO	250	Nº MUJERES PARTIC.
1800	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	40	Nº ALUMNOS
1800	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	41	Nº ALUMNAS
1800	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	100	Nº ALUMNOS
1800	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	80	Nº ALUMNAS
1800	75D	PROYECTOS FOMENTO ESTUDIOS	6	Nº BECARIOS
1800	75D	PROYECTOS FOMENTO ESTUDIOS	11	Nº BECARIAS
1800	75D	EMPRESAS QUE PUNTUAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	70	NÚMERO
1800	75D	ESTUDIO CON PERSP. GÉNERO EN EL REGISTRO DE TURISMO DE ANDALUCÍA	1	Nº ESTUDIOS
1800	76A	FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR (BECAS)	12	Nº HOMBRES
1800	76A	FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR (BECAS)	20	Nº MUJERES
1800	76A	RECONOCIMIENTO TRAYECTORIA PROFESIONAL	5	Nº CANDIDATOS
1800	76A	RECONOCIMIENTO TRAYECTORIA PROFESIONAL	5	Nº CANDIDATAS
1800	76A	PYMES COMERC. QUE PUNTUAN EN CRITERIOS IGUALDAD	5	PORC. EMPRESAS
1800	76A	MÓDULOS FORMATIVOS INCLUSIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO	5	Nº MÓDULOS
1800	76A	PREMIOS ANDALUCÍA COMERCIO INTERIOR	5	PORC. CANDIDATOS
1800	76A	PREMIOS ANDALUCÍA COMERCIO INTERIOR	5	PORC. CANDIDATAS

04 AGRARIA Y PESQUERA

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71A	MUESTREO DE EXPLOTACIONES GANADERAS IDENTIFICADAS	18.585	Nº TITUL.HOM.
1600	71A	MUESTREO DE EXPLOTACIONES GANADERAS IDENTIFICADAS	5.645	Nº TITUL.MUJ.
1600	71C	JÓVENES AGRICULTORES QUE SE INSTALAN	81	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71C	JÓVENES AGRICULTORAS QUE SE INSTALAN	67	Nº MUJERES
1600	71C	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN JÓVENES	1	NÚMERO
1600	71C	AGRICULTORES BENEF.MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	791	Nº HOMBRES
1600	71C	AGRICULTORAS BENEF.MODERNIZACIÓN EXPLOTACIONES	90	Nº MUJERES
1600	71C	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN MODERNIZACIÓN	1	NÚMERO
1600	71E	HOMBRES CONTRAT.GERENTES, TÉCN. Y ADMINISTRATIVOS	9	Nº HOMBRES
1600	71E	MUJERES CONTRAT.GERENTES, TÉCN. Y ADMINISTRATIVAS	4	Nº MUJERES
1600	71E	BENEFICIARIOS AYUDAS PROGRAMAS CALIDAD	4.320	HOMBRES
1600	71E	BENEFICIARIAS AYUDAS PROGRAMAS CALIDAD	1.680	MUJERES
1600	71E	BENEFICIARIOS PROYECTOS ECOLÓGICOS	5	HOMBRES
1600	71E	BENEFICIARIAS PROYECTOS ECOLÓGICOS	2	MUJERES
1600	71E	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	4	HOMBRES
1600	71E	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	1	MUJERES
1600	71F	BENEFICIARIOS CESE ANTICIPADO	134	Nº HOMBRES
1600	71F	BENEFICIARIAS CESE ANTICIPADO	57	Nº MUJERES
1600	71F	BENEFICIARIOS INDEMN. ZONAS DE MONTAÑA	5.300	Nº HOMBRES
1600	71F	BENEFICIARIAS INDEMN. ZONAS DE MONTAÑA	2.100	Nº MUJERES
1600	71F	BENEFICIARIOS FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.021	Nº HOMBRES
1600	71F	BENEFICIARIAS FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	585	Nº MUJERES
1600	71F	BENEFICIARIOS AYUDAS AGROAMBIENTALES	11.100	Nº HOMBRES
1600	71F	BENEFICIARIAS AYUDAS AGROAMBIENTALES	5.400	Nº MUJERES
1600	71F	RECEPTORES AYUDA NACIONAL FRUTOS CÁSCARA	8.100	Nº HOMBRES
1600	71F	RECEPTORAS AYUDA NACIONAL FRUTOS CÁSCARA	4.100	Nº MUJERES
1600	71F	BENEFICIARIOS AYUDAS PLAN APÍCOLA NACIONAL	750	Nº HOMBRES
1600	71F	BENEFICIARIAS AYUDAS PLAN APÍCOLA NACIONAL	300	Nº MUJERES
1600	71F	BENEF. INDEMN. COMPENS. OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	3.600	Nº HOMBRES
1600	71F	BENEF. INDEMN. COMPENS. OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	1.300	Nº MUJERES
1600	71H	SOLIC. AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	218	Nº HOMBRES
1600	71H	SOLIC. AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	109	Nº MUJERES
1600	71H	BENEFICIARIOS AYUDAS PDR	189	Nº HOMBRES
1600	71H	BENEFICIARIAS AYUDAS PDR	142	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO CREADO POR PROG.DE DESARROLLO RURAL	423	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO CREADO POR PROG.DE DESARROLLO RURAL	311	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DES. RURAL	72	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DES. RURAL	81	Nº MUJERES
1600	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROG. DESAR. RURAL	702	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROG. DESAR. RURAL	415	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANT. CON PROG. DESAR. RURAL	129	Nº HOMBRES
1600	71H	EMPLEO JOVEN MANT. CON PROG. DESAR. RURAL	106	Nº MUJERES
1600	71H	PROYECTOS INCORP. PERSPECTIVA GÉNERO	40	Nº PROYECTOS
1600	71P	EMPLEO PROMOCIONADO	20	Nº MUJERES

05 PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	120	Nº HOMBRES
1100	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	100	Nº MUJERES
1100	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	1.300	Nº HOMBRES
1100	11F	PERSONAS RECEPTORAS PUBLICACIONES	1.100	Nº MUJERES
1100	31M	ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL	500	Nº HOMBRES
1100	31M	ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL	500	Nº MUJERES
1100	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	800	Nº HOMBRES
1100	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	1.280	Nº MUJERES
1100	32L	PART. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	400	Nº HOMBRES
1100	32L	PART. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	900	Nº MUJERES
1100	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. CON DISCAPACIDAD	6.000	Nº HOMBRES
1100	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. CON DISCAPACIDAD	4.500	Nº MUJERES
1100	32L	PARTICIPANTES ITINERARIOS PERSONALIZADOS INSERC.	190.000	Nº HOMBRES
1100	32L	PARTICIPANTES ITINERARIOS PERSONALIZADOS INSERC.	200.000	Nº MUJERES
1100	32L	EMPLEOS PLAN BONO JOVEN	2.812	Nº HOMBRES
1100	32L	EMPLEOS PLAN BONO JOVEN	3.428	Nº MUJERES
1133	310	ESTUDIOS Y TRABAJOS TÉCNICOS	6	NÚMERO
1133	310	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	400	NÚMERO
1133	310	ASISTENTES FORMACIÓN A DISTANCIA	400	NÚMERO
1133	310	PROVINCIALIZACIÓN DE ENCUESTAS	8	NÚMERO
1139	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	2.000	Nº HOMBRES
1139	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS	3.050	Nº MUJERES
1139	32L	PART. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	400	Nº HOMBRES
1139	32L	PART. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	900	Nº MUJERES
1139	32L	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI	190.000	Nº HOMBRES
1139	32L	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI	200.000	Nº MUJERES
1139	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. DISCAPACITADAS	6.000	Nº HOMBRES
1139	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. DISCAPACITADAS	4.500	Nº MUJERES
1139	32L	EMPLEOS PLAN BONO JOVEN	2.812	Nº HOMBRES
1139	32L	EMPLEOS PLAN BONO JOVEN	3.428	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	32E	FAMILIAS BENEFICIARIAS SOLICITUD POR HOMBRES	83.405	Nº UNID. FAM
1200	32E	FAMILIAS BENEFICIARIAS SOLICITUD POR MUJERES	92.036	Nº UNID. FAM
1200	32E	AUXILIAR SAD	17	Nº HOMBRES
1200	32E	AUXILIAR SAD	838	Nº MUJERES
1300	32D	ALUMNOS PLANES FORMAC. TRABAJ. OCUPADOS	22.557	Nº ALUMNOS
1300	32D	ALUMNAS PLANES FORMAC. TRABAJ. OCUPADOS	27.569	Nº ALUMNAS
1300	32D	ALUMNOS ACCIONES FORMAT. DESEMPLEADOS	30.036	Nº ALUMNOS
1300	32D	ALUMNAS ACCIONES FORMAT. DESEMPLEADAS	37.044	Nº ALUMNAS
1300	32D	ALUMNOS PROGR. MIXTOS DE FORMAC. Y EMPLEO	1.180	Nº ALUMNOS
1300	32D	ALUMNAS PROGR. MIXTOS DE FORMAC. Y EMPLEO	1.443	Nº ALUMNAS
1300	32D	ALUMNOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.575	Nº ALUMNOS
1300	32D	ALUMNAS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.925	Nº ALUMNAS

06 MEDIOAMBIENTAL

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1700	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	171	Nº HOMBRES
1700	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	174	Nº MUJERES
1700	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	140.000	Nº BENEFICIARIOS
1700	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	150.000	Nº BENEFICIARIAS
1700	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	500	Nº BENEFICIARIOS
1700	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	500	Nº BENEFICIARIAS
1700	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	1.100	Nº BENEFICIARIOS
1700	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	1.200	Nº BENEFICIARIAS
1700	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	6	Nº HOMBRES
1700	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	14	Nº MUJERES
1700	44D	RESPONSABLE SIST. CALIDAD MARCA PARQUE NAT.	168	Nº HOMBRES
1700	44D	RESPONSABLE SIST. CALIDAD MARCA PARQUE NAT.	56	Nº MUJERES
1700	44D	PARTICIPANTES ACCIONES FORM. ADH. EMPRESAS	12	Nº HOMBRES
1700	44D	PARTICIPANTES ACCIONES FORM. ADH. EMPRESAS	8	Nº MUJERES
1700	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	3.328	Nº EMPLEADOS
1700	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	167	Nº EMPLEADAS
1700	44E	CAZADORES	511.458	Nº HABILITADOS
1700	44E	CAZADORAS	10.975	Nº HABILITADAS
1700	44E	PESCADORES	205.479	Nº HABILITADOS
1700	44E	PESCADORAS	16.158	Nº HABILITADAS
1700	44E	GUARDAS DE COTO	7.088	Nº HABILITADOS
1700	44E	GUARDAS DE COTO	210	Nº HABILITADAS
1700	44F	CONSULTA A TRAVÉS DEL SIST. INTEG. A USUARIOS	27.250	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1700	44F	CONSULTA A TRAVÉS DEL SIST. INTEG. A USUARIOS	16.750	Nº MUJERES
1700	44F	AYUDAS EMPLEO GENERADO O MANTENIDO	40	Nº HOMBRES
1700	44F	AYUDAS EMPLEO GENERADO O MANTENIDO	17	Nº MUJERES

07 EDUCACIÓN

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	42J	ALUMNADO MATRICULADO GRADO	107.000	Nº HOMBRES
1100	42J	ALUMNADO MATRICULADO GRADO	128.000	Nº MUJERES
1100	42J	ALUMNADO MATRICULADO MÁSTERES OFICIALES	7.500	Nº HOMBRES
1100	42J	ALUMNADO MATRICULADO MÁSTERES OFICIALES	9.500	Nº MUJERES
1100	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	32.500	Nº HOMBRES
1100	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	39.600	Nº MUJERES
1100	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	10.800	Nº HOMBRES
1100	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR	6.200	Nº MUJERES
1100	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	4.100	Nº HOMBRES
1100	42J	PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	5.150	Nº MUJERES
1100	42J	BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESA	800	Nº HOMBRES
1100	42J	BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESA	1.200	Nº MUJERES
1100	42J	ALUMNADO EN REDES DE MOVILIDAD ERASMUS	3.600	Nº HOMBRES
1100	42J	ALUMNADO EN REDES DE MOVILIDAD ERASMUS	4.400	Nº MUJERES
1100	42J	DEPARTAMENTOS DIRIGIDOS POR MUJERES	21	PORCENTAJE
1100	42J	MUJERES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	43	PORCENTAJE
1100	42J	INVESTIGADORAS PRINCIPALES	23	PORCENTAJE
1100	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS POR MUJERES	20	PORCENTAJE
1100	42J	MUJERES MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES	31	PORC. MUJERES
1300	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	285.663	Nº ALUMNOS
1300	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	267.309	Nº ALUMNAS
1300	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	186.595	Nº ALUMNOS
1300	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	175.949	Nº ALUMNAS
1300	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	2.996	Nº ALUMNOS
1300	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	4.004	Nº ALUMNAS
1300	31P	ALUMNADO CENTROS PLAN APERTURA	330.547	Nº ALUMNOS
1300	31P	ALUMNADO CENTROS PLAN APERTURA	307.253	Nº ALUMNAS
1300	31P	ALUMNADO BENEF. BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	527	Nº ALUMNOS
1300	31P	ALUMNADO BENEF. BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	473	Nº ALUMNAS
1300	42A	TRAMITACIÓN INFORMES IMPACTO GÉNERO	35	NÚMERO
1300	42A	TRAMITACIÓN SOLIC. BECAS Y AYUDAS ESTUDIO	256.664	NÚMERO
1300	42A	PERSONAL ASISTENTE A CURSOS DE FORMACIÓN	100	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1300	42A	PERSONAL ASISTENTE A CURSOS DE FORMACIÓN	100	Nº MUJERES
1300	42A	INFRAEST.CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	1.000	NUM. USUARIOS
1300	42A	INFRAEST.CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	1.100	NUM. USUARIAS
1300	42B	ASESORES DE FORMACIÓN	179	Nº ASESORES
1300	42B	ASESORAS DE FORMACIÓN	179	Nº ASESORAS
1300	42C	ALUMNADO EDUC. INFANTIL C. PUBL. 2º CICLO	114.424	Nº ALUMNOS
1300	42C	ALUMNADO EDUC. INFANTIL C. PUBL. 2º CICLO	107.200	Nº ALUMNAS
1300	42C	ALUMNADO EDUCACIÓN PRIMARIA C. PÚBLICOS	227.122	Nº ALUMNOS
1300	42C	ALUMNADO EDUCACIÓN PRIMARIA C. PÚBLICOS	211.641	Nº ALUMNAS
1300	42D	ALUMNADO BACHILLER C. PÚBLICOS	46.987	Nº ALUMNOS
1300	42D	ALUMNADO BACHILLER C. PÚBLICOS	53.590	Nº ALUMNAS
1300	42D	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS C. PÚBLICOS	46.865	Nº ALUMNOS
1300	42D	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS C. PÚBLICOS	37.092	Nº ALUMNAS
1300	42D	ALUMNADO PROGRAMAS PCPI	8.831	Nº ALUMNOS
1300	42D	ALUMNADO PROGRAMAS PCPI	3.555	Nº ALUMNAS
1300	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	50.012	Nº ALUMNOS
1300	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	54.179	Nº ALUMNAS
1300	42D	ALUMNADO E.S.O	145.748	Nº ALUMNOS
1300	42D	ALUMNADO E.S.O	135.285	Nº ALUMNAS
1300	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO PROGRAMA FP DUAL	2.250	Nº ALUMNOS
1300	42D	ALUMNADO BENEFICIARIO PROGRAMA FP DUAL	2.750	Nº ALUMNAS
1300	42D	PART. PROCED. ACREDITA. EVAL. COMPETEN. PROF.	8.000	Nº PARTICIPANTES
1300	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCACIONALES ESPECIALES	48.380	Nº ALUMNOS
1300	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCACIONALES ESPECIALES	25.986	Nº ALUMNAS
1300	42E	PROFESORADO CENTROS ESPECÍFICOS	225	Nº PROFESORES
1300	42E	PROFESORADO CENTROS ESPECÍFICOS	662	Nº PROFESORAS
1300	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	50	Nº HOMBRES
1300	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	221	Nº MUJERES
1300	42E	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	9.571	Nº ALUMNOS
1300	42E	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	4.847	Nº ALUMNAS
1300	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	53.130	Nº ALUMNOS
1300	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	49.044	Nº ALUMNAS
1300	42F	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	1.200	Nº ALUMNOS
1300	42F	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	1.394	Nº ALUMNAS
1300	42F	BENEFICIARIOS BECA ADRIANO	3.444	Nº ALUMNOS
1300	42F	BENEFICIARIAS BECA ADRIANO	3.222	Nº ALUMNAS
1300	42G	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	736	Nº ALUMNOS
1300	42G	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	1.041	Nº ALUMNAS
1300	42G	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	2.872	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1300	42G	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	2.633	Nº ALUMNAS
1300	42G	ALUMNADO EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	77.512	Nº ALUMNOS
1300	42G	ALUMNADO EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	113.131	Nº ALUMNAS
1300	42G	FORMACIÓN BÁSICA	1.980	Nº UNIDADES
1300	42G	OTROS PLANES	5.377	Nº UNIDADES
1300	42G	ALUMNADO ESO Y BACHILLER DE ADULTOS	30.409	Nº ALUMNOS
1300	42G	ALUMNADO ESO Y BACHILLER DE ADULTOS	25.497	Nº ALUMNAS
1300	42H	ALUMNADO ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	26.516	Nº ALUMNOS
1300	42H	ALUMNADO ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	51.128	Nº ALUMNAS
1300	42H	ALUMNADO CONSERVATORIO DE MÚSICA	13.098	Nº ALUMNOS
1300	42H	ALUMNADO CONSERVATORIO DE MÚSICA	14.293	Nº ALUMNAS
1300	42I	ALUMNADO PRIMER CICLO EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	42.995	Nº ALUMNOS
1300	42I	ALUMNADO PRIMER CICLO EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	39.220	Nº ALUMNAS
1300	42I	PLAZAS DE PRIMER CICLO DE INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	1.588	Nº CENTROS
1300	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	132.615	Nº ALUMNOS
1300	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	123.285	Nº ALUMNAS
1331	42A	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	13	Nº HOMBRES
1331	42A	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	13	Nº MUJERES
1331	42A	INFORMES ALUMNADO	143.000	Nº ALUMNOS
1331	42A	INFORMES ALUMNADO	150.000	Nº ALUMNAS
1331	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	49.000	Nº ALUMNOS
1331	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	46.000	Nº ALUMNAS
1331	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O.	53.000	Nº ALUMNOS
1331	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O.	48.000	Nº ALUMNAS
1331	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO: ALUMNADO	102.000	Nº ALUMNOS
1331	54C	CUESTIONARIO DE CONTEXTO: ALUMNADO	94.000	Nº ALUMNAS
1331	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	50.000	Nº ALUMNOS
1331	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	47.000	Nº ALUMNAS
1332	42H	ALUMNADO ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	1.448	Nº ALUMNOS
1332	42H	ALUMNADO ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	1.380	Nº ALUMNAS

08 SANIDAD

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA (6 A 15 AÑOS)	458.003	Nº NIÑOS
1200	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA (6 A 15 AÑOS)	447.382	Nº NIÑAS
1200	31P	DENTISTAS PROGRAMA	572	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	31P	DENTISTAS PROGRAMA	541	Nº MUJERES
1200	31P	NIÑOS ATENDIDOS (6 A 15 AÑOS)	162.189	NÚMERO
1200	31P	NIÑAS ATENDIDAS (6 A 15 AÑOS)	158.128	NÚMERO
1200	31P	NIÑOS ATENDIDOS DENTISTAS CONCERTADOS	130.128	NÚMERO
1200	31P	NIÑAS ATENDIDAS DENTISTAS CONCERTADOS	127.110	NÚMERO
1200	31P	ASOCIACIONES CONFEDERACIÓN PLAN ALZHEIMER	117	NÚMERO
1200	31P	ASOCIADOS CONFEDERACIÓN PLAN ALZHEIMER	2.800	Nº HOMBRES
1200	31P	ASOCIADAS CONFEDERACIÓN PLAN ALZHEIMER	18.400	Nº MUJERES
1200	31P	ATENDIDOS PLAN ATENCIÓN INFANT. TEMPRANA	10.100	Nº NIÑOS
1200	31P	ATENDIDAS PLAN ATENCIÓN INFANT. TEMPRANA	5.480	Nº NIÑAS
1200	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA APRENDE A SONREIR	137.400	Nº NIÑOS
1200	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA APRENDE A SONREIR	128.800	Nº NIÑAS
1200	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA SONRISITAS	14.450	Nº NIÑOS
1200	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA SONRISITAS	12.950	Nº NIÑAS
1200	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERS. DISCAP.	1.383	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERS. DISCAP.	922	Nº MUJERES
1200	31P	PLAZAS C. OCUPACIONALES PERS. DISCAP.	3.600	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS C. OCUPACIONALES PERS. DISCAP.	2.400	Nº MUJERES
1200	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERS. DISCAPAC.	1.019	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERS. DISCAPAC.	680	Nº MUJERES
1200	31P	ATENCIÓN RESIDENCIAL NO DEPENDIENTES	282	Nº HOMBRES
1200	31P	ATENCIÓN RESIDENCIAL NO DEPENDIENTES	423	Nº MUJERES
1200	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERS. MAYORES	1.070	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERS. MAYORES	2.500	Nº MUJERES
1200	31P	PLAZAS PROG. RESPIRO FAMILIAR MAYORES	151	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS PROG. RESPIRO FAMILIAR MAYORES	352	Nº MUJERES
1200	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	1.252	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	2.900	Nº MUJERES
1200	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERS. DISCAP.	83	Nº HOMBRES
1200	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERS. DISCAP.	63	Nº MUJERES
1200	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	295	Nº HOMBRES
1200	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	769	Nº MUJERES
1200	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES	1.550	Nº NIÑOS
1200	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES	1.678	Nº NIÑAS
1200	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO DE TERCER HIJO	1.380	Nº NIÑOS
1200	31P	AYUDAS POR NACIMIENTO DE TERCER HIJO	1.126	Nº NIÑAS
1200	31P	ATENCIÓN RESIDENCIAL DEPENDIENTES	235	Nº HOMBRES
1200	31P	ATENCIÓN RESIDENCIAL DEPENDIENTES	352	Nº MUJERES
1200	41A	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	854	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	41A	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	2.983	Nº ALUMNAS
1200	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN AAPPEES	20.360	Nº HOMBRES
1200	41C	INGRESOS DE HOSPITALIZACIÓN AAPPEES	28.140	Nº MUJERES
1200	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS AAPPEES	26.100	Nº HOMBRES
1200	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS AAPPEES	30.600	Nº MUJERES
1200	41C	CONSULTAS MÉDICAS AAPPEES	631.800	Nº HOMBRES
1200	41C	CONSULTAS MÉDICAS AAPPEES	741.700	Nº MUJERES
1200	41C	URGENCIAS ASISTIDAS AAPPEES	370.600	Nº HOMBRES
1200	41C	URGENCIAS ASISTIDAS AAPPEES	385.000	Nº MUJERES
1200	41D	PARTICIPANT. PROGR. ALIM. SALUDABLE ESCUELA	82.700	Nº NIÑOS
1200	41D	PARTICIPANT. PROGR. ALIM. SALUDABLE ESCUELA	77.000	Nº NIÑAS
1200	41D	PARTICIPANTES FORMA JOVEN	117.000	Nº NIÑOS
1200	41D	PARTICIPANTES FORMA JOVEN	109.000	Nº NIÑAS
1200	41D	PARTICIPANTES PROG. A NO FUMAR ME APUNTO	43.000	Nº NIÑOS
1200	41D	PARTICIPANTES PROG. A NO FUMAR ME APUNTO	38.700	Nº NIÑAS
1200	41D	SUBV. ATENCIÓN-PREVENCIÓN PROSTITUCIÓN	45	Nº PROYECTOS
1200	41D	INFORMES ANUALES PLANES INTEGRALES	9	NÚMERO
1200	41D	PERSONAL FORMADO VIOLENCIA DE GÉNERO	830	Nº HOMBRES
1200	41D	PERSONAL FORMADO VIOLENCIA DE GÉNERO	2.080	Nº MUJERES
1200	41D	PERSONAL FORMADO HUMANIZACIÓN DEL PARTO	160	Nº HOMBRES
1200	41D	PERSONAL FORMADO HUMANIZACIÓN DEL PARTO	785	Nº MUJERES
1200	41D	PERSONAL FORMADO OBESIDAD INFANTIL	30	Nº HOMBRES
1200	41D	PERSONAL FORMADO OBESIDAD INFANTIL	65	Nº MUJERES
1200	41D	PERSONAL FORMADO BUEN TRATO INFANTIL	5	Nº HOMBRES
1200	41D	PERSONAL FORMADO BUEN TRATO INFANTIL	25	Nº MUJERES
1200	41D	PERSONAL FORMADO SALUD SEXUAL REPRODUCTIVA	10	Nº HOMBRES
1200	41D	PERSONAL FORMADO SALUD SEXUAL REPRODUCTIVA	35	Nº MUJERES
1200	41D	PERSONAL FORMADO VACUNAS	20	Nº HOMBRES
1200	41D	PERSONAL FORMADO VACUNAS	40	Nº MUJERES
1200	41J	DICTÁMENES MÉDICOS RESP. PATRIMONIAL	32	Nº HOMBRES
1200	41J	DICTÁMENES MÉDICOS RESP. PATRIMONIAL	39	Nº MUJERES
1200	41J	CONTROL DIRECTO DE ASEGURADOS EN IT	60.319	Nº HOMBRES
1200	41J	CONTROL DIRECTO DE ASEGURADOS EN IT	72.344	Nº MUJERES
1200	41J	CONTROL PERSONAL JUNTA ANDALUCÍA EN IT	3.398	Nº HOMBRES
1200	41J	CONTROL PERSONAL JUNTA ANDALUCÍA EN IT	6.785	Nº MUJERES
1200	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN IT	8.791	Nº HOMBRES
1200	41J	CONTROL PERSONAL DEL SSPA EN IT	25.277	Nº MUJERES
1200	41J	ABSENTISMO POR IT	2	PORC. HOMBRES
1200	41J	ABSENTISMO POR IT	2	PORC. MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	41J	INCIDENCIA POR IT	16	PORC. HOMBRES
1200	41J	INCIDENCIA POR IT	25	PORC. MUJERES
1200	41J	DURACIÓN MEDIA: HOMBRES	52	Nº DÍAS
1200	41J	DURACIÓN MEDIA: MUJERES	45	Nº DÍAS
1200	41K	PERSONAS REGISTRADAS EN LA BVSSPA	2.000	NÚMERO
1200	41K	CONS.TFNO. ANDAL.24H.:SALUD SEX.REPRODUC	28.000	NÚMERO
1200	41K	ACTIVIDADES DOCENTES PROGR. ALUMNOS EASP	3.605	Nº HORAS
1200	41K	ACTIVIDADES DOCENTES PROGR. ALUMNAS EASP	3.605	Nº HORAS
1231	31P	HOMBRES SUSCEPTIBLES ATENCIÓN DOMICILIO	524.360	Nº HOMBRES
1231	31P	MUJERES SUSCEPTIBLES ATENCIÓN DOMICILIO	726.508	Nº MUJERES
1231	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	204.428	Nº HOMBRES
1231	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	329.540	Nº MUJERES
1231	31P	CUIDADORES INCLUIDOS EN CARTERA DE SERVICIOS	37.856	Nº HOMBRES
1231	31P	CUIDADORAS INCLUIDAS EN CARTERA DE SERVICIOS	144.860	Nº MUJERES
1231	31P	CUID. GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFICACIÓN	7.571	Nº HOMBRES
1231	31P	CUID. GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFICACIÓN	28.396	Nº MUJERES
1231	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS DOMICILIO	39	Nº HOMBRES
1231	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS DOMICILIO	45	Nº MUJERES
1231	31P	COBERT. CON TARJETA + CUIDADO PORCENTAJE	26	Nº HOMBRES
1231	31P	COBERT. CON TARJETA + CUIDADO PROCNTAJE	39	Nº MUJERES
1231	31P	NIÑOS SUCEPTIBLE DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	165.000	Nº NIÑOS
1231	31P	NIÑAS SUCEPTIBLE DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	159.500	Nº NIÑAS
1231	31P	CONSULTA AMBULAT. SALUD MENTAL INF-JUVENIL	110.500	Nº NIÑOS
1231	31P	CONSULTA AMBULAT. SALUD MENTAL INF-JUVENI	49.000	Nº NIÑAS
1231	31P	NIÑOS ATENDIDOS EN DISPOSITIVO SALUD MENTALL	27.500	Nº NIÑOS
1231	31P	NIÑAS ATENDIDAS EN DISPOSITIVO SALUD MENTAL	15.500	Nº NIÑAS
1231	31P	PACIENTES BENEF. MATERIAL AYUDA DOMICILIO	12.696	Nº HOMBRES
1231	31P	PACIENTES BENEF. MATERIAL AYUDA DOMICILIO	17.351	Nº MUJERES
1231	41A	ASISTENTES CURSOS FORMAC. PARA PERSONAL	78.500	Nº HOMBRES
1231	41A	ASISTENTES CURSOS FORMAC. PARA PERSONAL	102.000	Nº MUJERES
1231	41A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	10.000	Nº HOMBRES
1231	41A	PERMISOS Y LICENCIAS CONCEDIDOS	30.000	Nº MUJERES
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	70.000	Nº HOMBRES
1231	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	95.000	Nº MUJERES
1231	41B	ASISTENTES A ACTIV. EXTERNAS FORMACIÓN	7.000	Nº HOMBRES
1231	41B	ASISTENTES A ACTIV. EXTERNAS FORMACIÓN	8.500	Nº MUJERES
1231	41B	NUM. ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	900	Nº HOMBRES
1231	41B	NUM. ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	900	Nº MUJERES
1231	41B	NUM. ASISTENTES A ACT. FORMAC. DE IAVANTE	1.600	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1231	41B	NUM. ASISTENTES A ACT. FORMAC. DE IAVANTE	2.100	Nº MUJERES
1231	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	1.330	Nº HOMBRES
1231	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	2.680	Nº MUJERES
1231	41B	MATRONES EN FORMACIÓN	15	NÚMERO
1231	41B	MATRONAS EN FORMACIÓN	145	NÚMERO
1231	41B	EIR SALUD MENTAL	4	Nº HOMBRES
1231	41B	EIR SALUD MENTAL	30	Nº MUJERES
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESAS	2	Nº HOMBRES
1231	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESA	14	Nº MUJERES
1231	41B	EIR ENFERMERÍA FAMILIA Y COMUNITARIA	6	Nº HOMBRES
1231	41B	EIR ENFERMERÍA FAMILIA Y COMUNITARIA	24	Nº MUJERES
1231	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA	6	Nº HOMBRES
1231	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA	16	Nº MUJERES
1231	41C	Nº CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	32.913	MILES HOMBRES
1231	41C	Nº CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	42.260	MILES MUJERES
1231	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.246.582	Nº HOMBRES
1231	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.893.964	Nº MUJERES
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	221.073	Nº HOMBRES
1231	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	270.677	Nº MUJERES
1231	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN POR 100	210	ÍNDICE HOMBRES
1231	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN POR 100	155	ÍNDICE MUJERES
1231	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	83.368	Nº HOMBRES
1231	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	89.936	Nº MUJERES
1231	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIR. MAYOR AMBULATORIA POR 100	95	ÍNDICE HOMBRES
1231	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIR. MAYOR AMBULATORIA POR 100	96	ÍNDICE MUJERS
1231	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	5.040.253	Nº HOMBRES
1231	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	6.702.108	Nº MUJERES
1231	41C	DÍAS DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA AT. ESP.	46	DÍAS HOMBRES
1231	41C	DÍAS DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA AT. ESP.	46	DÍAS MUJERES
1231	41C	DÍAS DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	21	DÍAS HOMBRES
1231	41C	DÍAS DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	21	DÍAS MUJERES
1231	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICO	392.017	Nº HOMBRES
1231	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DIA MÉDICO	479.131	Nº MUJERES
1231	41C	COBERTURA PROCESO ASIST. INTEGRADO DIABET.	7	PORC.HOMBRES
1231	41C	COBERTURA PROCESO ASIST. INTEGRADO DIABET.	6	PORC.MUJERES
1231	41C	HOSP. PACIENTES TRAUMT. CRANEO-ENCEF. GRAVE	2.447	Nº HOMBRES
1231	41C	HOSP. PACIENTES TRAUMT. CRANEO-ENCEF. GRAVE	1.054	Nº MUJERES
1231	41E	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN DE LA DONACIÓN	1	ÍNDICE
1231	41F	DONANTES	180	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1231	41F	DONANTES	132	Nº MUJERES
1231	41F	TRASPLANTES RENALES	265	Nº HOMBRES
1231	41F	TRASPLANTES RENALES	165	Nº MUJERES
1231	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS	165	Nº HOMBRES
1231	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS	50	Nº MUJERES
1231	41F	TRASPLANTES CARDÍACOS	25	Nº HOMBRES
1231	41F	TRASPLANTES CARDÍACOS	15	Nº MUJERES
1231	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN	20	Nº HOMBRES
1231	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN	8	Nº MUJERES
1231	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS	18	Nº HOMBRES
1231	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS	6	Nº MUJERES
1231	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEAS	242	Nº HOMBRES
1231	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEAS	206	Nº MUJERES
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	41	PORC. HOMBRES
1231	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS	59	PORC. MUJERES

09 SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REG. G. VOL.	185.915	Nº HOMBRES
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REG. G. VOL.	228.163	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES CONGRESO	320	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES CONGRESO	463	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES	9	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES	13	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES DÍA INTERN. VOLUNTARIADO	200	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES DÍA INTERN. VOLUNTARIADO	500	Nº MUJERES
1100	44J	PERSONAS TRABAJADORAS	12.500	Nº HOMBRES
1100	44J	PERSONAS TRABAJADORAS	13.500	Nº MUJERES
1100	44J	ESTANCIAS HOMBRES	63.000	NÚMERO
1100	44J	ESTANCIAS MUJERES	65.000	NÚMERO
1100	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	3.000	Nº HOMBRES
1100	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS	5.000	Nº MUJERES
1100	44J	ESTANC. P. JUBILADAS Y PENSIONISTAS	18.000	Nº HOMBRES
1100	44J	ESTANC. P. JUBILADAS Y PENSIONISTAS	20.000	Nº MUJERES
1100	44J	PERSONAS DISCAPACIDAD	1.000	Nº HOMBRES
1100	44J	PERSONAS DISCAPACIDAD	1.300	Nº MUJERES
1100	44J	ESTANCIAS P. DISCAPACIDAD	4.000	Nº HOMBRES
1100	44J	ESTANCIAS P. DISCAPACIDAD	5.500	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	450	Nº HOMBRES
1200	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	700	Nº MUJERES
1200	31B	ALUMNADO PARTICIPANTE PROG. PREVENCIÓN	60.317	Nº ALUMNOS
1200	31B	ALUMNADO PARTICIPANTE PROG. PREVENCIÓN	57.251	Nº ALUMNAS
1200	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	19.000	Nº HOMBRES
1200	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	3.700	Nº MUJERES
1200	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	10.800	Nº HOMBRES
1200	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	2.500	Nº MUJERES
1200	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	1.800	Nº HOMBRES
1200	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	200	Nº MUJERES
1200	31B	USUARIOS RED DE ARTESANOS	263	Nº USUARIOS
1200	31B	USUARIAS RED DE ARTESANOS	53	Nº USUARIAS
1200	31B	CONTRATOS PROG. INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	150	Nº HOMBRES
1200	31B	CONTRATOS PROG. INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	30	Nº MUJERES
1200	31B	AYUDAS A LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO	4	Nº AYUDAS
1200	31B	PROYECTOS SUBVENCIONADOS	250	Nº PROYECTOS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS PROGR. RIESGO VULNER. SOCIAL	8.340	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES ATEND.PROGR.RIESGO VULNER.SOCIAL	8.025	Nº NIÑAS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAM. FAM	5.792	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIPOS TRATAM. FAM	5.589	Nº NIÑAS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS PROGRAMAS ABUSO SEXUAL	294	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS PROGRAMAS ABUSO SEXUAL	671	Nº NIÑAS
1200	31E	MENORES EXTRANJER. NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	2.018	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES EXTRANJER. NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	300	Nº NIÑAS
1200	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	1.481	Nº HOMBRES
1200	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	430	Nº MUJERES
1200	31E	MENORES ATENDIDOS ACOGIMIENTO FAMILIAR	3.043	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.704	Nº NIÑAS
1200	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	1.203	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	3.043	Nº NIÑAS
1200	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	99	Nº NIÑOS
1200	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	89	Nº NIÑAS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS POR SERV. POSTADOPCIÓN	318	Nº NIÑOS
1200	31E	MENORES ATENDIDOS POR SERV. POSTADOPCIÓN	282	Nº NIÑAS
1200	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	2.040	Nº NIÑOS
1200	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	1.360	Nº NIÑAS
1200	31G	USUARIOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	460.093	Nº HOMBRES
1200	31G	USUARIAS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	558.663	Nº MUJERES
1200	31G	SUBVENCIONES NO DISCRIMINACIÓN EN ZNTS	11	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	31G	USUARIOS DEMANDANTES DEL SURGE	3.232	Nº HOMBRES
1200	31G	USUARIAS DEMANDANTES DEL SURGE	3.157	Nº MUJERES
1200	31G	ACCIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL	13.037	Nº HOMBRES
1200	31G	ACCIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL	13.679	Nº MUJERES
1200	31G	SUBVENC. NO DISCRIMINACIÓN COMUNIDAD GITANA	14	NÚMERO
1200	31G	SUBVENC. NO DISCRIMINACIÓN COLECTIVOS	8	NÚMERO
1200	31G	SUBVENC. NO DISCRIMINACIÓN INMIGRANTES	9	NÚMERO
1200	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS DEPEND.	1.631	Nº HOMBRES
1200	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS DEPEND.	2.446	Nº MUJERES
1200	31R	USUARIOS PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	1.027	Nº HOMBRES
1200	31R	USUARIAS PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	1.792	Nº MUJERES
1200	31R	NÚMERO DE AYUDAS INDIVIDUALES	1.129	Nº HOMBRES
1200	31R	NÚMERO DE AYUDAS INDIVIDUALES	1.418	Nº MUJERES
1200	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDALUCÍA/JUNTA 65	24.080	Nº HOMBRES
1200	31R	NUEVAS TITULARES TARJETA ANDALUCÍA/JUNTA 65	31.920	Nº MUJERES
1200	31R	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	457	Nº HOMBRES
1200	31R	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	1.012	Nº MUJERES
1200	31R	BENEFICIARIOS PROGRAMA TURISMO SOCIAL	3.570	Nº HOMBRES
1200	31R	BENEFICIARIAS PROGRAMA TURISMO SOCIAL	8.330	Nº MUJERES
1200	31R	USUARIOS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	27.640	Nº HOMBRES
1200	31R	USUARIAS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	90.391	Nº MUJERES
1200	31R	PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	2.485	Nº HOMBRES
1200	31R	PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	5.800	Nº MUJERES
1200	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS DEPEND.	1.650	Nº HOMBRES
1200	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS DEPEND.	4.353	Nº MUJERES
1200	31R	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR	1.012	Nº HOMBRES
1200	31R	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR	294	Nº MUJERES
1200	31R	EXPTES. TRAMITADOS CENTROS ORIENT. Y VALOR	76.134	Nº HOMBRES
1200	31R	EXPTES. TRAMITADOS CENTROS ORIENT. Y VALOR	66.380	Nº MUJERES
1232	32G	FORM. GÉNERO PERSONAL UNID. IGUALDAD J.A.	20	Nº HOMBRES
1232	32G	FORM. GÉNERO PERSONAL UNID. IGUALDAD J.A.	40	Nº MUJERES
1232	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA: HOMBRES	35	Nº QUEJAS
1232	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA: MUJERES	180	Nº QUEJAS
1232	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO PROFESORADO EP Y ESO	350	Nº HOMBRES
1232	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO PROFESORADO EP Y ESO	1.100	Nº MUJERES
1232	32G	SERVICIO ORIENTACIÓN MUJER UNIVERSITARIA	380	Nº MUJERES
1232	32G	ALUMNADO FORMACIÓN EN GÉNERO A AMPAS	60	Nº HOMBRES
1232	32G	ALUMNADO FORMACIÓN EN GÉNERO A AMPAS	400	Nº MUJERES
1232	32G	FORMACIÓN EN GÉNERO A AMPAS	57	Nº ENTIDADES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1232	32G	SERVICIO DE APOYO A EMPRESAS DE MUJERES	1.200	Nº USUARIAS
1232	32G	ELABORACIÓN PROYECTOS PARA EMPRENDEDORAS	500	Nº PROYECTOS
1232	32G	UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CC.LL.	40.000	Nº USUARIAS
1232	32G	SERV. ATENC. ACOSO SEX. Y DISCR. LAB. POR SEXO	2.000	Nº CONSULTAS
1232	32G	JORNADAS FORMATIVAS IGUALDAD EN EMPRESAS	200	Nº HOMBRES PARTIC.
1232	32G	JORNADAS FORMATIVAS IGUALDAD EN EMPRESAS	800	Nº MUJERES PARTIC.
1232	32G	EMP. ASESORADAS IGUALDAD GÉNERO GEST. EMPRESAS	75	Nº EMPRESAS
1232	32G	EMP. SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD IMPLANTADO	20	Nº EMPRESAS
1232	32G	JORNADA/TALLER/SEMINARIO/ETC. MUJ. EMPRESARIAS	700	Nº MUJERES PARTIC.
1232	32G	JORNADA/TALLER/SEMINARIO/ETC. EMP. ECON. SOCIAL	150	Nº HOMBRES PARTIC.
1232	32G	JORNADA/TALLER/SEMINARIO/ETC. EMP. ECON. SOCIAL	650	Nº MUJERES PARTIC.
1232	32G	LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN	4.000	Nº LLAMAD.HOMBRES
1232	32G	LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN	28.000	Nº LLAMAD.MUJERES
1232	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	3.200	Nº MUJERES ATEND.
1232	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MADRES JÓVENES	170	Nº BENEFICIARIAS
1232	32G	PROGRAMA DE ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	285	Nº BENEFICIARIAS
1232	32G	ATENCIÓN MUJERES RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL	500	Nº BENEFICIARIAS
1232	32G	ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	6.000	Nº MUJERES ATEND.
1232	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	300	Nº ENTIDADES
1232	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	40	Nº HOMBRES
1232	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	500	Nº MUJERES
1232	32G	ENCUENTROS ANUALES DE ASOCIACIONES MUJERES	250	Nº MUJERES ASIST.
1232	32G	SEMINARIOS PROVINCIALES MUJERES ASOCIADAS	1.200	Nº MUJERES PARTIC.
1232	32G	FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO	2.200	Nº ASOC. MUJERES
1232	32G	SUBVENCIONES PROYECTOS ASOCIACIONES DE MUJERES	90	Nº ASOC. SUBVEN.
1232	32G	SERVICIO ATENCIÓN VÍCTIMAS AGRESIONES SEXUALES	620	Nº MUJERES ATEND.
1232	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJ. VICT. VIOLENCIA	3.600	Nº MUJERES ATEND.
1232	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSICOLÓGICA MUJ. MENORES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	120	Nº BENEFICIARIAS
1232	32G	AYUDAS ECON. MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	80	Nº BENEFICIARIAS
1232	32G	AYUDAS ECON. MUJERES VICT. VIOLENCIA INSUFIC. RECURSOS	100	Nº BENEFICIARIAS
1232	32G	CONSULTAS MUJERES CENTROS MUNIC. ATENCIÓN MUJER	288.910	Nº CONSULTAS
1232	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSIC.HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	250	Nº NIÑOS
1232	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSIC.HIJOS/AS MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA	230	Nº NIÑAS
1232	32G	SERVICIO RECLAMACIÓN IMPAGO PENSIONES	60	Nº RECLAMACIONES
1232	32G	SERVICIO ATENC. JURÍDICA MUJERES INMIG. VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	1.600	Nº MUJERES ATEND.

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1232	32G	SERVICIO INTEGRAL ATENCIÓN ACOGIDA MUJERES VÍCTIMAS Y MENORES	2.250	Nº PERSONAS ATEND.
1233	32F	PARTI. FORMAC. OCIO, EDUC. VALOR. ASC	1.200	Nº HOMBRES
1233	32F	PARTI. FORMAC. OCIO, EDUC. VALOR. ASC	1.660	Nº MUJERES
1233	32F	EMPRESAS CREADAS JOV. EMPRENDEDORES	50	Nº HOMBRES
1233	32F	EMPRESAS CREADAS JOV. EMPRENDEDORAS	50	Nº MUJERES
1233	32F	BENEF. SUBV. ENTIDADES JUVENILES	85.000	Nº HOMBRES
1233	32F	BENEF. SUBV. ENTIDADES JUVENILES	65.000	Nº MUJERES
1233	32F	MIEMBROS ENTID. JUVENILES CENSADAS	92.626	Nº HOMBRES
1233	32F	MIEMBROS ENTID. JUVENILES CENSADAS	92.309	Nº MUJERES
1233	32F	BENEF. SUBVENC. DE ENTID. LOCALES	80.000	Nº HOMBRES
1233	32F	BENEF. SUBVENC. DE ENTID. LOCALES	100.000	Nº MUJERES
1233	32F	CONSULT. EN TELF. INFOR. SEXUAL JÓVENES	8.000	Nº HOMBRES
1233	32F	CONSULT. EN TELF. INFOR. SEXUAL JÓVENES	7.300	Nº MUJERES
1233	32F	USUARIOS DEL CARNÉ JOVEN	123.700	Nº HOMBRES
1233	32F	USUARIOS DEL CARNÉ JOVEN	153.100	Nº MUJERES
1233	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN DESENCAJA	800	Nº HOMBRES
1233	32F	JÓVENES PARTICIPANTES EN DESENCAJA	350	Nº MUJERES
1400	31J	ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA INMIGRANTES	45	Nº ACTIVIDADES
1400	31J	PERSONAS FORMADAS	700	Nº HOMBRES
1400	31J	PERSONAS FORMADAS	600	Nº MUJERES
1400	31J	EDICIÓN PUBLICACIONES CON PERSPECT. DE GÉNERO	3	Nº PUBLICACIONES
1400	31J	ESTUDIOS MATERIA INMIGR. PERSPECT. GÉNERO	15	NUM. ESTUDIOS
1400	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. DIRIGIDOS POR MUJERES	60	Nº SUBVENCIONES
1400	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. PREVEN. IMPACTO GÉNERO	60	Nº SUBVENCIONES
1400	31N	MEDIDAS EN MEDIO ABIERTO	8.685	Nº MEDIDAS
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTER. ABIERTO	71	Nº NIÑOS
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTER. ABIERTO	6	Nº NIÑAS
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTER. SEMIABIERTO	983	Nº NIÑOS
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTER. SEMIABIERTO	96	Nº NIÑAS
1400	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	206	Nº NIÑOS
1400	31N	MENORES EN CENTROS TERAPÉUTICOS	31	Nº NIÑAS
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTER. CERRADO	89	Nº NIÑOS
1400	31N	MENORES EN CENTROS INTER. CERRADO	2	Nº NIÑAS
1400	31N	MENORES INTER. FINES SEMANA EN CENTRO	172	Nº NIÑOS
1400	31N	MENORES INTER. FINES SEMANA EN CENTRO	20	Nº NIÑAS
1400	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I. HOMBRES	766	Nº HOMBRES
1400	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I. MUJERES	594	Nº MUJERES
1400	31N	PERSONAL EMPL. CENTROS Y SERVICIOS MED. ABIERTO	134	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1400	31N	PERSONAL EMPL. CENTROS Y SERVICIOS MED. ABIERTO	284	Nº MUJERES
1400	31N	MENORES CUMPLEN EN MEDIO ABIERTO	6.599	Nº HOMBRES
1400	31N	MENORES CUMPLEN EN MEDIO ABIERTO	1.165	Nº MUJERES
1400	31T	PROFESIONALES FORMADOS	300	Nº HOMBRES
1400	31T	PROFESIONALES FORMADOS	300	Nº MUJERES
1400	31T	MENORES ATEND. PUNTOS ENCUENTRO FAMILIAR	1.349	Nº NIÑOS
1400	31T	MENORES ATEND. PUNTOS ENCUENTRO FAMILIAR	1.316	Nº NIÑAS
1400	31T	CASOS ATENDIDOS EN OFICINAS SAVA-HOMBRES	1.019	Nº CASOS
1400	31T	CASOS ATENDIDOS EN OFICINAS SAVA-MUJERES	8.175	Nº CASOS
1400	31T	PERSONAS INDEMN. VÍCTIMAS TERRORISMO	176	Nº HOMBRES
1400	31T	PERSONAS INDEMN. VÍCTIMAS TERRORISMO	264	Nº MUJERES
3100	12C	INDEMNIZACIONES SEGURO ACCIDENTES	100	Nº HOMBRES
3100	12C	INDEMNIZACIONES SEGURO ACCIDENTES	114	Nº MUJERES
3100	12C	AYUDAS ACCIÓN SOCIAL DISCAPACIDAD	220	Nº HOMBRES
3100	12C	AYUDAS ACCIÓN SOCIAL DISCAPACIDAD	330	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ALQUILER SOLICITUDES	2.145	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ALQUILER SOLICITUDES	2.193	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA 1ª VIVIENDA SOLICITUDES	280	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA 1ª VIVIENDA SOLICITUDES	421	Nº MUJERES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS SOLICITUDES	31.865	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA ESTUDIOS SOLICITUDES	45.098	Nº MUJERES
3400	31F	PERS. MAYORES Y ENFERMOS INCAPACITADOS	560	Nº HOMBRES
3400	31F	PRES. MAYORES Y ENFERMAS INCAPACITADAS	2.940	Nº MUJERES
3400	31F	BENEFICIARIOS AYUDA EXTRAO. LISMI FAS	462	Nº HOMBRES
3400	31F	BENEFICIARIAS AYUDA EXTRAO. LISMI FAS	2.838	Nº MUJERES
3400	31F	BENEFICIARIOS AYUDA EXTRAO. P.N.C.	30.934	Nº HOMBRES
3400	31F	BENEFICIARIAS AYUDA EXTRAO. P.N.C	73.066	Nº MUJERES

10 CULTURA Y DEPORTE

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1300	45B	AUTORIZACIONES ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	360	Nº HOMBRES
1300	45B	AUTORIZACIONES ACTIVIDADES ARQUEOLÓGICAS	240	Nº MUJERES
1300	45B	FORMAC. PERSONAL MUSEOS EN MAT. SEGURIDAD	6	Nº HOMBRES
1300	45B	FORMAC. PERSONAL MUSEOS EN MAT. SEGURIDAD	14	Nº MUJERES
1300	45B	PERSONAS USUARIAS MUSEOS Y CONJUNTOS	222.017	Nº HOMBRES
1300	45B	PERSONAS USUARIAS MUSEOS Y CONJUNTOS	202.950	Nº MUJERES
1300	45B	CREACIÓN DE EMPLEO DIRECTO	23	Nº HOMBRES
1300	45B	CREACIÓN DE EMPLEO DIRECTO	16	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1300	45B	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	31	Nº HOMBRES
1300	45B	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	34	Nº MUJERES
1300	45B	ASISTENTES PROYECCIONES FILMOTECA	20.315	Nº HOMBRES
1300	45B	ASISTENTES PROYECCIONES FILMOTECA	21.485	Nº MUJERES
1300	45B	CONSULTA FONDOS FILMOTECA ANDALUCÍA	198	Nº HOMBRES
1300	45B	CONSULTA FONDOS FILMOTECA ANDALUCÍA	162	Nº MUJERES
1300	45D	SOLICITUDES INSCRIPC. REG. PROP. INTELEC.	2.900	Nº HOMBRES
1300	45D	SOLICITUDES INSCRIPC. REG. PROP. INTELEC.	2.000	Nº MUJERES
1300	45D	RESOLUCIONES INSCRIPC. REG. PROP. INTELEC.	2.450	Nº HOMBRES
1300	45D	RESOLUCIONES INSCRIPC. REG. PROP. INTELEC.	1.700	Nº MUJERES
1300	45D	FORMACIÓN PERSONAL MUSEOS MAT. SEGURIDAD	35	Nº HOMBRES
1300	45D	FORMACIÓN PERSONAL MUSEOS MAT. SEGURIDAD	40	Nº MUJERES
1300	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURALES	1.397.050	Nº HOMBRES
1300	45D	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURALES	1.877.983	Nº MUJERES
1300	45D	PERSONAS USUARIAS MUSEOS GESTIONADOS	650.000	Nº HOMBRES
1300	45D	PERSONAS USUARIAS MUSEOS GESTIONADOS	590.000	Nº MUJERES
1300	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA MUSEOS	14	Nº HOMBRES
1300	45D	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA MUSEOS	56	Nº MUJERES
1300	45D	CREACIÓN DE EMPLEO DIRECTO	90	Nº HOMBRES
1300	45D	CREACIÓN DE EMPLEO DIRECTO	45	Nº MUJERES
1300	45D	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	75	Nº HOMBRES
1300	45D	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	60	Nº MUJERES
1300	45D	ACTIVIDADES FOMENTO Y PROMOCIÓN CULTURAL	7	Nº HOMBRES
1300	45D	ACTIVIDADES FOMENTO Y PROMOCIÓN CULTURAL	7	Nº MUJERES
1300	45E	USUARIOS DE SERV. DE INFORMAC. Y DOCUMENT.	329	Nº HOMBRES
1300	45E	USUARIOS DE SERV. DE INFORMAC. Y DOCUMENT.	260	Nº MUJERES
1300	45E	USUARIOS DE SERV. DE INFORMAC. Y DOCUMENT.	779	Nº INST.EMP.
1300	45H	USUARIOS RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.220.000	Nº HOMBRES
1300	45H	USUARIAS RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.448.732	Nº MUJERES
1300	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	2.289.737	Nº HOMBRES
1300	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	1.859.495	Nº MUJERES
1300	45H	USUARIOS CENTRO DOCUM. MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.100	Nº HOMBRES
1300	45H	USUARIAS CENTRO DOCUM. MUSICAL DE ANDALUCÍA	3.200	Nº MUJERES
1300	45H	USUARIOS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCIA	108.000	Nº HOMBRES
1300	45H	USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCIA	68.500	Nº MUJERES
1300	45H	ASISTENTES ACTIV. CULT. CENTRO DOC. MUSICAL	4.350	Nº HOMBRES
1300	45H	ASISTENTES ACTIV. CULT. CENTRO DOC. MUSICAL	5.200	Nº MUJERES
1300	45H	CONSULTAS A LOS ARCHIVOS	74.000	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1300	45H	CONSULTAS A LOS ARCHIVOS	34.000	Nº MUJERES
1300	45H	USUARIOS DE BIBLIOTECA AUXILIAR ARCHIVOS	4.000	Nº HOMBRES
1300	45H	USUARIAS DE BIBLIOTECA AUXILIAR ARCHIVOS	3.300	Nº MUJERES
1300	45H	ASITENTES ACTIVIDADES CULTURALES ARCHIVOS	20.000	Nº HOMBRES
1300	45H	ASITENTES ACTIVIDADES CULTURALES ARCHIVOS	21.200	Nº MUJERES
1300	45J	ASISTENTES ACTIVIDADES FORMATIVAS	65	Nº HOMBRES
1300	45J	ASISTENTES ACTIVIDADES FORMATIVAS	85	Nº MUJERES
1300	45J	ASISTENTES A CURSOS POST-GRADO IAPH	50	Nº HOMBRES
1300	45J	ASISTENTES A CURSOS POST-GRADO IAPH	30	Nº MUJERES
1300	45J	DOCENTES IAPH	26	Nº HOMBRES
1300	45J	DOCENTES IAPH	55	Nº MUJERES
1300	45J	INVESTIGADORES IAPH	10	Nº HOMBRES
1300	45J	INVESTIGADORAS IAPH	38	Nº MUJERES
1300	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS C.A. MEDIC. DEP.	3.800	Nº HOMBRES
1300	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS C.A. MEDIC. DEP.	1.600	Nº MUJERES
1300	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS MASCULINAS	470.000	Nº LICENCIAS
1300	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS FEMENINAS	125.053	Nº LICENCIAS
1300	46B	DEP. ALTO REND. PROGRAMA ESTRELLA CLUB MASCULINOS	25	Nº CLUBES
1300	46B	DEP. ALTO REND. PROGRAMA ESTRELLA CLUB FEMENINOS	34	Nº CLUBES
1300	46B	DEP. ALTO REND. PROGRAMA ESTRELLA CLUB MIXTOS	12	Nº CLUBES
1300	46B	DEPORTISTAS DE ALTO NIVEL DE AND. MASCULINOS	48	Nº HOMBRES
1300	46B	DEPORTISTAS DE ALTO NIVEL DE AND. FEMENINOS	15	Nº MUJERES
1300	46B	DEP. DE ALTO RENDIMIENTO DE AND. MASCULINO	538	Nº HOMBRES
1300	46B	DEP. DE ALTO RENDIMIENTO DE AND. FEMENINO	201	Nº MUJERES
1300	46B	ENSEÑANZAS DEPORTIVAS DE RÉGIMEN ESPECIAL	1.673	Nº ALUMNOS
1300	46B	ENSEÑANZAS DEPORTIVAS DE RÉGIMEN ESPECIAL	557	Nº ALUMNAS
1300	46B	EXPT. TITULACIONES NÁUTICAS	2.850	Nº HOMBRES
1300	46B	EXPT. TITULACIONES NÁUTICAS	250	Nº MUJERES
1300	46B	ALUMNOS EN PRÁCTICAS GRADOS Y MÁSTERES	26	Nº HOMBRES
1300	46B	ALUMNAS EN PRÁCTICAS GRADOS Y MÁSTERES	26	Nº MUJERES
1333	45F	NUM. VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	100.000	Nº HOMBRES
1333	45F	NUM. VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	101.000	Nº MUJERES
1333	45F	Nº VISIT. ESCOLARES AL CONJUN. MONUM. ALHAMBRA	50.000	Nº ALUMNOS
1333	45F	Nº VISIT. ESCOLARES AL CONJUN. MONUM. ALHAMBRA	51.000	Nº ALUMNAS
1333	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	2	NÚMERO
1334	45G	PARTICIPACIÓN Y ORGANIZ. DE EXPOSICIONES PARA MUJERES ARTISTAS	1	Nº EXPOSICIONES
1334	45G	VISITANTES AL CAAC	33.000	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1334	45G	VISITANTES AL CAAC	34.566	Nº MUJERES
1334	45G	VISITAS ESCOLARES AL CAAC	1.912	Nº ALUMNOS
1334	45G	VISITAS ESCOLARES AL CAAC	1.966	Nº ALUMNAS
1334	45G	VISITAS OTROS GRUPOS AL CAAC	846	Nº HOMBRES
1334	45G	VISITAS OTROS GRUPOS AL CAAC	907	Nº MUJERES
1334	45G	ASIST. ACTIV. FORMATIVAS DEL CAAC	2.351	Nº HOMBRES
1334	45G	ASIST. ACTIV. FORMATIVAS DEL CAAC	1.957	Nº MUJERES

11 VIVIENDA Y URBANISMO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1500	43A	ALQUILER I.S. FAMILIAS HOMBRES	500	Nº AYUDAS
1500	43A	ALQUILER I.S. FAMILIAS MUJERES	500	Nº AYUDAS
1500	43A	REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS DE HOMBRES	1.312	Nº VIVIENDAS
1500	43A	REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS DE MUJERES	1.118	Nº VIVIENDAS

12 POLÍTICA DE JUSTICIA

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1400	14B	BENEFIC. ASISTEN. JURD. GRATUITA HOMBRES	78.000	Nº HOMBRES
1400	14B	BENEFIC. ASISTEN. JURD. GRATUITA MUJERES	117.000	Nº MUJERES
1400	14B	ASUNTOS DE TURNO OFIC. ABOGAD. LIQUIDADOS	233.512	Nº ASUNTOS
1400	14B	ASUNTOS DE TURNO OFIC. PROCURAD. LIQUIDADOS	116.967	Nº ASUNTOS
1400	14B	ASISTENC. EN GUARDIAS ABOGADOS A HOMBRES	25.620	Nº ASUNTOS
1400	14B	ASISTENC. EN GUARDIAS ABOGADOS A MUJERES	38.430	Nº ASUNTOS
1400	14B	PONENTES CURSOS	12	Nº HOMBRES
1400	14B	PONENTES CURSOS	12	Nº MUJERES

14 ACCIÓN EXTERIOR Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	4	Nº MUJERES
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS	4	Nº HOMBRES
0100	82A	MUJERES POR CADA 100 ALUMN. CURSOS FINANCIADOS	50	NÚMERO
0100	82A	MUJERES POR CADA 10 PROF. CURSOS FINANCIADOS	5	NÚMERO
0900	82B	ACT. EDUC. DESARROLLO OR. PPAL .PROM. EQUI. GÉNERO	10	PORCENTAJE
0900	82B	MUJERES DESTINATARIAS COOP. ANDALUZA	60	PORCENTAJE
0900	82B	ACT. FORMACIÓN E INVEST. PROMO. EQUI. GÉNERO	10	PORCENTAJE
0900	82B	PRESUP. DESTINADO PROMOC. EQUIDAD GÉNERO	10	PORCENTAJE

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0900	82B	ACT. COOP. AND. ERRADIC. MIT. VIOLENCIA GÉNERO	20	PORCENTAJE
0900	82B	ACT. DIAGNOST. E INDICADORES PERSP. GÉNERO	40	PORCENTAJE
0900	82B	ACT. COOP. ORIENTADA PPAL. PROMO. EQUI. GÉNERO	20	PORCENTAJE
0900	82B	ACT. ACCIÓN HUMAN. OR. PPAL. PROM. EQUI. GÉNERO	20	PORCENTAJE

17 AYUDAS DEL F.A.G.A

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
3300	71F	AYUDA CULTIVOS Y AYUDAS ESPEC. SUPERFICIE	11.183	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDA CULTIVOS Y AYUDAS ESPEC. SUPERFICIE	5.053	Nº MUJERES
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	163.924	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	98.052	Nº MUJERES
3300	71F	AYUDAS GANADO VACUNO Y AYUDAS ESPEC. GAN.	14.234	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDAS GANADO VACUNO Y AYUDAS ESPEC. GAN.	5.055	Nº MUJERES

18 OTRAS POLÍTICAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADOS	550	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS	500	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS CONJUNTAMENTE	300	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADOS	1.000	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS	1.450	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR AMBOS	400	NÚMERO
0100	11A	ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	13.300	Nº HOMBRES
0100	11A	ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES	13.200	Nº MUJERES
0100	52C	EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	75	PORCENTAJE
0100	52C	BOLETINES MENSUALES CON PERSPECT. GÉNERO	100	PORCENTAJE
0100	52C	INCLUS. EJE GÉNERO PLAN ANUAL COMUNICACIÓN	100	PORCENTAJE
0100	52C	INCLUS. PERSPECT. GÉNERO ORDEN CONVOCATORIA	100	PORCENTAJE
0100	52C	SOPORTES CON MEDIDAS FAVOR ELIM. GÉNERO	100	PORCENTAJE
0600	11H	ENCUENTROS, ESTUDIOS Y JORNADAS	5	UNIDADES
0600	11H	REALIZAC. ESTUDIOS E INFORMES PLURALISMO	6	UNIDADES
1000	12A	DEMANDAS DE INFORM. CIUDADANÍA VÍA TELEMÁTICA	3.000	Nº HOMBRES
1000	12A	DEMANDAS DE INFORM. CIUDADANÍA VÍA TELEMÁTICA	2.000	Nº MUJERES
1000	61A	CONTROL ABSENTISMO E I.T. NÚMERO	150	Nº HOMBRES
1000	61A	CONTROL ABSENTISMO E I.T. NÚMERO	250	Nº MUJERES
1000	61A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	55	Nº CURSOS
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	600	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1000	61A	CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFEC.	800	Nº ALUMNAS
1000	61D	SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	50	Nº ALUMNOS
1000	61D	SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	55	Nº ALUMNAS
1000	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	50	NÚMERO
1000	61D	ACTUACIONES DE FORMACIÓN EN MATERIA DE PRESUPUESTOS Y GÉNERO	4	NÚMERO
1000	61D	ALUMNOS BENEF. ACTUAC. DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN MATERIA DE PTO. Y GÉNERO	80	NÚMERO
1000	61D	ALUMNAS BENEF. ACTUAC. DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN MATERIA DE PTO. Y GÉNERO	60	NÚMERO
1000	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACIÓN AL PTO. CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2.700	NÚMERO
1000	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	5.400	NÚMERO
1000	61L	ACTUACIONES EN MATERIA DE GÉNERO	14	NÚMERO
1031	12B	PARTICIPANTES ACCIONES FORMATIVAS IAAP	4.676	Nº HOMBRES
1031	12B	PARTICIPANTES ACCIONES FORMATIVAS IAAP	7.994	Nº MUJERES
1031	12B	PARTICIPANTES PROCESOS SELECTIVOS	10.184	Nº HOMBRES
1031	12B	PARTICIPANTES PROCESOS SELECTIVOS	19.769	Nº MUJERES
1031	12B	PERSONAS MIEMBRO DE TRIBUNALES	20	Nº HOMBRES
1031	12B	PERSONAS MIEMBRO DE TRIBUNALES	20	Nº MUJERES
1031	12B	PARTICIPANTES CURSOS SELECT. JUSTICIA	18	Nº HOMBRES
1031	12B	PARTICIPANTES CURSOS SELECT. JUSTICIA	12	Nº MUJERES
1031	12B	PARTICIPANTES ACCIONES FORMAC. HOMOLOGADAS	4.715	Nº HOMBRES
1031	12B	PARTICIPANTES ACCIONES FORMAC. HOMOLOGADAS	6.785	Nº MUJERES
1031	12B	PARTICIPANTES DESARROLLO PERSONALIZADO	140	Nº HOMBRES
1031	12B	PARTICIPANTES DESARROLLO PERSONALIZADO	120	Nº MUJERES
1031	12B	PERSONAS "TELÉMACAS"	35	Nº HOMBRES
1031	12B	PERSONAS "TELÉMACAS"	25	Nº MUJERES
1031	12B	NUEVAS PERSONAS MENTORAS	10	Nº HOMBRES
1031	12B	NUEVAS PERSONAS MENTORAS	5	Nº MUJERES
1100	61K	INFORMES ELABOR. SOBRE PLANES SECTORIALES	20	NÚMERO
3100	61I	USUARIOS DEL SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES	1.113	Nº HOMBRES
3100	61I	USUARIAS DEL SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES	1.358	Nº MUJERES



Anexo

Indicadores de género 2012
en retrospectiva

6

En este último capítulo se analiza el grado de cumplimiento por parte de las consejerías de los indicadores presupuestarios con relevancia de género del Presupuesto 2012, el último ejecutado completamente en el momento de elaboración de este Informe. Estos datos forman parte de la Memoria de cumplimiento de objetivos programados, uno de los anexos de la Cuenta General de la Junta de Andalucía que formula anualmente la Intervención General.

El análisis se centra en las desviaciones acaecidas entre la previsión y la ejecución del presupuesto tanto en aquellos indicadores que desagregan la información por sexo como en aquellos que contemplan medidas destinadas directamente a reducir la desigualdad, mostrando en qué forma se reducen las brechas de género que las consejerías identifican y que reflejan en la cuantificación prevista de sus indicadores presupuestarios.

El Presupuesto 2012 contaba con 874 indicadores presupuestarios de género, un 44,1% del total de los indicadores presupuestarios. El análisis cuantitativo por consejerías muestra que aquellas que aportan un mayor número de indicadores de género al Presupuesto son Salud e Igualdad y Bienestar Social (18,1% y 17,8%, respectivamente) seguidas por Educación y Empleo, (9,7% cada una), Economía Innovación y Ciencia (8,5%), Agricultura y Pesca (8%) y Cultura (7,3%).

Presidencia	22
Gobernación y Justicia	38
Hacienda y Administración Pública	35
Educación	85
Economía, Innovación y Ciencia	74
Obras Públicas y Vivienda	20
Empleo	85

Salud	158
Agricultura y Pesca	70
Turismo, Comercio y Deporte	33
Igualdad y Bienestar Social	156
Cultura	64
Medio Ambiente	34

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

En el Presupuesto 2012, la Consejería de la Presidencia estableció veintidós indicadores pertinentes a género.

El programa 11A Dirección y Servicios Generales de la Presidencia cuenta con 6 indicadores de género, 4 de ellos correspondientes a la desagregación por sexo de las preguntas orales o escritas formuladas por diputados y diputadas. La ejecución del indicador sobre preguntas orales muestra que la brecha de género existente en la previsión (42,3% de las preguntas formuladas por mujeres) se invirtió, resultando que las preguntas orales formuladas por mujeres alcanzaron el 66%. Las preguntas escritas realizadas por diputadas suponen más de la mitad del total (58,3%) de acuerdo con las previsiones, por lo que no se invierte, como en el caso anterior, la brecha de género.

El programa 12B Cobertura Informativa, incluye un indicador sobre el número de profesionales que concurren a premios de periodismo. Según la previsión el 17% serían mujeres, mientras que la ejecución refleja que concurrieron un 30%, una brecha inferior a la previsión.

El programa 52C Comunicación Social, cuenta con indicadores sobre las visitas a espacios museísticos y las campañas informativas. En cuanto a los primeros, la ejecución muestra que el 52% de las personas visitantes fueron mujeres, frente a una previsión del 60%, por lo que casi desaparece la diferencia prevista. El otro indicador del programa refleja la inclusión de cláusulas de género en los pliegos administrativos de las campañas de información, previéndose y ejecutándose en doce expedientes.

De los cinco indicadores del programa 82A Acción Exterior, el indicador “proyectos relacionados con políticas de igualdad”, muestra que no se llevó a cabo ninguno de los 10 proyectos previstos. El resto de indicadores referidos a becas, alumnado y profesorado en cursos presentan una ejecución conforme a la previsión y equilibrada desde el punto de vista de género en los tres supuestos.

Finalmente, el programa 82B Cooperación Internacional cuenta con seis indicadores. Tres de ellos miden las intervenciones para la gestión del conocimiento con perspectiva de género, para la promoción de la equidad de género, y las intervenciones I+F orientadas a violencia de género, con un resultado de la ejecución que triplica, en general, a la previsión. Otros indicadores cuantifican el porcentaje de beneficiarias de la cooperación andaluza, el porcentaje sobre el presupuesto total destinado a la promoción de la equidad de género y el porcentaje de intervenciones con diagnósticos e indicadores con perspectiva de género. La ejecución de los dos primeros es similar a la previsión, mientras que en el último la ejecución fue casi el doble de lo previsto.

CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA

De los treinta y ocho indicadores de género de la Consejería de Gobernación y Justicia la mayoría muestran la desagregación por sexo del número de personas beneficiarias de sus actuaciones.

El programa 14B Administración de Justicia cuenta con tres indicadores desagregados por sexo sobre las personas beneficiarias de asistencia jurídica gratuita para víctimas de violencia de género y el número de víctimas atendidas en el Servicio de Atención a Víctimas de Andalucía (SAVA). En ambos casos la previsión y la ejecución muestran un porcentaje mayoritario de mujeres, del 60% y del 88%, respectivamente. También son mayoría las mujeres que prestan guardia y asistencia jurídica, un 60% del total.

El programa 22A Dirección y Servicios Generales de Gobernación y Justicia contaba con dos indicadores, relativos a las indemnizaciones a víctimas de la dictadura, tanto hombres como mujeres, que no muestra una variación relevante en su ejecución.

El programa 22B Interior, Emergencias y Protección Civil cuantifica los empleos creados, y mantenidos en la Red de Emergencias, y muestra una ejecución en línea con la previsión, siendo mujeres casi el 70% de las personas beneficiarias.

En el programa 31H Andaluces en el mundo y Voluntariado, se cuantifica el número de personas inscritas en el Registro General de Voluntarios, y el número de personas participantes en reuniones. En ambos casos, se previó un mayor número de mujeres que de hombres, siendo la ejecución fiel a la previsión.

Finalmente, el programa 31N Justicia Juvenil y Servicios Judiciales concentra el mayor número de indicadores de la Consejería, dieciséis, relativos a las personas jóvenes en los distintos tipos de internamiento, o que potencialmente se verán afectadas por medidas en régimen abierto, el número de personas jóvenes que han cometido infracciones, los profesionales que reciben formación en materia de justicia juvenil, o el personal empleado en los Centros de Internamiento de Menores Infractores (CIMI). Se caracterizan estos indicadores por prever un número notablemente mayor de hombres que de mujeres, que se mantiene en la ejecución, salvo en las personas asistentes a cursos de formación, donde la proporción de mujeres y hombres prevista y obtenida fue paritaria.

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Esta Consejería, junto con el Instituto Andaluz de Administración Pública y la Sección “Gastos de Diversas Consejerías” cuenta con un total de treinta y cinco indicadores de género.

En el programa 61A Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administración Pública, se contemplan cinco indicadores que cuantifican las personas controladas en situaciones de absentismo o Incapacidad Temporal y el alumnado en cursos de formación y perfeccionamiento del personal. En el indicador sobre el control de absentismo y situación de IT, se previó un 55,6% de mujeres que en la ejecución ascendió al 65,9% del total. En el alumnado de formación la ejecución muestra que el 55% del mismo fueron mujeres, en línea con la previsión.

El programa 61D Política Presupuestaria, responsable de impulsar la presupuestación con enfoque de género, cuenta con 8 indicadores, que miden el alumnado en acciones de formación y sensibilización en materia de presupuesto y género, el número de informes presupuestarios con enfoque de género, las actuaciones de sensibilización en dicha materia, las visitas al módulo formativo sobre presupuesto y género de la web de la Consejería, y las visitas a la sección web de presupuesto y género. La ejecución ha sido, en términos generales, acorde a la previsión.

Los ocho indicadores del Instituto Andaluz de Administración Pública se refieren a la gestión de participantes en las diversas actividades, y a la gestión de la base de datos de personas opositoras. En la previsión y ejecución de todos los indicadores se aprecia una brecha de género, con mayor número de mujeres que de hombres.

Los indicadores de esta Consejería bajo la sección “Gastos de Diversas Consejerías” se refieren a distintas modalidades de ayudas, cuyas personas beneficiarias o solicitantes se recogen en catorce indicadores: ayudas de acción social, solicitudes de anticipos, solicitudes de ayudas para guarderías, alquiler, primera vivienda y estudios y personas usuarias del sistema SIRHUS. La ejecución de este conjunto de indicadores es inferior a la previsión, en diverso grado, y preveían un mayor porcentaje de beneficiarias que de beneficiarios, sobre todo en las modalidades de ayudas de anticipos, guarderías y primera vivienda, sin que estas brechas de género se hayan visto modificadas sensiblemente en la ejecución.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

La Consejería de Educación junto con la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa y el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores suman ochenta y cinco indicadores de género.

La parte del programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias que gestiona la Consejería de Educación cuenta con diecisiete indicadores de género, habiéndose cumplido las previsiones en la gran mayoría de ellos. Las brechas de género más destacadas se observan en los indicadores de alumnado beneficiario de becas 6000, con un 57,2% de alumnas y en el número de estancias de idiomas y juventud en el extranjero, en el que se preveía que las alumnas llegasen al 66,3% del total del alumnado, resultando en la ejecución un 57,6% del total.

En el programa 42A Dirección y Servicios Generales de Educación, el indicador que mide el número de informes de impacto de género tramitados, superó en un 256% las previsiones.

En materia de formación del profesorado, en el programa 42B se aportan cuatro indicadores de género, para cuantificar el número de actividades de formación para la dirección y en coeducación, así como el número de personas asesoras de formación, que tanto en la previsión como en la ejecución muestra una ligera mayoría de hombres.

En el programa 42C Educación Infantil y Primaria, a través de cinco indicadores, se incluyen los datos desagregados sobre alumnado en segundo ciclo de educación infantil y primaria en centros públicos, así como el número de centros concertados. Los datos de ejecución han estado en línea con la previsión, siendo ambos, por tanto, equilibrados, debiéndose las pequeñas diferencias a razones demográficas, puesto que el número de niños supera al de niñas.

El programa 42D Educación Secundaria y Formación Profesional, cuenta con ocho indicadores que reflejan datos relativos a cuatro actuaciones. En primer lugar, se mide el alumnado de educación secundaria en centros públicos, que a diferencia de los niveles inferiores muestra una mayoría de alumnas (53,4% del total, aproximadamente un punto porcentual por debajo de lo previsto). Dicha proporción se traslada al alumnado beneficiario de becas. Otra

brecha de género es la que se aprecia en la proporción de alumnos y alumnas en programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), con un 29,3% de mujeres sobre el total, ligeramente por encima de lo previsto. Por último, en ciclos formativos, el número de alumnas alcanzó el 45,7%, casi tres puntos porcentuales menos que la previsión.

El programa 42E Educación Especial muestra desequilibrios en todos sus indicadores de género. Entre el personal docente, las mujeres representaron un 74,9% frente a una previsión del 73,2%. Entre el personal no docente las mujeres alcanzaron el 81,4% del total, partiendo de una previsión del 67,8%. En sentido contrario, el alumnado muestra una composición mayoritariamente masculina (64,5% del total) en línea con la previsión.

Los cuatro indicadores del programa 42F Educación Compensatoria cumplieron con la previsión. El correspondiente al alumnado inmigrante presentó una composición de alumnos del 52% y de alumnas del 48%.

El programa 42G Educación de Personas Adultas, muestra a través de sus diez indicadores de género, diversos desequilibrios. Así, por ejemplo, en conjunto, el alumnado se compuso en un 59,3% por mujeres, en línea con lo previsto. Descendiendo al detalle de las enseñanzas, en los ciclos formativos de grado superior las alumnas supusieron el 50,9% (frente a una previsión del 39,5%) y en la ESO y Bachillerato el 46,3% (dato similar al previsto). En los ciclos formativos de grado medio las mujeres supusieron, como se preveía, el 61% del alumnado.

Con seis indicadores, el programa 42H Enseñanzas de Régimen Especial, recoge información sobre el alumnado de los Conservatorios de Música y de las Escuelas Oficiales de Idiomas. En ambos casos, se previó un porcentaje superior de alumnas que de alumnos, especialmente en las Escuelas Oficiales de Idiomas, donde además la ejecución mostró un porcentaje aún mayor de alumnas.

Los indicadores del programa 42I Educación para la Infancia cumplieron la previsión, con un mayor número de alumnos que de alumnas, determinado este hecho por cuestiones demográficas.

Finalmente, el programa 54C Innovación y Evaluación Educativa cuenta con tres indicadores. Dos de ellos referidos al alumnado de centros bilingües que presenta un 48,2% de alumnas y un 51,8% de alumnos, en línea con la previsión. El indicador referido al número de centros con docente especialista en género asignado se ejecutó un 18% por debajo de lo previsto (3.283 ejecutados frente a 4.002 previstos).

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, cuenta con ocho indicadores dentro del programa 54C antes mencionado. Los indicadores reflejan actuaciones sobre evaluación del alumnado. Presentan una composición mayoritariamente femenina y se ejecutaron conforme a la previsión.

Los indicadores del Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores reflejan que la composición de su alumnado es en un 48% de alumnas y en un 52% de alumnos, en línea con lo previsto.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

La Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, junto con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, y la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, suman un total de setenta y cuatro indicadores de género.

En el programa 42J Universidades, con doce indicadores de género, se aprecia que entre el alumnado universitario, las mujeres superan en porcentaje a los hombres. También son mayoría en las becas para prácticas en empresas, alcanzando el 60,2% frente a una previsión del 51,3%. En el alumnado de nuevo ingreso, sin embargo, se redujo la brecha prevista, ya que las mujeres supusieron el 54,3% del total frente a una previsión del 61,1%. Los resultados de presencia de mujeres en la dirección de departamentos (20%), órganos de gobierno (41%), y puestos de investigador/a principal (23%) estuvieron en línea con la previsión. El personal docente e investigador, tanto funcionario como contratado, es mayoritariamente masculino (los porcentajes de hombres son del 66,5% y el 59,8%, respectivamente), mientras que el personal de administración y servicios es mayoritariamente femenino (63%), todo en sintonía con lo previsto.

El programa 54A Investigación Científica e Innovación, presenta diez indicadores. Cuatro de ellos corresponden a formación, para personal investigador y becas Talentia, mostrando mayor proporción de mujeres, el 55% en el primer caso y el 66,7% en el segundo, por encima de las previsiones. Igualmente es mayor el porcentaje de mujeres entre el personal investigador en formación (54%), pero es minoritario el porcentaje de mujeres que encabeza grupos de investigación como investigadora principal (19,3% frente al 25% previsto) y los de mujeres integradas en grupos de investigación y contratados en proyectos de investigación (33%, en ambos casos, en línea con la previsión).

El programa 54I Servicios Tecnológicos a la Ciudadanía cuenta con 14 indicadores. Bajo el proyecto Andalucía Compromiso Digital se cuantifica el número de personas colaboradoras, que en la ejecución del Presupuesto 2012 invierte la brecha de género, puesto que las mujeres suponen un 56,4% del total frente a la previsión del 45%. En el mismo sentido, la previsión paritaria de subvenciones a personas en ese mismo proyecto, se alteró en la ejecución mostrando un 63% de mujeres beneficiarias.

Los dos indicadores del programa 610 Internacionalización de la Economía Andaluza muestran que las mujeres fueron beneficiarias del 63% de las becas, frente a una previsión prácticamente paritaria.

El programa 72C Desarrollo Económico y Fomento Empresarial muestra en sus indicadores que hay una mayor proporción de hombres en el empleo creado y sobre todo en el consolidado (60% y 76%, respectivamente), mientras que la proporción de mujeres es mayor entre las personas formadas y sensibilizadas, el personal técnico para apoyo a emprendedores, y las personas trabajadoras formadas en gestión empresarial, si bien en este último caso con un porcentaje inferior al previsto.

Finalmente, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía dentro de su único programa, el 54F Elaboración y Difusión Estadística y Cartográfica, mide el número de actuaciones estadísticas con transversalidad de género, que fue de 101, un 22% inferior

a la previsión. También desagrega por sexo las personas adjudicatarias de premios a los mejores expedientes, previéndose un 60% de mujeres, y a las mejores tesis doctorales, con una distribución equilibrada. Las personas asistentes a cursos de formación fueron en un 51,4% mujeres, frente a una previsión del 62,5%, resultando el alumnado de ambos sexos superior a lo previsto.

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

Esta Consejería contó en el Presupuesto 2012 con veinte indicadores de género, distribuidos en cuatro programas presupuestarios.

El programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias contempla actuaciones sobre la adecuación funcional básica de viviendas. En dicha actuación se aprecia en la ejecución que las mujeres obtuvieron el 60% de las ayudas, tal y como se había previsto.

El programa 43A Arquitectura y Vivienda cuenta con un indicador sobre dirección de obras y proyectos cuya previsión indicaba que correspondería en un 29,2% a mujeres pero cuya ejecución muestra que este porcentaje sólo llegó al 5,9% del total. Respecto a las ayudas para rehabilitación y alquiler de vivienda la ejecución muestra que un mayor porcentaje de hombres recibió ayudas para la rehabilitación y un mayor porcentaje de mujeres para el alquiler, ambos datos en línea con la distribución por sexo de la previsión.

Los indicadores del programa 51A Dirección y Servicios Generales de Arquitectura y Vivienda, muestran dos desequilibrios de género. El primero en la composición de las personas formadoras, donde se previó que las mujeres fueran un 39,2% del total y alcanzaron solo el 30,1%. El segundo en la composición del alumnado, donde se invierte la brecha de género, al resultar las alumnas un 45% sobre el total frente al 56,8% previsto.

Finalmente, el programa 51B Planificación, Infraestructuras y Servicios de Transporte aporta a la Consejería cuatro indicadores de género. Las personas usuarias del transporte público metropolitano fueron en un 60% mujeres, según lo previsto. En el empleo directo generado, las mujeres alcanzaron el 7,4% frente a una previsión inferior (6,5%).

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Los indicadores de género en el ámbito de las competencias de la Consejería de Empleo suman un total de ochenta y cinco, de los cuales sesenta y uno pertenecen a la propia Consejería de Empleo, veintidós al Servicio Andaluz de Empleo, y dos al Instituto Andaluz de Riesgos Laborales.

Los indicadores del programa 11F Asesoramiento en Materia Económica y Social, reflejan dos actividades en colaboración con el Consejo Económico y Social. Muestran una brecha de género en las previsiones de personas asistentes a jornadas del CES, que fueron mujeres en un 36,8%, siendo también inferior el porcentaje de mujeres que recibió publicaciones (48%).

Los doce indicadores de programa 31J Coordinación de Políticas Migratorias se refieren a actuaciones dirigidas específicamente a reducir desigualdades, tanto en el ámbito de la formación y la investigación, como de la edición de publicaciones. Todos los indicadores muestran valores de ejecución inferiores a la previsión, si bien se mantiene la participación por sexo en los niveles previstos, con una ligera presencia mayoritaria de mujeres.

El programa 31L Administración de Relaciones Laborales, cuenta con tres indicadores relativos al número de estudios o proyectos de conciliación laboral, a las PYMES con planes de igualdad, y a las mujeres beneficiarias de actuaciones para la igualdad y la conciliación laboral, siendo la ejecución de este último un 10% inferior a la previsión.

El programa 31M Consejo Andaluz de Relaciones Laborales presenta en sus indicadores datos sobre acciones para la reducción de desigualdades de género, actividades formativas en igualdad (con presencia mayoritaria de mujeres, a diferencia de la previsión), informes en materia de género (menor la ejecución que la previsión) y difusión de publicaciones (con mayor porcentaje de hombres, aunque menor que la previsión).

El programa 44J Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre, cuantifica en doce indicadores las personas al servicio de la Junta de Andalucía beneficiarias de sus actividades. La ejecución mostró una participación equilibrada de mujeres y hombres, si bien los datos finales fueron inferiores tanto para hombres como para mujeres.

El programa 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo, gestionado por el Servicio Andaluz de Empleo presenta una ejecución en los valores de sus veintidós indicadores inferior a la previsión, si bien la distribución por sexo no se ve alterada en gran medida. Las mujeres ocuparon el 60% de los empleos estables creados y el 59,6% de los participantes en proyectos para la mejora de la empleabilidad. Los hombres por su parte ocuparon el 60,6% de los puestos para personas con discapacidad. Las mujeres supusieron el 52,6% de las personas desempleadas constituidas en autónomas. La presencia de mujeres y hombres en las acciones de formación para personas ocupadas y desempleadas fue prácticamente paritaria, si bien la previsión apuntaba a una ligera mayoría de mujeres (55%). El alumnado de la red de consorcios escuela fue en un 60% masculino, frente a la previsión del 54%, siendo además la ejecución superior en términos absolutos para ambos sexos.

CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud incluyó 158 indicadores de género en el Presupuesto 2012, setenta y tres de los cuales pertenecen a la Consejería, y ochenta y cinco al Servicio Andaluz de Salud. La práctica totalidad de los indicadores muestra la desagregación por sexo de las personas usuarias.

El programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias, cuenta con dieciséis indicadores que miden el número de personas beneficiarias en actuaciones relacionadas con salud bucodental y atención infantil temprana, y con las personas con enfermedad de Alzheimer. La ejecución se ha ceñido a las previsiones, si bien el Plan de Atención Infantil Temprana prestó asistencia a un 103% más de niñas y un 175% más de niños, resultando en una distribución por sexo del 67% de niños frente al 60% previsto. Las personas asociadas a la Confederación andaluza de federaciones de familiares de enfermos de Alzheimer, en el marco del Plan de Alzheimer, fueron mujeres en el 87% de los casos, en línea con la previsión.

El programa 41C Atención Sanitaria presenta 24 indicadores de género, que cuantifican las personas receptoras de atención sanitaria, siendo éstas en todos los casos mayoritariamente mujeres y alcanzando un 60% del total en los ingresos por hospitalización, en las consultas externas, en otros servicios y en pacientes atendidos en hospitales concertados.

El programa 41D Salud Pública y Participación, con nueve indicadores de género, cuantifica diversas actuaciones para prevención y promoción de la salud en el ámbito escolar, en las que participan más chicos que chicas, por cuestiones demográficas.

El programa 41H Planificación y Financiación gestionado por la Escuela Andaluza de Salud Pública cuenta con dos indicadores relativos al número de horas de docencia recibidas por alumnos y alumnas. Con una previsión idéntica para ambos sexos, la ejecución muestra que las alumnas disfrutaron de un 27% más, y los alumnos de un 15% menos, de horas lectivas.

Los doce indicadores del programa 41J Inspección de Servicios Sanitarios reflejan la desagregación por sexo de las personas en situación de incapacidad temporal y absentismo. Las incidencias y el absentismo por IT fueron inferiores a la previsión, tanto en hombres como mujeres. Sin embargo, la duración media de la IT fue superior a la previsión en el caso de los hombres e inferior en el de las mujeres.

El programa 41K Política de Calidad y Modernización muestra en sus indicadores tres actividades: el banco de prácticas, con una proporción de mujeres inscritas del 61%, superior a la previsión; la biblioteca virtual, cuyos accesos se duplicaron tanto en el caso de hombres como de mujeres, y finalmente las consultas al teléfono de atención Andalucía 24h, que utilizaron un 63% de mujeres y un 37% de hombres, distribución ligeramente más equilibrada que la previsión (68% de mujeres, 32% de hombres).

Pasando a los programas del Servicio Andaluz de Salud, el programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias contempla distintas acciones destinadas a complementar la atención en centros sanitarios con medidas a domicilio, de apoyo a personas cuidadoras, y de apoyo a la atención a la salud mental. En las medidas de valoración en domicilio de personas familiares cuidadoras y de personas cuidadoras de grandes discapacitados/as susceptibles de identificación, el número de mujeres supera ampliamente el de hombres, rozando cifras del 70%. En sentido contrario las plazas de día en salud mental infantil y juvenil en hospitales, muestran una ocupación mayoritariamente masculina (68,6%), en línea con la previsión.

El programa 41B Formación Sanitaria muestra en sus dieciséis indicadores que el alumnado de las acciones formativas es mayoritariamente femenino. Así por ejemplo, las mujeres residentes en formación suponen el 65% del total. Por otra parte, aumenta en la ejecución el porcentaje de mujeres que participan en actividades internas, en cursos de la Escuela Andaluza de Salud Pública y en acciones formativas de IAVANTE. En la formación de matrones y matronas, en línea con la composición mayoritariamente femenina del personal en esta especialidad, las mujeres fueron el 91% del total.

Los veinticuatro indicadores del programa 41C Atención Sanitaria del SAS muestran en sus previsiones sobre las prestaciones sanitarias una participación de las mujeres de entre el 50% y el 60% sobre el total, salvo en el número esperado de personas ingresadas con traumatismo craneoencefálico grave (70% de hombres). La ejecución de los indicadores ha estado en línea con las previsiones.

El programa 41E Hemoterapia presenta cinco indicadores, que miden el número de personas donantes, y el número de donaciones efectuadas. Existe una brecha de género, al contemplarse un menor número de mujeres en ambos casos (en torno al 43% del total), que se mantuvo en la ejecución.

Los catorce indicadores del programa 41F Trasplante de Órganos mostraban en su previsión para el Presupuesto 2012 que las mujeres realizarían entre un 35% y un 50% del total de donaciones, según el tipo de trasplante. La ejecución muestra niveles inferiores a la previsión en los trasplantes hepáticos, cardíacos, pulmonares y pancreáticos.

El programa 41G Prestaciones Complementarias y Farmacéuticas muestra en su único indicador que las mujeres perciben el 59% del total de recetas.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

La Consejería de Agricultura y Pesca y sus entidades incluyeron setenta indicadores de género en el Presupuesto 2012.

El programa 71C Bases para el Desarrollo Sostenible del Sector Agrario, desagrega por sexo en diez indicadores las personas beneficiarias de diversas ayudas, que son en su mayoría hombres. Las personas beneficiarias de ayudas a proyectos ecológicos resultaron ser en un 57,1% hombres, frente a la previsión del 71,4%, mientras que en las ayudas a los programas de calidad los hombres recibieron el 70% del total frente al 73% previsto. Por el contrario, las mujeres recibieron la mayoría de ayudas a proyectos de apoyo a la producción ecológica (57%), de acuerdo con la previsión.

El programa 71E Incentivación del Sector Agroindustrial muestra en su indicador sobre personas contratadas en puestos de dirección o gerencia que los hombres fueron contratados en el 61,9% de los supuestos, reduciendo ligeramente una previsión aún más desequilibrada (69,2%).

El programa 71F Apoyo al Sector Productivo Agrícola y Ganadero articula diversas ayudas cuyos indicadores muestran en su previsión una participación mayoritaria de hombres que se mantiene en la ejecución. Cuenta además con otros indicadores que computan actuaciones destinadas a la promoción de las mujeres en el sector, tales como el número de agricultoras beneficiarias de la modernización de explotaciones, el índice de feminización de la modernización, y la introducción del criterio ser mujer en las ayudas para mejora de la competitividad, o la instalación de jóvenes agricultores y agricultoras. La mayoría no alcanza la previsión y concretamente el último indicador muestra que el porcentaje previsto del 45% fue finalmente del 19,5% del total.

Otro programa con un volumen importante de indicadores de género, catorce, es el 71H Desarrollo Rural. El indicador sobre grupos de desarrollo rural con mujeres en la Junta Directiva muestra un valor del 95%, siendo ligeramente superior a la previsión. Los proyectos que incorporan la perspectiva de género presentan una ejecución superior en un 449% a la previsión. Por otra parte el empleo femenino joven creado con programas de desarrollo rural alcanza el 54,6% del total, frente al 46,7% previsto. La brecha por mayoría de hombres

existente en el empleo mantenido y empleo joven mantenido con programas de desarrollo rural se reduce en la ejecución en 5 y 3 puntos porcentuales respectivamente. En sentido contrario, el empleo femenino creado en PDR se sitúa en el 42,6% frente al 45,2% previsto.

El programa 71P Pesca refleja en sus indicadores el empleo generado en industrias del sector. La previsión del 65,2% de empleo femenino sobre el total, resultó del 51,2% en la ejecución.

En el Instituto Andaluz de Formación Agraria y Pesquera que gestiona el programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera se presentan once indicadores. En el personal contratado en proyectos I+D se contrató a un 66,5% de mujeres frente a una previsión inferior (50%). En sentido contrario, el personal I+D en formación (becas) fueron en un 52,3% mujeres, frente a una previsión superior (63,6%). En el alumnado en cursos de formación, las mujeres supusieron el 17,4%, por debajo de las previsiones del 25%.

Finalmente, las distintas ayudas concedidas en el ámbito de competencias del FAGA, programa 71F Apoyo al Sector Productivo Agrícola y Ganadero, muestran en sus ocho indicadores una participación mayoritaria de los hombres.

CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

La Consejería de Turismo, Comercio y Deporte incluyó en el Presupuesto 2012 treinta y tres indicadores de género.

Los diecisiete indicadores del programa 46B Planificación y Promoción del Deporte, muestran una participación mayoritariamente masculina en todos ellos. Especialmente acusadas son las diferencias de participación en las becas para el rendimiento deportivo (23,1%, mujeres en la previsión y 28,7% en la ejecución), en el número de licencias femeninas en deporte federado (21%, mujeres en la previsión y ejecución) y en el porcentaje de deportistas atendidos/as en el Centro Andaluz de Medicina Deportiva (28% de mujeres en la previsión y ejecución). No obstante la ejecución del indicador sobre número de clubes femeninos en deporte de alto rendimiento en el programa estrella alcanzó el 52,9% del total frente a una previsión del 31,3%.

En el programa 75A Dirección y Servicios Generales de Turismo, Comercio y Deporte, sus indicadores se refieren a las actividades formativas. Su alumnado se compuso en un 60% por mujeres y en un 40% por hombres. En cuanto al profesorado, el 51,4% fueron hombres frente a una previsión del 36,6%, reduciéndose por tanto la participación femenina prevista.

El programa 75D Promoción, Calidad e Innovación Turística también refleja en sus indicadores diversas actividades de formación. La participación femenina del 40% prevista en acciones de transferencia del conocimiento y del programa de formación ecuestre se supera en los resultados y supone el 59% y 53% respectivamente, mientras que el alumnado en programas de formación hotelera se compuso en el 55% por hombres, en línea con la previsión.

El programa 76A Ordenación y Promoción Comercial muestra en su indicador sobre becas de formación en comercio interior que las mujeres supusieron el 77% del alumnado, frente a una previsión del 70%.

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y sus agencias administrativas incluyeron en el Presupuesto 2012 un total de ciento cincuenta y seis indicadores: noventa y tres en la Consejería, cuarenta y uno en el Instituto Andaluz de la Mujer, dieciséis en el Instituto Andaluz de la Juventud y seis en la Sección de Pensiones Asistenciales.

En el ámbito de la Consejería, el programa 31A Dirección y Servicios Generales de Igualdad y Bienestar Social muestra dos indicadores relativos al alumnado de las actuaciones de formación y perfeccionamiento del personal. La previsión y ejecución del indicador muestra una participación de las mujeres del 77% y el 75% respectivamente en una Consejería cuyo personal está altamente feminizado.

El programa 31B Plan sobre Drogodependencias, refleja en sus catorce indicadores siete actuaciones. En todos ellos se aprecia una presencia mayoritaria de los hombres, en torno al 80%. En el alumnado en programas de prevención se equilibra la participación de uno y otro sexo, y en las llamadas al teléfono informativo, las mujeres fueron más numerosas (57%).

Los dieciséis indicadores del programa 31E Atención a la Infancia, miden las actuaciones en materia de atención a menores en situación de riesgo que motivan la intervención de los poderes públicos, así como en materia de adopción. Las mayores diferencias en la participación de mujeres y hombres se registran en los indicadores sobre menores extranjeros/as no acompañados atendidos/as y personas jóvenes extuteladas atendidas, siendo los hombres un 88,6% y un 75% del total, respectivamente. Respecto a las adopciones nacionales, la ejecución difiere de la previsión, resultando que el 52,6% de los menores adoptados fueron niñas frente a la previsión de adopción del 47,1%. También en las adopciones internacionales se produjo una desviación importante en la ejecución, destacando en este caso que fueron menores a lo esperado, en un 54% tanto para niñas como para niños.

Los doce indicadores del programa 31G Bienestar Social ofrecen información sobre subvenciones a entidades que favorezcan la no discriminación por razón de sexo, destinadas a la comunidad gitana, a colectivos con necesidades especiales y a mujeres inmigrantes. También sobre personas usuarias de servicios sociales comunitarios, demandantes del servicio unificado de renovación y generación de empleo, acciones individualizadas de inserción sociolaboral, y subvenciones a emigrantes retornados. En todos los indicadores, la previsión mostraba una participación mayoritaria de mujeres, que se mantuvo, aunque en menor grado, en la ejecución.

El programa 31P Servicio de Apoyo a las Familias, mide a través de veinte indicadores el número de personas beneficiarias de las plazas en centros de día, ocupacionales y concertadas, así como de fin de semana y respiro familiar, para personas mayores y personas con discapacidad, y las ayudas por parto múltiple y nacimiento del tercer hijo. Dependiendo del indicador, la previsión apuntaba a una participación mayoritaria de mujeres (plazas para personas mayores) o de hombres (plazas para personas con discapacidad); la ejecución muestra una presencia mayoritaria de mujeres en todos los indicadores, salvo en las ayudas por tercer hijo, donde en la previsión y la ejecución la mayoría fueron niños.

En el programa 31R Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad, en sus veinticuatro indicadores, muestra información sobre las plazas residenciales, las personas usuarias de ayudas a domicilio o receptoras de prestaciones económicas, las personas beneficiarias de la tarjeta Andalucía Junta 65, del Servicio Andaluz de Teleasistencia, del programa de Turismo Social, las personas atendidas en centros de valoración y orientación, las personas en programas universitarios y el personal de refuerzo en Servicios Sociales Comunitarios. En todos ellos hay presencia mayoritaria de mujeres, llegando a suponer entre el 70% y 80% del total en algunos de ellos. Esta situación solo se modifica en la ejecución en el indicador sobre personas atendidas en centros de valoración y orientación, y en los refuerzos del personal de Servicios Sociales Comunitarios, donde finalmente se registró una mayoría de hombres.

Los tres indicadores del programa 31T Prevención y protección contra la violencia de género, muestran el número de órdenes de protección, de usuarias de centros de acogida a las mujeres víctimas de violencia de género y de centros.

Para concluir con los programas de la Consejería, el 32E Inclusión Social mide en su indicador el número de hombres y mujeres que cursan solicitudes del ingreso mínimo de solidaridad (IMS) para su unidad familiar, mostrando que el porcentaje de mujeres (72%) supera al de hombres.

El Instituto Andaluz de la Mujer, que gestiona el programa 32G Acciones de Igualdad y Promoción de las Mujeres estableció cuarenta y un indicadores en el Presupuesto 2012. La mayor parte de los mismos se refieren a actuaciones orientadas exclusivamente a mujeres y contemplan medidas de formación, orientación laboral, psicológica y jurídica, apoyo a empresas de mujeres y mujeres empresarias, atención a colectivos de mujeres en situación de especial riesgo, particularmente a las que son víctimas de violencia de género, y sus descendientes, y de fomento de la economía social y el asociacionismo femenino. La ejecución de los indicadores de este programa ha experimentado desviaciones, tanto al alza como a la baja, aunque más frecuentemente en este último sentido. La formación en materia de género al personal de las Unidades de Igualdad (con un 70% de mujeres en el alumnado) superó la previsión en términos absolutos, como también lo hizo el número de proyectos elaborados para emprendedoras (un 442% más). Sin embargo, la formación en género para el profesorado de primaria y secundaria tuvo una ejecución inferior a la previsión (un 47% menos de mujeres formadas y un 72% menos de hombres). Las mujeres y hombres formados en jornadas de igualdad en las empresas también registró una ejecución inferior a la previsión, de manera similar entre hombres y mujeres.

Finalmente, el Instituto Andaluz de la Juventud que gestiona el programa 32F Promoción y Servicios a la Juventud, desagrega en sus dieciséis indicadores las personas participantes en distintas actuaciones de promoción, información y apoyo a la juventud. El programa de arte y creación joven Desencaja, presentó en su ejecución una mayoría de chicos (69,8%) frente a una previsión aún más desequilibrada (74,2%). En sentido contrario las actuaciones de ocio y formación en valores en asociaciones contaron con una participación de las chicas del 58%, frente a una previsión del 61,3%. Las chicas supusieron el 55% de las personas usuarias del carnet joven tanto en la previsión como en la ejecución.

CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura, junto con el Patronato de la Alhambra y el Generalife, y el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, presenta un total de sesenta y cuatro indicadores de género.

Los cuatro indicadores del programa 45A Dirección y Servicios Generales de Cultura, muestran la composición por sexo del alumnado de los cursos de formación, con una presencia de mujeres del 57,5%, frente a una previsión del 55%, y de las personas usuarias de infraestructuras corporativas (redes, software), con una participación de mujeres del 52%, en consonancia con la previsión.

El programa 45C Innovación e Industrias Culturales refleja en sus once indicadores una participación mayoritariamente masculina en las actuaciones públicas del sector cultural. Así sucede, por ejemplo, en el alumnado de acciones formativas y del empleo creado. En el caso del empleo creado directo e indirecto los datos alcanzados en la participación femenina están en línea con la previsión arrojando porcentajes del 30% y 44%, respectivamente. Las solicitudes de inscripción al Registro de propiedad intelectual por parte de las mujeres fueron un 32,6%, dato incluso inferior al previsto (42%). Por contra, la previsión de personas usuarias de servicios de información y documentación, apuntaba a un 47,7% de mujeres, que finalmente representarían el 52,7% del total.

El programa 45D Museos y Promoción del Arte mide en sus diez indicadores el alumnado de las acciones formativas y las visitas a museos y espacios culturales de la Junta de Andalucía. En todos los indicadores se observa una participación mayoritaria de mujeres en las previsiones, que solo varía en la ejecución del indicador sobre formación del personal en seguridad y en materia de museos que contaron con un 60,9% y un 64,7% de alumnos, respectivamente. Por otro lado, en la ejecución se acentúa la presencia mayoritaria de mujeres entre el alumnado del Master en Museología, con un 73,8%, frente a una previsión menos desequilibrada del 62,5%.

Las actuaciones del programa 45H Libros, Archivos y Bibliotecas se reflejan en diez indicadores que computan las personas usuarias de los distintos servicios. Las mujeres fueron el 54% de las personas usuarias de la Red de Bibliotecas y de quienes hicieron uso del préstamo, en sintonía con lo previsto. También fueron más las mujeres que asistieron a las actividades culturales en centros de documentación (59,5%, frente al 55,6% previsto). Por su parte, los hombres hicieron un uso mayoritario del centro de documentación musical (54,2%, frente a una previsión del 67%), así como de los archivos de Andalucía.

El programa 45K Instituciones e Industrias Culturales, es el que concita mayor número de indicadores de la Consejería, veintidós. Casi todos muestran una presencia mayoritaria de mujeres, especialmente entre las personas usuarias del Centro de Documentación de Artes Escénicas (61%) y entre el alumnado en cursos de especialización del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (63%), en línea con las previsiones. También fue mayoritaria la participación de las mujeres entre las personas asistentes a visitas guiadas al Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico (55%), a los cursos del Programa Andaluz de Jóvenes Instrumentistas (52%) y a la formación sobre Estudios Técnicos y Artísticos (61%, mujeres).

El Patronato de la Alhambra y Generalife, a través del programa 45E Alhambra y Generalife cuenta con indicadores sobre visitas al conjunto y sobre los estudios realizados con perspectiva de género. Las personas visitantes, tanto adultos como escolares, son en su mayoría mujeres (52% del total), y se superó el número previsto de estudios con perspectiva de género.

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, cuenta en el programa 45G, del mismo nombre con un indicador sobre exposiciones de mujeres artistas, cuya previsión era de dos exposiciones y que en su ejecución resultó ser de tres.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

La Consejería de Medio Ambiente contó en el Presupuesto 2012 con treinta y cuatro indicadores de género con una ejecución dispar.

El programa 44A Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente presenta indicadores para el alumnado de actividades formativas. Los hombres supusieron el 85,8% del total y las mujeres el 14,2% frente a una previsión de las mismas menos desequilibrada (22,9%).

Los indicadores del programa 44B Cambio Climático, Prevención y Calidad Ambiental, relativos al alumnado de las actividades formativas mostraron en su previsión y ejecución una composición por sexo equilibrada.

El programa 44D Espacios Naturales y Participación Ciudadana, que cuenta con diez indicadores, muestra diversos desequilibrios en la composición por sexo. El porcentaje de mujeres empleadas en equipamientos de uso público fue del 40,2%, frente a una previsión del 41,7%. Mientras que la previsión de personas beneficiarias de actuaciones de formación en materia ambiental se previó que fuera paritaria, en la ejecución resultó un mayor número de mujeres beneficiarias (57%) que de hombres. Por último, en el indicador de voluntariado ambiental, se esperaba que las mujeres alcanzasen el 52%, y finalmente supusieron el 42%.

El programa 44E Gestión del Medio Natural, con diez indicadores, muestra que los hombres son más del 90% del total de personas cazadoras, pescadoras, y empleadas por el Plan Infoca y guardas de cotos, así como el 59,3% de las personas beneficiarias de subvenciones y ayudas.

Por último, el programa 44F Desarrollo Sostenible e Información, muestra en sus ocho indicadores una realidad similar al programa anterior. La presencia de mujeres es minoritaria en el empleo generado o mantenido, las consultas a través del sistema integrado de atención a personas usuarias y las respuestas a través del sistema de calidad de la marca Parque Natural, en línea con la previsión. Solo el resultado de ejecución del indicador de participación en acciones formativas de adhesión a CETS, muestra una realidad diferente puesto que la previsión del 20% de alumnas sobre el total del alumnado se incrementó en la ejecución hasta alcanzar el 51,2%.

RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS

4.1.	Personal por categorías y grupos profesionales de la Administración General de la Junta de Andalucía	148
4.2.	Distribución de altos cargos por sexo, 2013	151
4.3.	Personal docente por tipo de enseñanza y sexo	158
4.4.	Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según nivel de enseñanza	161
4.5.	Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según el cargo	161
4.6.	Personal no judicial de la Administración de Justicia por categorías de personal, 2013	177
4.7.	Personal no judicial de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, 2013	178

GRÁFICOS

3.1.	Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Cuidades Autónomas	30
3.2.	Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2013	31
3.3.	Tipología de los hogares andaluces en 2002 y 2012	32
3.4.	Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1998-2012	33
3.5.	Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2013	33
3.6.	Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2013	34
3.7.	Composición de los Parlamentos/Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2013	35
3.8.	Composición de los Gobiernos de las Comunidades y Cuidades Autónomas según sexo. Año 2013	36
3.9.	Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. 1995-2013	37
3.10.	Porcentaje de Alcaldías en Andalucía según sexo por provincia. Año 2013	38
3.11.	Porcentaje de Alcaldías en Andalucía según sexo por partido político. Año 2013	39
3.12.	Composición de las Diputaciones Porvnciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2013	40
3.13.	Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2013	42
3.14.	Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2013	44
3.15.	Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades andaluzas. Años 2012 y 2013	45
3.16.	Equipos directivos de los centros en Andalucía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Año 2013	46
3.17.	Evolución porcentual 2012-2013 de la presencia de mujeres en los órganos directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía	46
3.18.	Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía. Año 2013	47
3.19.	Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo. Año 2013	48
3.20.	Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2013	49
3.21.	Personal directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía según sexo. Año 2013	50
3.22.	Población de 16 a 64 años según relación con la actividad económica, por sexo. Andalucía 2T/2013	52
3.23.	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/2013	53
3.24.	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/2013	54
3.25.	Tasa de Actividad de la población de 16 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2012	55

3.26.	Variación en Tasas de Actividad, Paro y Empleo de la población de 16 a 64 años sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía y España. 2T/2013	56
3.27.	Paro registrado por sexo en Andalucía. Período 2001-2012	57
3.28.	Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años, según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2012	58
3.29.	Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2013	59
3.30.	Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2012	60
3.31.	Empleadores/as según sexo en Andalucía	62
3.32.	Tasa de Empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según el número de hijos/as en Andalucía. Año 2012	64
3.33.	Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía, sobre el total nacional. Año 2013	66
3.34.	Evolución porcentual en 2013 sobre el mismo mes de 2012 del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España	67
3.35.	Tasa de variación entre mayo de 2011 y mayo de 2012 de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía	68
3.36.	Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2011	69
3.37.	Distribución de los asalariados según sexo por tramo de salario en Andalucía. Año 2011	70
3.38.	Número de pensiones de naturaleza contributiva según clase en Andalucía. Año 2012	71
3.39.	Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según clase en Andalucía. Año 2012	71
3.40.	Pensiones contributivas por sexo y tramos de cuantía. Andalucía 2012	72
3.41.	Población beneficiaria de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación en Andalucía. Año 2012	73
3.42.	Población beneficiaria de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2012	73
3.43.	Número de declaraciones del IRPF en Andalucía, por modalidad de declaración y sexo. 2010-2011	75
3.44.	Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía. 2011-2012	76
3.45.	Porcentaje de autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITP y AJD por sexo. 2011-2012	77
3.46.	Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2012 según sexo y actividad económica	78
3.47.	Personas físicas que constituyen cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2012	79
3.48.	Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Período 2007-2012	80
3.49.	Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo según rama de conocimiento por sexo en Andalucía. Curso 2011-2012	81
3.50.	Alumnado egresado en estudios de Grado y Primer y Segundo Ciclo, según rama de conocimiento por sexo en Andalucía. Curso 2011-2012	82
3.51.	Alumnado matriculado en estudios de Máster según rama de conocimiento por sexo en Andalucía. Curso 2011-2012	83
3.52.	Tesis doctorales leídas según el ámbito de conocimiento de la tesis en Andalucía. Años 2010 y 2011	83
3.53.	Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2011-2012	84
3.54.	Evolución del alumnado de instituciones de Andalucía con becas Erasmus	85
3.55.	Uso de productos TIC en los últimos 3 meses según tipo de producto, sexo y grupo de edad	86
3.56.	Actividades realizadas en internet, en los últimos 3 meses fuera de la vivienda habitual o centro de trabajo utilizando un dispositivo de mano según sexo	87
3.57.	Formas de interacción con las Administraciones públicas por internet, por motivos particulares, en los últimos 12 meses por sexo y tipo de acción	87

3.58.	Razones por las que los usuarios de Internet en los últimos 12 meses no enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP. a través de Internet, teniendo necesidad de presentar tales documentos, por sexo	88
3.59.	Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2004-2014	89
3.60.	Evolución del número de plazas de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2004-2014	90
3.61.	Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2013-2014	90
3.62.	Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2011-2012	91
3.63.	Evolución de las diferencias en Tasas de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía	92
3.64.	Evolución porcentual del alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía	93
3.65.	Alumnado de ciclos formativos según el nivel en Andalucía. Curso 2011-2012	93
3.66.	Alumnado de ciclos formativos de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2011-2012	94
3.67.	Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2011-2012	95
3.68.	Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2011-2012	99
3.69.	Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2011	102
3.70.	Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2011	103
3.71.	Empleo cultural por dimensiones. Año 2009	104
3.72.	Autores/as de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de Andalucía, según tipo de obra y sexo. Año 2012	105
3.73.	Práctica de deporte o actividad física en los últimos 12 meses, según sexo y grupos de edad. Año 2012	106
3.74.	Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía	107
3.75.	Número de licencias deportivas federadas según sexo en Andalucía. Año 2011	108
3.76.	Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2012-2013	109
3.77.	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2001 y 2011	110
3.78.	Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10 ^ª) 3T/2012	111
3.79.	Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10 ^ª) 3T/2012	112
3.80.	Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según sexo en Andalucía. Año 2011	113
3.81.	Número de muertes por suicidio según sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2011	114
3.82.	Resoluciones dictadas de situación de dependencia en Andalucía según el grado. Año 2013	117
3.83.	Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía. Año 2013	118
3.84.	Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía. Año 2013	119
3.85.	Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España	120
3.86.	Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España	121
3.87.	Evolución de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía	122
3.88.	Hogares según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2011	124
3.89.	Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo. Periodo 2009-2013	126
3.90.	Número de inscripciones de demandantes de viviendas de protección oficial en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas. Periodo 2009-2013	127
3.91.	Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2011	128
3.92.	Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2011	129
3.93.	Personas receptoras de ayudas directas de la Política Agrícola Común en Andalucía. Año 2012	131
3.94.	Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía. Año 2012	132

3.95.	Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2012	133
3.96.	Percepción de los problemas más importantes de Andalucía. Año 2011	134
3.97.	Grado de conocimiento sobre diversas cuestiones ambientales. Año 2011	135
3.98.	Disposición conductual ante diversos comportamientos proambientales. Año 2011	136
3.99.	Medidas proambientales adoptadas por los hombres en el primer semestre de 2011	137
3.100.	Medidas proambientales adoptadas por las mujeres en el primer semestre de 2011	138
3.101.	Personas ocupadas en el sector comercial por situación profesional y sexo en Andalucía. Año 2012	139
3.102.	Distribución porcentual de turistas según su procedencia por sexo. Año 2012	140
3.103.	Distribución de turistas según segmentos turísticos. Año 2012	141
3.104.	Distribución de personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la Industria Turística de Andalucía. Año 2012	142
4.1.	IPRHM por categorías laborales, 2012-2013	148
4.2.	IPRHM por Consejerías, 2013	150
4.3.	IPRHM de altos cargos según número de hijos e hijas, 2012-2013	152
4.4.	IPRHM del funcionariado por Consejerías, 2013	153
4.5.	IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 por edades, 2013	154
4.6.	IPRHM en los niveles superiores del grupo A1 según número de hijos e hijas, 2012-2013	154
4.7.	IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2013	155
4.8.	IPRHM del total del personal docente por tramos de edad, 2012-2013	157
4.9.	IPRHM en la Inspección Educativa según edad	163
4.10.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal, 2009-2013	165
4.11.	IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa, 2009-2013	165
4.12.	IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad, 2009-2013	166
4.13.	IPRHM del personal del SAS en las principales categorías profesionales. Puestos básicos, 2009-2013	167
4.14.	IPRHM del personal del SAS por servicios de prestación sanitaria, 2009-2013	168
4.15.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia especializada, 2009-2013	169
4.16.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en las áreas sanitarias, 2009-2013	171
4.17.	IPRHM del personal del SAS según grupos de personal en la asistencia primaria, 2009-2013	172
4.18.	IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad, 2009-2013	175
4.19.	IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de hijos/as	175
4.20.	IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales, 2012-2013	177
4.21.	IPRHM comparado según edad, 2013	179
4.22.	IPRHM comparado según número de hijos/as, 2013	180
4.23.	IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto	180
4.24.	IPRHM del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2013	181
5.1.	Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2014	188
5.2.	Variación del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2014 respecto al año 2013	189
5.3.	Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2013	213
5.4.	Presupuesto 2014. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias	317



JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA