JUNTA DE ANDALUCIA

Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2013

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2013

INFORME de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2013 / elaboración : Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. - Sevilla : Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2012.
532 p. : il. ; 24 cm
D.L.SE-4266-2012. – ISBN 978-84-8195-329-9

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) “2013”

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA 2013

© 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.: 978-84-8195-329-9

D.L.: SE-4266-2012

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 15

2.1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA LEGISLATURA 18
2.2. PRINCIPALES AVANCES EN LA ESTRATEGIA DURANTE 2012 20
2.3. LOGROS MÁS IMPORTANTES DE LA ESTRATEGIA DE PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO 23
2.4. OTRAS ACTUACIONES 24

3. REALIDAD (LA IGUALDAD EN REALIDAD) 29

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN 34
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN 43
3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES 63
3.4. TRIBUTOS 87
3.5. EMPRESAS, UNIVERSIDAD Y TIC 95
3.6. EDUCACIÓN 109
3.7. VIVIENDA 121
3.8. TRANSPORTE 126
3.9. SALUD 135
3.10. AGRICULTURA Y PESCA 143
3.11. MEDIO AMBIENTE 149
3.12. TURISMO Y COMERCIO 152
3.13. CULTURA Y DEPORTE 157
3.14. BIENESTAR SOCIAL, CONCILIACIÓN, DEPENDENCIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO . 167

4. ANÁLISIS DE REPRESENTACIÓN POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 177

4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 182
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO ANDALUZ 197
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD 225
4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL NO JUDICIAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA 235
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS AGENCIAS PÚBLICAS EMPRESARIALES, SOCIEDADES MERCANTILES DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES ASIMILADAS 245

5. RECURSOS - RESULTADOS. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS 249

5.1. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS CONTENIDOS EN EL PRESUPUESTO 2013. 252

5.2. ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR CONSEJERÍAS Y OTRAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS 256

01.00 Consejería de la Presidencia e Igualdad. 258
01.31 Instituto Andaluz de la Mujer 268
01.32 Instituto Andaluz de la Juventud 273
06.00 Consejo Audiovisual de Andalucía 277
09.00 Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales 282
10.00 Consejería de Justicia e Interior 293
11.00 Consejería de Educación 303
11.31 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa 319
12.00 Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo 321
12.31 Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía 340
12.32 Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía. 342
12.33 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales 345
12.39 Servicio Andaluz de Empleo 347
13.00 Consejería de Hacienda y Administración Pública. 356
13.31 Instituto Andaluz de Administración Pública 372
14.00 Consejería de Fomento y Vivienda. 379
15.00 Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente 385
16.00 Consejería de Salud y Bienestar Social 403
16.31 Servicio Andaluz de Salud. 420
17.00 Consejería de Turismo y Comercio 448
18.00 Consejería de Cultura y Deporte 456

5.3. INDICADORES DE GÉNERO POR POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS 470

6. ANEXO. INDICADORES DE GÉNERO 2011 EN RETROSPECTIVA 497

RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICOS 525

I

Introducción

I

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, como documento que recoge las implicaciones de género de la Ley del Presupuesto, responde al cumplimiento del artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. De manera más concreta, el Informe es parte de la documentación presupuestaria que se presenta anexa a la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud de lo establecido en la regla quinta del artículo 35 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

El deterioro del clima económico mundial está teniendo consecuencias muy graves para la población española que tienen, además, importante implicaciones desde el punto de vista del impacto en las relaciones de género. En tiempos de crisis económicas, cuando se reduce el papel del Estado, ciertas prestaciones sociales como la atención a la salud, el cuidado y la educación, son absorbidas por las mujeres, añadiéndose a su trabajo remunerado. De este modo, las mujeres soportan desproporcionadamente los efectos de las crisis, viendo afectadas sus oportunidades de empleo y trabajo, de participación política, de salud, entre otras.

El gobierno andaluz, que lleva cerca de una década integrando la perspectiva de género en el presupuesto público, especialmente en la elaboración presupuestaria, considera la igualdad entre hombres y mujeres como parte del modelo económico que se fundamenta en los valores constitucionales de justicia e igualdad. Se trata de un modelo de "economía de la igualdad" en el que los derechos sociales para mujeres y hombres son un valor en sí mismos y no admiten una evaluación en términos de mera eficiencia financiera. El modelo de desarrollo que se persigue a través del crecimiento es, precisamente, la defensa del bienestar, los derechos sociales y la igualdad de género como parte del mismo.

Esta perspectiva de género ha guiado la elaboración presupuestaria, y alcanza los tres grandes ejes del Presupuesto para 2013. Dentro de las actuaciones de estímulo al crecimiento económico y la creación de empleo, ha de tenerse en cuenta que, en los últimos trimestres, se viene produciendo en Andalucía un incremento en las tasas de actividad femenina y las mujeres trabajan más o buscan más empleo remunerado como estrategia de supervivencia frente a la escasez de ingresos familiares. Sin embargo, el desempleo de las mujeres, medido a través de la tasa de paro, sigue siendo mayor al de los hombres, y la destrucción del empleo está llegando al sector servicios, lo que afecta fuertemente al principal ámbito de absorción de mano de obra femenina.

En este sentido, el mantenimiento de las políticas activas de empleo y la formación para el empleo, así como el fomento del espíritu empresarial, en el que la brecha de género se ha reducido en los últimos años, se espera tenga un efecto positivo en el impulso que el gobierno quiere dar al crecimiento económico a través del Sector Público, manteniendo los servicios y prestaciones sociales básicas que tan fundamentales son para la igualdad de género.

La educación equitativa y de calidad es garantía de futuro para todos y motor del crecimiento económico y, por tanto, la desinversión en educación puede tener consecuencias negativas sobre la igualdad de oportunidades y de género, la formación del capital humano, el empleo y, por ende, el crecimiento económico. Las medidas previstas por el gobierno del Estado tales como la reducción del número de profesores y la oferta educativa, el incremento de las tasas académicas y la eliminación de actividades extra escolares, implican la desvalorización y desinversión en un sector clave para nuestro desarrollo, y afectará en mayor medida a niños y a niñas de familias con menores rentas. Desde la perspectiva de género, se trata de un sector en el que se ven afectados especialmente los empleos y las oportunidades de empleos femeninos. También el impacto en la conciliación de la vida familiar y laboral implica la necesidad de una mayor inversión de tiempo de cuidado de los y las menores.

Por tanto, el mantenimiento de la educación como pilar de la igualdad de oportunidades y crecimiento futuro, a través de la continuidad de actuaciones que se han mostrado efectivas como son la Beca 6000 y la beca Segunda Oportunidad, el mantenimiento de las ratios y el precio único en la primera y segunda matrícula, así como el de la conciliación en la educación mediante el Plan apertura de centros, suponen una adaptación de las prioridades presupuestarias a la realidad de la ciudadanía andaluza y la búsqueda de no retroceder en los avances logrados en la igualdad de género.

Por último, en la lucha contra la desigualdad y el aumento del riesgo de exclusión social, el Presupuesto de 2013 no contempla la privatización de ninguno de los servicios públicos, ofreciendo cobertura tanto a los servicios y a las prestaciones sanitarias, como a los complementos a pensiones mínimas, el salario social y la cofinanciación de las tarifas de transporte público. La dimensión de género de esta presupuestación se refleja en el mantenimiento de servicios que afectan directamente a las necesidades de las mujeres como mayores usuarias del transporte público, población mayoritaria entre las pensiones mínimas y principales empleadas en el sector sanitario que, además, son la mayoría de la población que se encuentra en condiciones de pobreza o en el límite de la pobreza.

Así mismo, se mantienen estables los programas presupuestarios que financian las casas de acogida para sobrevivientes de violencia y las actuaciones de prevención y control de la violencia de género, y se incrementan los que tienen competencias en materia de centros de información de la mujer en el ámbito local. Ello reafirma el compromiso del gobierno andaluz en esta legislatura con el fortalecimiento de las políticas e instrumentos de igualdad de género, que tantos avances han generado en las últimas décadas en Andalucía.

En conjunto, la Administración de la Junta de Andalucía, ante la actual situación de crisis económica internacional, sigue apostando por orientar las acciones de política pública hacia la igualdad de género como una inversión estratégica en futuro desarrollo, a medio y largo plazo. La crisis económica, por tanto, no debe significar un freno, y menos un retroceso, en cuanto a los logros conseguidos en materia de igualdad. En este sentido, las administraciones públicas tienen la responsabilidad de identificar y analizar el posible deterioro de las condiciones sociales, económicas y personales de mujeres y hombres y sus efectos diferenciados desde el punto de vista de género. A ello contribuye la publicación de este Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2013.

La estructura del Informe se mantiene con respecto a las ediciones anteriores, si bien continúa dado pasos adelante en mejoras y calidad.

El capítulo de Avances nos revela el devenir de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía durante el año 2013, señalando la dirección de las actuaciones realizadas y valorando los esfuerzos que realiza el conjunto de la Administración andaluza en la promoción de la igualdad de género a través de las políticas presupuestarias.

El capítulo de Realidad permite identificar la evolución de datos y retos actuales que afectan a la igualdad de género en la sociedad andaluza en el contexto presente, según las distintas áreas de política. Gracias, fundamentalmente, a los datos disponibles aportados por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía se elaboran los indicadores que conforman el diagnóstico de este capítulo y que se han actualizado y ampliado para mostrar mejor la situación de mujeres y hombres en el contexto de crisis que vive la Comunidad Autónoma, y en el contexto nacional y europeo en general.

En el apartado de Representación de hombres y mujeres en la Administración de la Junta de Andalucía se presenta el estudio del personal desde la perspectiva de género, organizándose según los diferentes colectivos que componen la Administración: el personal de Administración General, del Sistema Educativo Público, del Servicio Andaluz de Salud, del personal no judicial de la Administración de Justicia y del personal directivo de la Administración Instrumental. Este año se ha introducido una perspectiva comparativa a nivel nacional e internacional para poder contextualizar la Administración Autonómica con lo que sucede en nuestro entorno inmediato y europeo. Así mismo, y dentro de la serie de colectivos analizados en profundidad que se inició en la edición pasada, se analiza con detenimiento el personal del Sistema Educativo Público, observándose que continúa la tendencia a la feminización del personal.

Otro apartado de gran relevancia es el capítulo Recursos-Resultados. En él se presentan los recursos, en forma de definición de objetivos, actuaciones e indicadores, que los distintos programas presupuestarios se plantean lograr durante el ejercicio 2013 para avanzar en términos de igualdad entre hombres y mujeres. Los programas, organizados por consejerías siguiendo la nueva estructura de la Administración andaluza marcada en el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y reestructuración de consejerías, están priorizados según la escala establecida por la metodología G+, considerándose G+ los programas de gasto que tienen mayor incidencia en la búsqueda de la igualdad de género.

En este capítulo de Recursos-Resultados se ha subrayado la coherencia entre los diagnósticos de género en el contexto de la crisis que han realizado los diferentes centros directivos en relación con sus ámbitos competenciales, los objetivos que se marcan para paliar las desigualdades detectadas y las actuaciones que se llevarán a cabo para el cumplimiento de los objetivos junto con los indicadores para su seguimiento y evaluación, que deberán ser medidos en función de su contribución al logro de la igualdad de género.

Para finalizar el Informe se presentan una serie de indicadores presupuestarios de género que las consejerías de la Junta de Andalucía proporcionan para la elaboración de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma. Son los indicadores en retrospectiva correspondientes a la previsión de 2010 y la ejecución de 2011. Estos indicadores permiten valorar el estado de la igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía y contribuyen a mostrar una visión completa y coherente del uso de los recursos públicos a favor del desarrollo económico y social de toda la ciudadanía.

No es posible un modelo de desarrollo sostenible sin igualdad de género porque las mujeres constituyen potencialmente la mitad de la fuerza laboral de un país, y el crecimiento necesita de la actividad económica de todos. Resulta completamente ineficiente excluir y subutilizar recursos humanos cada vez mejor cualificados por motivos de sexo. La igualdad de género está relacionada con los países más avanzados económica y socialmente. Es necesaria para promover un mayor índice de natalidad e influye en una mejor educación de las siguientes generaciones. Las políticas de igualdad de género no son políticas de la prosperidad, no son un lujo propio del superávit, sino que sirven precisamente para generarla. Han de formar parte, de modo estructural, de las estrategias de crecimiento, pues la discriminación además de injusta, es ineficiente y un lastre para el desarrollo humano.

2

Avanzar en la igualdad de género a través del presupuesto público

2

El impulso del ejecutivo andaluz a la estrategia de promoción de la igualdad de género en los últimos años, a través de la coordinación de políticas de igualdad por una parte y la presupuestación con perspectiva de género, por otra, le han hecho merecedora del reconocimiento en el ámbito internacional.

El presupuesto con perspectiva de género en Andalucía es resultado de la voluntad política del gobierno andaluz en relación con la promoción de la igualdad de género y con la transversalización de género en la política presupuestaria. El desafío de la Junta de Andalucía por consolidar un presupuesto con perspectiva de género se fundamenta en el consenso de que la igualdad entre mujeres y hombres no sólo es un derecho que beneficia a la sociedad en términos de justicia social, sino que también contribuye a generar un mayor crecimiento económico. La inversión de recursos materiales y humanos en el logro de la igualdad de género desde las políticas públicas favorece la eficiencia económica y mejora el desarrollo y la productividad, al tiempo que genera avances sociales y calidad democrática.

La estrategia andaluza de Presupuestación con enfoque de género se ha desarrollado desde el año 2003 en varias fases, que incluyen la aprobación de normativa presupuestaria con claves de género, el establecimiento de los mecanismos institucionales adecuados y un proceso de adaptación de procedimientos, rutinas y cultura organizacional presupuestaria para lograr la incardinación del objetivo de la igualdad de género en el centro de la acción presupuestaria de la Junta de Andalucía.

2.1. Líneas estratégicas para la legislatura

El Decreto 154/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, reafirma la apuesta por integrar una parte sustancial de las competencias transversales en una sola Consejería, de forma que se generen importantes sinergias en la actuación de la Administración tanto en el orden interno como en relación con la ciudadanía. En este sentido, la estrategia de presupuesto con perspectiva de género, de imprescindible carácter transversal, sigue articulada en la estructura de la Consejería asumiendo, la Secretaría General de Hacienda, la competencia de la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, y siendo el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias una de las competencias de la Dirección General de Presupuestos.

La definición estratégica de la transversalización de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, tiene que estar directamente vinculada al contexto de crisis económica y al proceso de consolidación fiscal que se vive en la actualidad.

En los últimos años, especialmente a partir del verano de 2008, la población española y europea, se enfrenta a una crisis económica y financiera sin precedentes, de alcance mundial y especial virulencia, que ha afectado gravemente al crecimiento económico del país y a su solvencia financiera. Se ha paralizado bruscamente el recorrido de la prosperidad y del bienestar que ha marcado la última década, generándose altas tasas de desempleo, empobrecimiento, y mayor desigualdad y exclusión para una franja demasiado importante de nuestra población. En este ámbito, la perspectiva de género visibiliza una redistribución desigual del ajuste entre mujeres y hombres.

En este contexto, las políticas económicas definidas por la Unión Europea y aplicadas por el gobierno español se centran especialmente en las reformas estructurales y en la consolidación fiscal, tanto en el lado de los gastos, especialmente los sociales, como en el de los ingresos, la reforma tributaria. El presupuesto, de este modo, es una herramienta técnico-política que se convierte hoy en un instrumento de relevancia crítica en la orientación de toda la política pública y de importancia creciente para la igualdad de género.

Por ello, varias son las líneas de actuación estratégica que se plantea en la presupuestación con perspectiva de género para la legislatura. En un contexto de importantes leyes y reformas en la financiación de las Administraciones Públicas, el análisis de género de las reformas tributarias adquiere una gran relevancia. La cuestión que hoy se plantea no es tanto si afectan los impuestos a la igualdad de género sino, más bien, cómo afectan. Por ello, se plantea la definición y puesta en marcha de una metodología de análisis de los ingresos públicos que perfeccione la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que tome en consideración todos los instrumentos que configuran el sistema impositivo y tributario afectados por la estructura del reparto competencial que afecta a Andalucía.

Así mismo se seguirá profundizando en el análisis del gasto público desde la perspectiva de género, incluyendo el seguimiento de los resultados logrados por los programas presupuestarios en esta materia, a través del análisis y de la mejora de los indicadores presupuestarios de género. Ello iniciará la puesta en marcha de un proceso de evaluación de la estrategia de género y presupuesto, que se llevará a cabo a lo largo de esta legislatura, y que busca utilizar la metodología de auditorías de género para incrementar la eficiencia y eficacia de las actuaciones de transversalización del enfoque de género en el proceso presupuestario.

En línea con la vocación de contribuir a la difusión de iniciativas que mejoran la calidad de la acción administrativa, se dará continuidad a la estrategia de internacionalización de la experiencia andaluza de presupuestación con enfoque de género mediante la presencia de la iniciativa en los principales foros internacionales sobre igualdad de género y presupuesto público. Asimismo se abordará la reflexión y el debate en esta materia, aportando los conocimientos de este programa en publicaciones académicas e institucionales de prestigio e impacto reconocido. También en este sentido, se busca fomentar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas a través de la creación y consolidación de una red internacional de administraciones públicas con experiencias exitosas en presupuestación e igualdad de género.

Finalmente, otra de las líneas estratégicas a seguir es la que se refiere a profundizar en el proceso de cambio cultural iniciado en la Administración Pública andaluza a través de la definición de un plan de formación especializado y ajustado a las necesidades del personal al servicio de la Administración Pública en la Comunidad Autónoma.

2.2. Principales avances en la estrategia durante 2012

La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, y la posterior normativa aprobada sobre presupuesto y género han destacado la importancia y singularidad del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía como elemento activo para el logro del objetivo de igualdad de género. Por ello se ha requerido la emisión de un Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto como documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que se remite al Consejo de Gobierno. Para la elaboración y coordinación de esta información, es fundamental la existencia de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos que, no sólo aprueba anualmente el Informe e impulsa el avance de la estrategia andaluza en género y presupuesto, sino que, además es el lugar común donde se gesta la transversalización de género en la estructura presupuestaria de cada departamento de la Administración andaluza.

En la Junta de Andalucía, la transversalización de género en la política presupuestaria se ha cimentado en la definición y puesta en marcha de una metodología de trabajo, el Programa G+, que ha identificado y focalizado los esfuerzos en aquellos programas presupuestarios con mayor capacidad, competencia y responsabilidad de impacto de género. Con este programa se ha buscado también acelerar el cambio de la cultura organizacional en la administración y dotarla de herramientas que permitan medir el impacto que los créditos planificados cada año tienen en la vida de mujeres y de hombres de manera diferenciada.

La implementación del programa G+, ha sido un hito de gran trascendencia en el desarrollo de la estrategia de presupuestación y género en Andalucía. También ha sido un modelo de referencia e inspiración para numerosas administraciones públicas tanto nacionales como internacionales que actualmente están aplicando la misma o similar metodología ideada por la Administración andaluza.

En la actual situación de crisis económica internacional, la apuesta por orientar las acciones de política pública hacia la igualdad de género está siendo, más que nunca, una inversión estratégica de futuro. Las respuestas que se dan a la crisis, a través de las políticas públicas, son la oportunidad para crear nuevas dinámicas sociales que avancen en términos de igualdad de género y consoliden los logros alcanzados durante las épocas de mayor crecimiento económico. Al mismo tiempo, todas las administraciones públicas tienen la responsabilidad de identificar y analizar, de manera diferenciada para hombres y mujeres, el posible deterioro de las condiciones sociales, económicas y personales y sus efectos desde el punto de vista de género.

La reducción de determinadas partidas presupuestarias, principalmente relacionadas con el gasto social, tiene un impacto diferenciado en hombres y mujeres por sus diferentes roles de género o las diferentes funciones que realizan en la organización social. La reducción del gasto social ha tenido en otras crisis económicas un gran impacto negativo para las mujeres debido a que la supresión de servicios públicos se sustituye por el trabajo voluntario e impagado de las mujeres en el ámbito de los cuidados. Este impacto diferenciado por género se traduce tanto en la condición o situación material de hombres y mujeres, como en su posición o ubicación social y económica de un sexo respecto a otro, como es la brecha salarial o el acceso al poder político y económico. Este impacto de género se debe analizar y tener en cuenta en el momento de la definición de las políticas públicas y, en especial, en la política presupuestaria, así como en aquellas medidas que se tomen para el impulso y recuperación económica.

El trabajo avanzado por la Junta de Andalucía durante casi una década le ha permitido estar en situación de llevar a cabo una aproximación a este análisis de impacto de género en los momentos críticos y estratégicos del presupuesto. A lo largo del año 2012 se ha profundizado en la reorganización y mejora de los diferentes momentos clave del proceso presupuestario, concretamente, los de elaboración de la documentación presupuestaria para que la integración del enfoque de género se enmarque en el contexto de realidad económica y consolidación fiscal.

Los principales momentos clave de esta integración de género en la elaboración presupuestaria se refieren, en primer lugar, a la inclusión de la perspectiva de género en el articulado de la normativa de elaboración presupuestaria, con especial relevancia en las instrucciones del anexo específico del informe de evaluación de impacto de género. Posteriormente tiene lugar la emisión de informes de integración de la perspectiva de género en el borrador de anteproyecto del presupuesto, que proporciona orientaciones adicionales para la integración de género en la planificación de las secciones presupuestarias y de cada uno de sus programas.

La inclusión de la reflexión sobre las desigualdades y brechas de género que surgen y se amplían en el actual contexto socio-económico y presupuestario es necesaria desde el comienzo mismo de la elaboración presupuestaria, teniéndola presente en todos y cada uno de los procesos de carácter técnico, con el fin de que se trasladen a la toma de decisiones políticas. Un primer momento para esta reflexión es la elaboración de la memoria explicativa del contenido de los programas que se van a ejecutar, en la que la previsión del impacto de género debe estar presente entre sus principales novedades.

Así mismo, en las aportaciones al Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, en sus capítulos de realidad y recursos-resultados, se ha buscado sistematizar la información relevante en clave del impacto diferenciado en hombres y mujeres que tendrán las medidas adoptadas en el actual contexto económico y de política fiscal. En este sentido, se han incluido nuevos indicadores más sensibles a mostrar mejor la situación de mujeres y hombres en el contexto de crisis que vive la Comunidad Autónoma, y en el contexto nacional y europeo en general. Con respecto a los recursos para la igualdad, que necesariamente tienen que ser menores en el panorama de contracción económica y caída generalizada de los ingresos que experimenta el país, se ha trabajado por la coherencia entre los diagnósticos de género y la definición de objetivos, actuaciones e indicadores que articulan las prioridades políticas.

De especial trascendencia este año, para el avance de estrategia de género y presupuesto de la Junta de Andalucía ha sido la puesta en marcha de unos grupos de trabajo en presupuesto y género que suponen un paso adelante en la adaptación de procedimientos para la transversalización de género en la política presupuestaria. Estos grupos de trabajo han enmarcado el impacto de género de la crisis económica en las conversaciones de coordinación e intercambio de información presupuestaria con el objeto de adecuar la planificación política a la realidad de la ciudadanía, tanto de hombres como de mujeres. Se han mantenido reuniones con aquellas secciones presupuestarias que cuentan con más programas presupuestarios clasificados como G+, de mayor potencial e impacto de género, y en ellas han participado, al menos, una de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Consejería, la persona de coordinación de la Unidad de Igualdad de Género en la consejería en cuestión y la Jefatura de Servicio de la Dirección General de Presupuestos con funciones en este ámbito.

Las conversaciones se han centrado en torno al mantenimiento de aquellas actuaciones que configuran el Mapa de Actuaciones prioritarias para la igualdad, que incluyen aquellas cuya merma o desaparición tendría como consecuencia importantes retrocesos en materia de igualdad entre mujeres y hombres porque afectan a la igualdad en aquellos ámbitos estratégicos y transformadores como el empleo, la formación, el bienestar, la corresponsabilidad o la conciliación laboral y familiar y la participación equilibrada como ciudadanos y ciudadanas.

Transcurridos ya cinco años desde el diseño y puesta en marcha del programa G+, e iniciada, el pasado año, una etapa de evaluación de la estrategia a través de la investigación social al personal de libre designación y personal alto cargo, entramos en una fase propicia para evaluar los procesos iniciados y logros con-

seguidos. A lo largo del año 2013, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos estudiará la implementación de un Plan anual de evaluación del impacto de género en varios de los programas presupuestarios de mayor clasificación en la escala G+ para valorar el estado de la transversalización de género en la actuación presupuestaria e identificar los aspectos más exitosos y aquellos que plantean los mayores retos.

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

Las prioridades presupuestarias del gobierno andaluz para el año 2013 recaen en unas áreas de especial relevancia para fomentar el crecimiento económico, mantener la igualdad de oportunidades entre la ciudadanía y seguir contribuyendo a la equidad y cohesión social, que con tanto esfuerzo se ha logrado en las últimas décadas. En este sentido, y reconociendo el impulso que el presupuesto supone como elemento activo en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, caben destacar los principales resultados que apuntalan los objetivos del gobierno y que se han logrado gracias a la actuación de la política autonómica en materia de igualdad:

1. Incremento curso a curso de las plazas educativas sostenidas con fondos públicos y de centros en un 6,2% en el curso 2012-2013 respecto al anterior
2. Reducción de la diferencia en la tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos en casi todas las edades, de 6,3 puntos porcentuales a 5,9 a los 12 años, de 10,5 a 9,2 a los 14 años y de 10,7 a 9,8 a los 15 años
3. Conciliación de la vida familiar y profesional. El número de alumnos y alumnas en centros de Primer Ciclo de Educación Infantil ha aumentado un 5,7% en el curso 2012-2013 respecto al curso anterior
4. Reducción de la brecha digital de género en Andalucía; en el uso de ordenador pasa de 3,4 puntos porcentuales a 1,5 y en el uso de Internet de 7,4 pasa a 1,5
5. Aumenta el número de mujeres en las cooperativas del sector empresas y otros servicios y en el sector hostelero se observa en 2012 una participación equilibrada
6. Aumento de las mujeres titulares de Cátedras de Universidad y Escuela universitaria en un punto porcentual respecto al dato del informe de 2012

7. Reducción de la brecha de género en 3,3 puntos porcentuales en la propiedad de la vivienda, hasta igualarse casi el porcentaje en mujeres (84,4%) y hombres (84,2%)

8. Incremento de 2 puntos porcentuales en total de mujeres titulares de explotaciones agrarias andaluzas entre los censos de 2009 y 1999

9. Reducción de la brecha de género en el trabajo por cuenta propia (autónomos/as)

10. Inversión de la tendencia de repunte de mujeres muertas por violencia de género en Andalucía y en el año 2011 se registra una reducción del número de víctimas mortales

11. Roles de género: disminuye el número de mujeres que citan la dedicación a las tareas del hogar como causa de su inactividad y se produce un pequeño aumento en el número de hombres que salen del mercado laboral y pasar a ser inactivos para dedicarse a las tareas del hogar

12. Mejora de la representación de mujeres entre altos cargos de la Junta de Andalucía, se ha conseguido el equilibrio en las Secretarías Generales y Secretarías Generales Técnicas

En el momento presente, de la totalidad de programas presupuestarios, aproximadamente el 34,4% están clasificados como G+, 31,2% son G, 25,6% tienen clasificación g1 y 8,8% tienen la clasificación g0. La primacía dada dentro de la Administración a la perspectiva de género en el presupuesto, se refleja también al considerar la estructura del presupuesto desde el punto de vista de la escala G+, pues el 71,4% del presupuesto se destina a programas G+, el 12,7% a los programas clasificados G, mientras que los g1 y g0, reciben el 14,8% y el 1,1% del presupuesto respectivamente.

2.4. Otras actuaciones

Dentro de las actuaciones de difusión a escala internacional, cabe destacar la traducción a inglés del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2012.

El Presupuesto de 2012 supuso el cierre de la legislatura 2008-2012 motivo por el que el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2012 adoptó un enfoque de análisis de evolución de la legislatura en todos sus capítulos

y presentó la evolución de los indicadores sobre la situación real de la igualdad de género en Andalucía desde 2008 hasta la fecha de elaboración del informe, octubre de 2011. El capítulo dedicado al análisis del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía analizó la evolución de la composición por sexo de la plantilla en ese mismo periodo, completándose además con los datos extraídos de una encuesta realizada al personal sobre su experiencia y conocimiento del proyecto de presupuesto con enfoque de género. Este mismo enfoque evolutivo fue el que emplearon los centros directivos de la Administración en la elaboración de los informes de impacto de género de sus presupuestos, que enmarcaron en los avances experimentados (resultados) en materia de igualdad de género entre 2008 y 2011 y las actuaciones (recursos) desarrolladas en dicho periodo.

Por este valor añadido y por el interés manifestado desde organismos públicos y privados y personas expertas de varios países europeos sobre el programa de presupuesto con perspectiva de género en Andalucía, resultaba especialmente relevante la traducción del informe completo a lengua inglesa. La versión inglesa del informe ha sido difundida a través de la página web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y de las redes sociales en las que el programa está presente (facebook y twitter). Además ha sido incluido por ONU Mujeres entre la documentación de referencia sobre presupuesto y género en su portal especializado (www.gender-budgets.org).

Otro evento de trascendencia nacional e internacional ha sido la presentación de una ponencia en la Conferencia anual 2012 de la Asociación Internacional para la Economía Feminista (IAFFE) celebrada del 27 al 29 de junio de 2012 en Barcelona. La IAFFE es una importante organización con sede en Estados Unidos, creada en 1992 para acoger a una comunidad de economistas y otras académicas, profesionales y activistas internacionales a quienes les interesa el punto de vista de género en la economía, la política y en su práctica.

En la conferencia anual, a la que asistió una amplia comunidad de expertas, expertos y personas interesadas en el enfoque feminista de la economía, se presentó la experiencia andaluza de presupuesto con perspectiva de género en una ponencia titulada *Gender Budgeting and Governmental Changes: analysis from initiatives in Spain,* dentro de la mesa *Gender Budgeting: Developments In Practice and Methods* que tuvo lugar el 27 de junio.

En el mes de diciembre se asistirá también a la Conferencia sobre presupuestos con perspectiva de género organizada por el Ministerio de Finanzas de Ucrania en diciembre de 2012 dentro del marco de una actuación de desarrollo que financia el gobierno sueco y que busca impulsar la presupuestación con perspectiva de género a escala regional en Ucrania.

Como parte de las actuaciones de difusión que la estrategia lleva a cabo en este ámbito a nivel regional y nacional, cabe destacar la participación del personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el Máster de Auditoría Pública de la Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía. La Consejería colabora desde hace varias ediciones en el máster de auditoría pública que organiza la Fundación IEHPA con la impartición de una sesión sobre el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la que se da a conocer al alumnado el marco jurídico del presupuesto público, en el que también está comprendida la normativa de hacienda pública que regula la incorporación de la perspectiva de género al presupuesto. En 2012, se ha proporcionado formación en esta materia a una nueva promoción de alumnos y alumnas del master de auditoría pública.

También se ha participado en un curso de verano de la Universidad de Murcia. La Universidad Internacional del Mar que organiza los cursos de verano de la Universidad de Murcia celebró en julio de 2012 una nueva edición, la IV, de su curso Género y Políticas Públicas. El 19 de julio se dedicó una de las sesiones del curso a los presupuestos con perspectiva de género, y en ella se presentó la estrategia de presupuestación con enfoque de género que desarrolla la Junta de Andalucía.

Dentro de las actividades en medios sociales, se ha abierto un canal en YouTube. En 2012 se han producido una serie de vídeos cortos sobre el Programa G+ y sobre algunos de los proyectos realizados por los centros directivos de la Junta de Andalucía en el contexto del Fondo G+, un conjunto de incentivos dirigidos a los centros directivos de la Junta de Andalucía para contribuir a la realización de proyectos con el objeto de reforzar el enfoque de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Los vídeos de los proyectos exponen como se ha incorporado la perspectiva de género en ejemplos prácticos y concretos a las políticas de desarrollo rural, educación, salud, discapacidad, indicadores estadísticos socio-económicos, y TIC. Los vídeos se han publicado en el canal de YouTube de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y están disponibles con subtítulos en español para personas con dificultades auditivas y en inglés, para facilitar el acceso al contenido de los vídeos a la comunidad de ámbito internacional que tiene interés en la presupuestación con enfoque de género.

La estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía cuenta desde hace más de un año con presencia en la red social facebook. A través de una página de grupo y un perfil publica información relevante en materia de economía, políticas públicas e igualdad e interactúa con más de quinientas personas de diversos ámbitos de la sociedad (personal de administraciones públicas, academias,

organizaciones sindicales y empresariales, periodistas, personas interesadas, etc.). Con ello, se realiza una labor de sensibilización sobre la persistencia de desigualdades de género y sobre las oportunidades que tiene la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Además, la interacción con una comunidad tan variada ayuda a detectar otras experiencias públicas con enfoque de género y a investigar sobre las mismas.

En 2012 la estrategia de presupuesto y género se ha incorporado también a la red social twitter, a la que pertenecen usuarios/as con un perfil diferenciado a facebook, para, a través de esta red, apoyar las labores de sensibilización y seguimiento de la actualidad que ya venían realizándose a través de facebook. La presupuestación con perspectiva de género en Andalucía tiene también un blog que sirve como repositorio de noticias e información de interés, y que es actualizado con periodicidad semanal.

En definitiva, a lo largo de los años que lleva desarrollándose la experiencia de presupuestación con perspectiva de género se ha consolidado como una experiencia articulada en todos los elementos anteriores, los cuales se sustentan y refuerzan entre sí y permiten su adaptación a los cambiantes escenarios económicos nacionales e internacionales.

3

Realidad

(La igualdad en realidad)

3

El tercer capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto está dedicado a presentar el panorama de la igualdad de género en Andalucía a través de los últimos datos estadísticos e indicadores relativos a catorce grandes áreas socioeconómicas: población autóctona e inmigrante; composición de las instituciones políticas, económicas y científicas; empleo, renta y pensiones; tributos; actividad empresarial, universidad y TIC; educación; vivienda; transporte; salud; turismo y comercio; cultura y deporte; agricultura y pesca; medio ambiente y, finalmente, bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género.

La información sobre *Igualdad en Realidad* se nutre de las distintas operaciones estadísticas que realizan el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 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. Esta información es comentada por las consejerías con competencias en las materias a las que están referidos los indicadores, lo que convierte el capítulo en un modelo de trabajo colaborativo, al que contribuyen la gran mayoría de centros directivos de la Junta de Andalucía.

El conjunto de indicadores de la Realidad se incrementa ligeramente tanto en número, como en temática respecto a ediciones anteriores. Cada año, en colaboración con el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y las personas que ostentan las vocalías de las consejerías en la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, se reflexiona y valora la conveniencia y oportunidad de incorporar nuevos indicadores que den cuenta de la cambiante realidad de género y mantengan el capítulo valioso y actualizado. Ello es posible gracias a que han ido en aumento las operaciones y explotaciones estadísticas que incorporan la perspectiva de género, tanto en el ámbito nacional como autonómico, en este último caso, fruto del impulso dado por la Ley 4/2007, de 4 de abril, que aprobó el vigente Plan Estadístico de Andalucía y que contempla la dimensión de género como uno de sus ejes transversales.

Como resultado de este proceso, en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para 2013 se ha creado una área nueva que contiene indicadores sobre turismo y comercio, especialmente sobre el empleo asociado a estos dos sectores y se han unido las áreas de cultura y de deporte. Así mismo, se han incorporado nuevos indicadores a las áreas tradicionales de *La Igualdad en Realidad* tal y como se detallan a continuación.

En el área de población e inmigración se incorporan los datos del índice de dependencia senil y juvenil, y la proyección de la fecundidad hasta 2034. De igual manera, se introducen comentarios sobre la edad media de la población por sexo y de la edad media a la maternidad.

En el siguiente apartado, poder y representación, se presentan por primera vez los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en las Academias de letras, ciencias y de tipo multidisciplinar de Andalucía, en los que la presencia femenina es muy escasa.

En el epígrafe dedicado al empleo se completan los indicadores ya existentes con datos sobre la evolución del paro registrado en los últimos diez años, personas ocupadas según su ocupación y según el sector, personas empleadoras, distribución de las personas asalariadas según tramos de salario y, finalmente, las pensiones contributivas y no contributivas según tramos de cuantía.

A los indicadores sobre educación se han incorporado las tasas de aprobados de alumnos y alumnas en diversos ciclos educativos según las materias, en los que se aprecian diferencias significativas desde el punto de vista de género.

También los datos sobre personas demandantes de vivienda protegida y personas beneficiarias son una novedad en el séptimo epígrafe dedicado a la vivienda.

En el ámbito del transporte se han incluido los datos sobre desplazamientos según motivos y tipo de transporte obtenidos de la *Encuesta Social 2011: movilidad en las regiones urbanas de Andalucía* realizada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Los resultados de *La población andaluza ante las drogas*, estudio bianual publicado en 2012, se incorporan en el epígrafe de salud, que en materia de adicciones alterna estos datos con los de admisiones a tratamiento por abuso o dependencia de sustancias psicoactivas.

En el área de agricultura y pesca se incorporan por primera vez los datos del Censo Agrario 2009 sobre trabajo familiar en las explotaciones agrarias que complementan los datos sobre titularidad de las explotaciones que se comentaron en la edición del año pasado de este Informe.

Este año se dispone de datos actualizados sobre empleo ambiental provenientes de la operación estadística *Actividad económica y medio ambiente en Andalucía* que no estaban disponibles en la edición anterior de este informe. Por ello, el empleo ambiental protagoniza este año el epígrafe sobre medio ambiente y se alterna con los datos sobre sensibilidad a las cuestiones ambientales del *Ecobarómetro*, en función de la disponibilidad de ambos indicadores.

El nuevo epígrafe sobre turismo y comercio presenta, por un lado, información sobre las personas ocupadas en ambos sectores que son de importancia estratégica en Andalucía, y por otra parte, la caracterización de los turistas que visitan Andalucía según diferentes variables relevantes desde el punto de vista de género.

Las áreas de cultura y de deporte se unen, este año, siguiendo la reestructuración orgánica acaecida en la Junta de Andalucía. Como novedad, en cuanto a los indicadores en el ámbito cultural, se presentan los datos desagregados por sexo del personal de las bibliotecas públicas de Andalucía y de la creación cultural, a través de los datos del Registro Territorial de la Propiedad Intelectual en Andalucía.

El capítulo se cierra con el epígrafe dedicado a las áreas de bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género. La novedad en este epígrafe son los datos sobre las prestaciones de maternidad y paternidad en nuestra Comunidad Autónoma, cuya evolución tiene una estrecha conexión con los datos sobre fecundidad del primer epígrafe del capítulo.

Con los diferentes diagnósticos de género que ofrece toda esta información, la Administración andaluza, así como las demás instituciones y organizaciones que actúan en Andalucía, tienen en su mano una herramienta fundamental para identificar adecuadamente las necesidades e intereses de género de la ciudadanía y adecuar las políticas públicas al logro de la igualdad de género, incidiendo en aquellas áreas de la realidad socioeconómica en las que aún persisten desigualdades que impiden el desarrollo personal y profesional igualitario tanto de mujeres como de hombres.

3.1. Población e Inmigración

Este primer apartado del capítulo de Realidad presenta los datos actualizados de la población autóctona y extranjera residente en Andalucía, así como la proporción de personas jóvenes y mayores, la proyección de la población para las próximas décadas, la evolución de la fecundidad y la tipología de los hogares andaluces. Relacionado con esta información, en el noveno apartado dedicado a la salud, se incluye el indicador sobre esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años, que complementan los datos sobre las proyecciones de población de este apartado.

La población de Andalucía supone el 17,9% del conjunto de la población española, con una proporción de hombres y mujeres muy equilibrada, tal y como sucede en el ámbito estatal. El conocimiento de la población desde diferentes variables como el sexo, la edad, procedencia, etc. es un requisito imprescindible para poder diseñar y ejecutar políticas públicas adecuadas a los intereses y necesidades de hombres y mujeres que conforman la ciudadanía. Disponer de esta información permite planificar los recursos y servicios públicos que demandará la población: servicios educativos, servicios de atención a la infancia y de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, servicios sanitarios y de atención a la dependencia, vivienda, transporte, infraestructuras deportivas y de ocio, servicios específicos para personas inmigrantes, etc.

Desde la perspectiva de la economía de la igualdad, las administraciones públicas no pueden obviar que el descenso de la natalidad y el incremento continuado de la esperanza de vida y con ello de la proporción de personas mayores, mujeres en su mayoría, genera unos costes determinados desde el punto de vista de la mayor demanda de cuidados y de servicios de atención a la dependencia. Además, estos servicios y cuidados son prestados principalmente por mujeres, lo que tiene una repercusión importante tanto desde el punto de vista de la legislación, por el reconocimiento de derechos que supone, como desde el punto de vista presupuestario y su incidencia en el gasto público y en el sistema de pensiones.

Si a ello le añadimos que el descenso de la natalidad augura un menor número de activos en el mercado laboral y de cotizantes a los sistemas de seguridad social, se entiende que la composición actual de la población y su proyección futura pueden tener una gran repercusión sobre la sostenibilidad de los servicios públicos, del sistema de pensiones, de las finanzas públicas y del conjunto de la economía.

En esta edición del Informe también se ofrecen, por primera vez, datos sobre el índice de dependencia juvenil y de mayores, edad media de la población por sexo, nacimientos según la edad de la madre y finalmente la proyección para 2034 de las tasas de fecundidad.

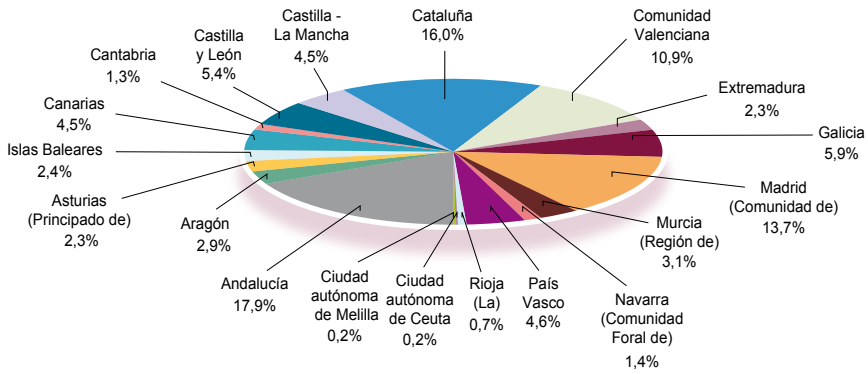
3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2012

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El avance de los datos del Padrón municipal a 1 de enero de 2012 muestra que la población de Andalucía es de 8.437.681 personas, 4.174.401 hombres (un 49,5% del total) y 4.263.280 mujeres (el 50,5% restante). La distribución por sexo de la población en Andalucía y España son muy similares, ya que de las 47.212.990 personas censadas del Estado, un 49,3% son hombres y un 50,7% mujeres. La población de Andalucía supone un 17,9% del total de España. Por sexo, los hombres censados en Andalucía suponen un 17,9% del conjunto del Estado y las mujeres un 17,8% del total de las mujeres censadas en el ámbito nacional.

Andalucía es la comunidad autónoma que aporta más personas censadas al conjunto del España, seguida de Cataluña (16,0%), Madrid (13,7%) y la Comunidad Valenciana (10,9%).

Gráfico 3.1. Población por Comunidades y Ciudades Autónomas



Nota: Avance del Padrón Municipal de hablitantes a 1 de enero de 2012. Datos provisionales
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

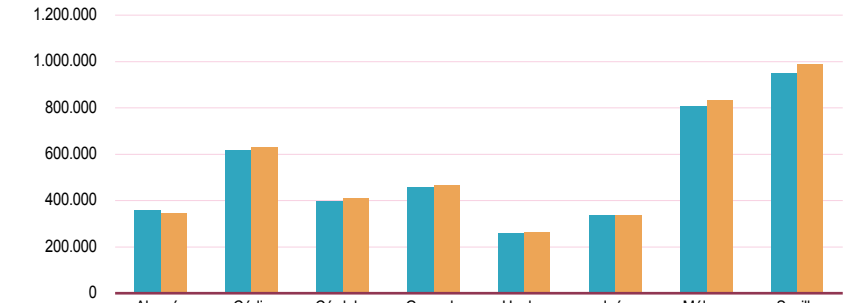
Por Comunidades Autónomas, la entidad que cuenta con la mayor presencia relativa de mujeres es el Principado de Asturias (52,1%), seguido de la Comunidad de Madrid y Galicia (51,8% y 51,7% respectivamente). La entidad territorial con una población más masculinizada es la Ciudad Autónoma de Melilla (51,5%) seguida por la Ciudad Autónoma de Ceuta (51,1%) y Castilla-La Mancha (50,4%).

3.1.2. Población residente en Andalucía por provincias y sexo, según avance del Padrón a 1 de enero de 2012

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La distribución de mujeres y hombres a escala provincial se sitúa en torno al 50% con la excepción de Almería, donde las mujeres suponen el 48,9% de su población. La provincia con una población más feminizada es Sevilla (51%), seguida de Córdoba (50,9%) y Málaga (50,7%). En el total de la población andaluza (8.437.681 personas), un 50,5% son mujeres y un 49,5% hombres, como se ha comentado en el epígrafe anterior.

Gráfico 3.2. Población residente en Andalucía por provincia y sexo



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Hombres	359.028	616.585	395.015	454.986	258.816	333.893	807.738	948.340
Mujeres	343.969	628.136	408.925	465.165	263.140	335.532	831.389	987.024

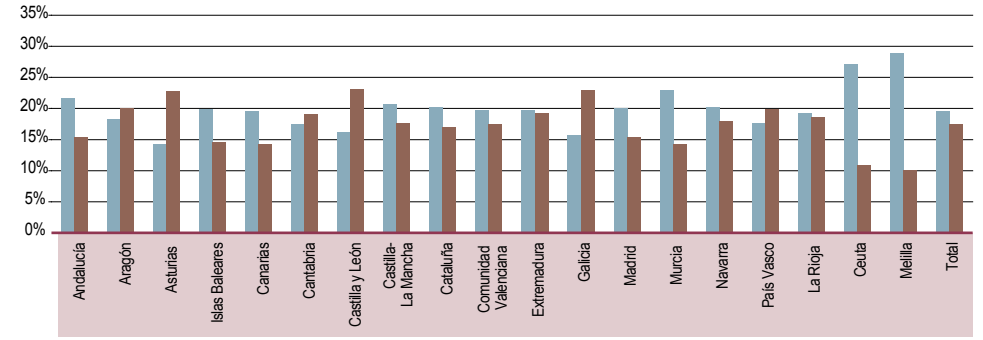
Nota: Avance del Padrón a 1 de enero de 2012. Resultados provisionales
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.1.3. Población residente en España por grupos de edad de 0 a 19 y de 65 y más años, por comunidades autónomas según avance del Padrón a 1 de enero de 2012

Consejería de Hacienda y Administración Pública

El análisis de la población censada en Andalucía por edad muestra que un 22% de la misma se concentra en el rango de edad de 0 a 19 años y un 15% lo hace en la franja de 65 y más años. El análisis por franja de edad y sexo expone que la población de mujeres está más envejecida que la de los hombres, puesto que un 17,4% de las mujeres cuenta con 65 o más años, mientras que en el caso de los hombres esta proporción supone el 13%. En el caso de la población de 0 a 19 años, los hombres en este grupo de edad suponen el 22,5% del total de la población masculina de Andalucía, mientras que en el caso de las mujeres la proporción es del 20,8%.

Gráfico 3.3. Población de 0 a 19 años y de 65 y más años por Comunidades y Ciudades Autónomas



	Andalucía	Aragón	Asturias	Islas Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta	Melilla	Total
0-19	22%	18%	14%	20%	20%	17%	16%	21%	20%	20%	20%	16%	20%	23%	20%	18%	19%	27%	29%	20%
65 o más	15%	20%	23%	15%	14%	19%	23%	18%	17%	17%	19%	23%	15%	14%	18%	20%	19%	11%	10%	17%

Nota: Porcentaje sobre el total de la población de cada ámbito. Avance del Padrón a 1 de enero de 2012. Resultados provisionales
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por lo que se refiere a la edad media de la población, en 2010 la edad media de las mujeres en Andalucía era de 40,4 años y la de los hombres 38, siendo la media de la población de 39,2 años. En perspectiva temporal este dato refleja un envejecimiento progresivo de la población puesto que en el año 2000 la edad media de la población era de 37,2 años, 36 años en el caso de los hombres y 38,5 en el de las mujeres.

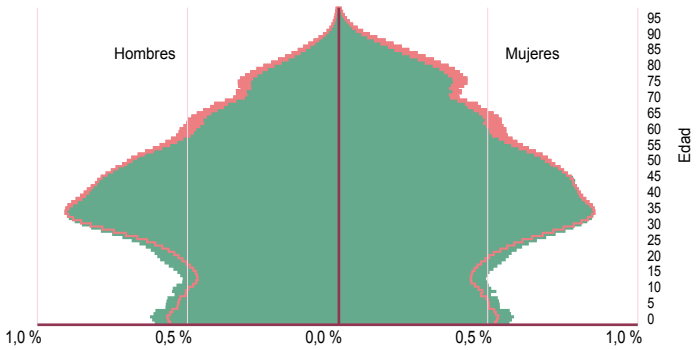
Por comunidades y ciudades autónomas, Melilla (29%), Ceuta (27%) y Murcia (23%) también superan la media del Estado en cuanto a población de 0 a 19 años que se sitúa en el 20%. Con respecto a la franja de 65 y más años, hay diez territorios que presentan una proporción superior a la del Estado del 17% y de los que destacan por su mayor diferencia: Asturias, Castilla y León y Galicia (23% cada una), Aragón y País Vasco (20% ambas) y Cantabria, Extremadura, La Rioja (19%). Otros seis territorios tienen una proporción inferior a la del Estado: Melilla (10%), Ceuta (11%), Murcia, Canarias (14% ambas), Baleares y Madrid (15% ambas).

Desde un punto de vista de la actividad económica es interesante detenerse también en los índices de dependencia juvenil y senil de la población. Estos datos son útiles para los poderes públicos a la hora de determinar las necesidades asistenciales de las familias con personas mayores o menores a su cargo, proyectar servicios públicos para cada área (escuelas, polideportivos, centros de día, residencias, centros de salud, transporte público...) y por ejemplo establecer políticas de vivienda o de empleo que favorezcan la emancipación o la fecundidad.

El índice de dependencia juvenil representa la población joven laboralmente inactiva (0 a 15 años) sobre el total de la población potencialmente activa (16 a 64 años). En Andalucía la tasa se sitúa en el 26,2%, representando el 24% en el conjunto del Estado. Por su parte, el índice de dependencia senil muestra el cociente entre la población de personas mayores inactivas (65 y más años) y la población potencialmente activa (16 a 64 años). En Andalucía la tasa es del 22,6% mientras que en España es del 26,1%.

En cuanto a la proyección de la población andaluza por cohortes de edad y sexo, en comparación con la distribución según esas mismas variables de la población española, podemos observar que, no obstante, en las próximas décadas, el número de nacimientos en Andalucía superarán la media española, mientras que el número de personas de edad avanzada será inferior al de la media española.

Gráfico 3.4. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2012



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

Por sexo, la distribución de la población es muy similar a la media española. Si consideramos la variable edad, se aprecia una menor presencia de mujeres en las edades más avanzadas que en la media española. También se aprecia una mayor proporción de personas menores de 30 años en Andalucía que en la media española, siendo mayor la proporción de hombres que de mujeres en esa cohorte de edad.

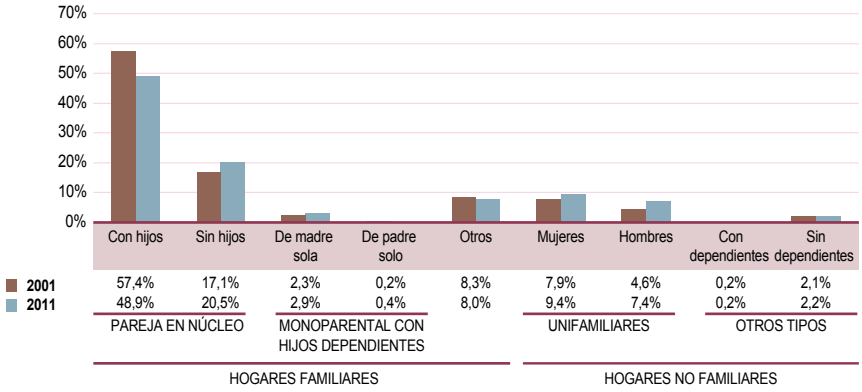
3.1.4. Evolución de la tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia entre 2001 y 2011

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Desde un punto de vista estadístico, los hogares se clasifican en familiares y no familiares. Los últimos datos disponibles relativos a la tipología de los hogares andaluces contabilizan en Andalucía un total de 2.952.100 hogares, que en una perspectiva temporal de diez años suponen un incremento del 29,7%. Los hogares familiares en 2011 suponen un 80,8% del total de hogares, dato que refleja una disminución de 4,5 puntos porcentuales respecto a 2001.

En términos absolutos los tipos de hogares que más crecen durante el periodo de referencia, por orden de importancia, son los formados por parejas sin hijos, parejas con hijos, hogares formados por un hombre solo y finalmente los formados por una mujer sola.

Gráfico 3.5. Tipología de los hogares andaluces en 2001 y 2011



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

Por frecuencia, el tipo de hogar más habitual en Andalucía sigue siendo el formado por una pareja con hijos/as (48,9%), aunque el dato refleja un descenso de 8,5 puntos porcentuales respecto a 2001. A continuación seguiría el hogar formado por una pareja sin hijos/as (20,5%) que en 2001 representaba el 17,1% del total de hogares.

Con respecto a las familias monoparentales con hijos/as, los datos del año 2011 reflejan que los hogares consistentes en una mujer y sus descendientes son el 2,9%, 0,6 puntos porcentuales más que diez años antes. También se incrementan los hogares compuestos por un hombre y sus descendientes que pasan del 0,2% en 2001 al 0,4% en 2011.

Finalmente, en los hogares no familiares (19,2% del total de hogares, 4,4 puntos porcentuales más que en 2001), es decir, aquellos en los que ninguna de las personas que habitan guardan relación de parentesco con la persona de referencia, el tipo más frecuente es el formado por una mujer sola (9,4%, 1,5 puntos porcentuales más que en 2001), seguido del formado por un hombre solo (7,4%, 2,8 puntos porcentuales más que en 2001).

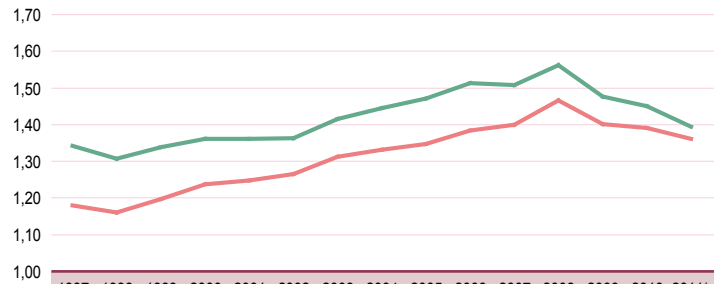
3.1.5. Evolución de la fecundidad en Andalucía y España (1997-2011)

Consejería de Hacienda y Administración Pública

La evolución de la fecundidad en Andalucía y España se estudia a través del Indicador Coyuntural de Fecundidad (ICF), que es el resultado de dividir el número de nacimientos ocurridos entre mujeres de determinada edad entre la población de mujeres de esa misma edad a mitad de año.

Los valores que arroja este indicador en Andalucía son superiores a los de España, hecho que viene sucediendo desde hace décadas. Así mientras al valor del indicador en Andalucía para 2011 se situó en 1,39 en España se situó en el 1,34.

Gráfico 3.6. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1997-2011



	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Andalucía	1,33	1,30	1,33	1,35	1,35	1,36	1,41	1,44	1,46	1,51	1,50	1,56	1,47	1,44	1,39
España	1,17	1,15	1,19	1,23	1,24	1,26	1,31	1,32	1,34	1,38	1,39	1,46	1,39	1,38	1,35

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

Los datos de 2011 continúan la tendencia decreciente iniciada en 2009, tanto en Andalucía como en España aunque es más acusada en el caso de la Comunidad Autónoma. En los últimos años el valor más alto registrado para el indicador coyuntural de fecundidad tuvo lugar en 2008 tanto en Andalucía (1,56) como en España (1,46), y en comparación con dicho año, la fecundidad ha disminuido 17 centésimas en Andalucía y 11 centésimas en España. Las proyecciones realizadas sitúan el Índice Coyuntural de Fecundidad en Andalucía en 1,56 hijos por mujer en 2015, en 1,63 en 2025 y en 1,67 en 2034.

La edad media a la maternidad en Andalucía se situó en 2011 en 30,96 años, lo que supone 2 años más que en 1992. Si se analizan los nacimientos en Andalucía según la edad de la madre y el número de orden del nacido o nacida en Andalucía se aprecia que el primer y segundo descendiente nace mayoritariamente a partir de los 30 años (55% el primero y 74% el segundo) y el tercer descendiente nace de madres de más de 30 años en el 78% de los casos. Según las proyecciones realizadas, la edad media a la maternidad en Andalucía se situará en 30,33 años tanto en 2015 como en 2025, alcanzando los 30,52 años en 2034.

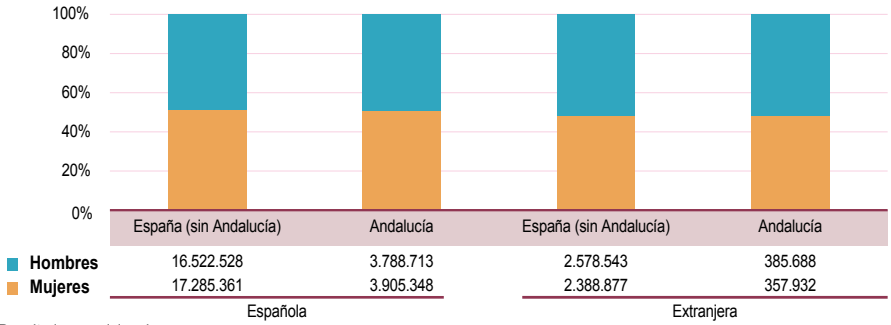
3.1.6. Población inmigrante

Consejería de Justicia e Interior

En el último año la población española residente en Andalucía y en el resto de España se ha mantenido estable, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. La población extranjera, por el contrario, ha experimentado variaciones respecto del año anterior, aunque de forma diferente en Andalucía que en España.

En este sentido, mientras que los hombres y las mujeres extranjeras residentes en Andalucía han aumentado un 1,4% y 2,3%, respectivamente, en el resto de España los hombres y las mujeres han disminuido un 1,5% y un 0,6%, respectivamente.

Gráfico 3.7. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2012



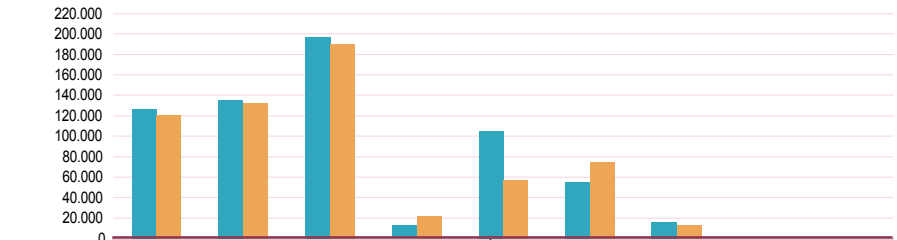
Nota: Resultados provisionales
Fuente: Avance a 1 de enero de 2012 del Padrón Municipal de Habitantes. Instituto Nacional de Estadística (INE)

Atendiendo a su procedencia, las personas originarias de la Unión Europea se componen en un 49,1% de mujeres y un 50,9% de hombres, los nacionales del resto de Europa muestran una composición mayoritaria de mujeres (63,4%). En el caso de las personas de origen africano, el 35,5% son mujeres y el 64,5% hombres. También la población asiática muestra mayor presencia masculina, con un 55,3% de hombres, mientras que en el último gran grupo de inmigrantes, las personas de origen americano, su composición es mayoritariamente femenina, con un 57,7% de mujeres y un 42,3% de hombres.

Por países, aquellos cuyos nacionales superan en un 60% la proporción de mujeres son Estonia, Letonia, Polonia, Bielorrusia, Rusia, Ucrania, Honduras, Nicaragua, Guatemala, República Dominicana, México, Paraguay, Venezuela y Filipinas. Por el contrario, aquellos países cuyos nacionales con presencia en Andalucía son en más del 60% hombres son Portugal, Argelia, Gambia, Ghana, Guinea, Mali, Mauritania, Nigeria, República Democrática del Congo, Senegal, India y Pakistán.

Aunque en términos generales la población extranjera en Andalucía se ha incrementado entre 2011 y 2012, las personas de origen americano han disminuido notablemente, un 9,2% los hombres y un 7% las mujeres.

Gráfico 3.8. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2012



	UE -15	UE- 25	UE- 27	Resto de Europa	África	América	Asia	Oceanía	Apátridas
Hombres	127.187	135.673	197.165	12.749	104.433	54.736	16.379	165	61
Mujeres	120.256	132.056	190.357	22.129	57.487	74.547	13.229	156	27

Nota: Avance a 1 de enero de 2012 del Padrón Municipal de Habitantes. Resultados provisionales
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.2. Poder y Representación

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

En las últimas décadas se ha producido un incremento sin precedentes en el acceso de las mujeres a los estudios superiores y al ámbito laboral, que ha sido apoyado por las iniciativas adoptadas por los poderes públicos dirigidas a aumentar su presencia en estos ámbitos. Los poderes públicos han contribuido también a la incorporación de las mujeres a las esferas públicas y privadas de poder y representación institucional y, pese a ello, persisten desequilibrios en la participación política, económica y social de hombres y mujeres.

Los indicadores de este epígrafe ponen de manifiesto que las mujeres están infrarrepresentadas en diferentes ámbitos de toma de decisiones y representación de la sociedad. Esto supone un balance coste-beneficio negativo, ya que la inversión realizada en su formación no genera los beneficios que supondría aprovechar todo su talento y potencial. Como ha señalado recientemente la OCDE en un informe sobre igualdad de género en la educación, el empleo y el emprendimiento[1], maximizar el capital humano femenino es clave para la competitividad de cualquier economía y la andaluza no es una excepción.

Por lo que respecta al ámbito privado, el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y gerencia empresarial es, aún hoy, uno de los grandes retos de la igualdad de género. Más del cincuenta por ciento del alumnado que concluye una titulación universitaria son mujeres, por lo que su menor presencia en el mercado de trabajo pone de manifiesto la falta de igualdad en el desarrollo de sus carreras profesionales. Esto se refleja, consecuentemente, en una menor participación en los órganos de dirección de las grandes organizaciones, especialmente en las empresas cotizadas, asunto sobre el que la Comisión Europea ya ha puesto su punto de mira con iniciativas, por el momento, no legislativas.

En el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, la Comunidad Autónoma ha adoptado medidas legislativas para equilibrar la participación de las mujeres y los hombres en las esferas de poder, decisión y representación. Así, la Ley 6/2006 del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía contempla la

[1] Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship", OCDE, Paris, mayo 2012.

obligación de que en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno que realice la presidencia de la Junta de Andalucía, cada sexo esté representado en, al menos, un cuarenta por ciento. En ese mismo sentido, la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece que deberá garantizarse la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos y de órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno, entendiéndose por representación equilibrada que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En esta edición del Informe se incorpora un nuevo indicador referido a la presencia de hombres y mujeres en las juntas de gobierno de las Academias de ciencias y letras de Andalucía.

Los indicadores de esta área deben analizarse junto con otros con los que guardan una estrecha relación y que aparecen en epígrafes posteriores, y que se refieren a la participación política, económica y social de las mujeres en el entorno rural, al sistema educativo, a la situación de dependencia de la población, al gasto en protección social y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos

Consejería de la Presidencia e Igualdad

En general, no se registran cambios sustanciales, con respecto al ejercicio anterior, en la representación de las mujeres en el conjunto de los Parlamentos de las comunidades autónomas y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, ya que en 2012 sólo se han celebrado elecciones en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Los datos sobre presencia de mujeres en los parlamentos del conjunto de comunidades y ciudades autónomas presentan un leve ascenso con respecto al pasado ejercicio, pasando de 528 a 538 diputadas, un 42,5% del total de escaños, que suponen 0,7 puntos porcentuales más que en 2011. Este ascenso en el número de parlamentarias ha sido generalizado en todas las comunidades y ciudades autónomas, si bien los más acusados los han protagonizado Aragón, Canarias y la Comunidad Valenciana, que han pasado respectivamente del 34,3% al 37,3%, del 35% al 38,3%, y del 38,4% al 40,8%.

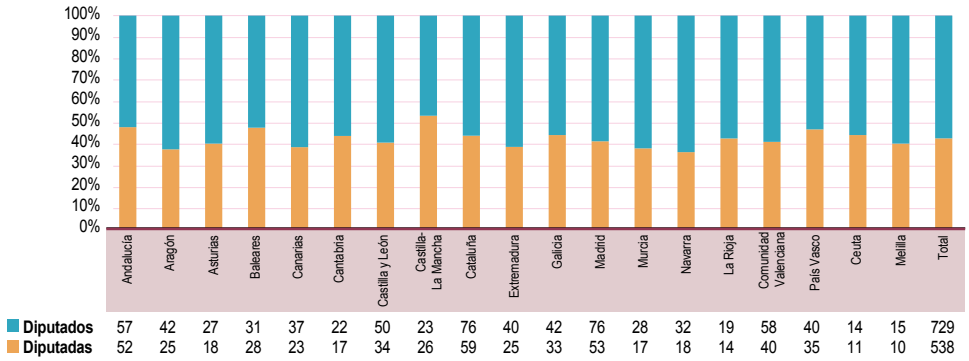
Dicho incremento en el número de parlamentarias no ha dado lugar a que la presencia de las mujeres sea mayoritaria en ninguna Cámara, salvo en Castilla La Mancha, por segundo año consecutivo, que aumenta incluso la presencia femenina pasando del 51% en 2011 al 53% en 2012.

Andalucía, por su parte, se encuentra entre las comunidades autónomas que avanzan por encima de la media nacional hacia la representación equilibrada, estando su Parlamento autonómico compuesto por un 52,3% de diputados y por un 47,7% de diputadas, frente al 54,1% y 45,9% de 2011.

Tras Castilla-La Mancha y Andalucía, los Parlamentos autonómicos de Baleares, con un 47,5% de parlamentarias y el País Vasco, con un 46,7% vuelven a ocupar en 2012 los puestos de cabeza en cuanto a la representación equilibrada.

En el extremo opuesto, el Parlamento autonómico con menor presencia de diputadas es Navarra, con un 36% de mujeres y tras ella se encuentran Murcia (un 62,2% de hombres y un 37,8% de mujeres), Canarias, (61,7% de hombres y un 38,3% de mujeres) y Aragón (62,7% de hombres y un 37,3% de mujeres).

Gráfico 3.9. Composición de los Parlamentos /Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2012



	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	La Rioja	Comunidad Valenciana	País Vasco	Ceuta	Melilla	Total
Diputados	57	42	27	31	37	22	50	23	76	40	42	76	28	32	19	58	40	14	15	729
Diputadas	52	25	18	28	23	17	34	26	59	25	33	53	17	18	14	40	35	11	10	538

Nota: Actualizado a 28 de junio de 2012
Fuente: Parlamentos Autonómicos

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas

Consejería de la Presidencia e Igualdad

La presencia de mujeres en el conjunto de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla ha ascendido 2,5 puntos porcentuales en 2012 con respecto a 2011, pasando a representar el 34,8% de los cargos en los citados ejecutivos y manteniéndose fuera de los márgenes de representación equilibrada. A pesar del incremento, no alcanza los niveles de 2008, año en el que las mujeres ocupaban el 39,8% de los puestos en los ejecutivos.

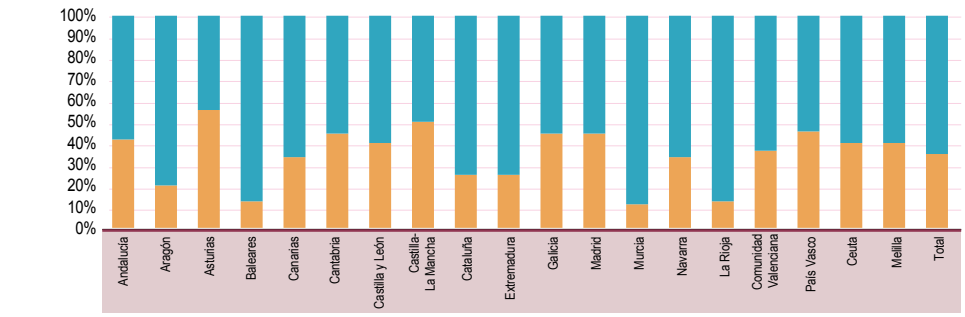
La reducción de consejerías llevada a cabo en la mayor parte de los gobiernos autonómicos tras las elecciones locales y autonómicas de 2011, afectó en mayor proporción a las mujeres que a los hombres al reducirse proporcionalmente el número de carteras de las que eran titulares. No obstante, en 2012, el número de mujeres titulares de carteras aumenta en términos absolutos de 61 a 63 en el conjunto de los gobiernos autonómicos. En la actualidad son tres las comunidades autónomas que están presididas por una mujer: Aragón, Castilla-La Mancha y Navarra.

Andalucía, que ha llevado a cabo su proceso electoral en 2012, también ha reducido el número de sus miembros en el Consejo de Gobierno, pasando de 14 a 12, entre la presidencia y las consejerías. La disminución de dos carteras ha supuesto un hombre y una mujer menos en el ejecutivo, por lo que sus datos siguen presentando una ratio equilibrada dentro del conjunto de las existentes en el ámbito nacional pasando las mujeres del 42,9% al 41,7%.

Por comunidades autónomas hay que destacar el importante ascenso experimentado entre 2011 y 2012 en el porcentaje de presencia femenina en: Cantabria, (del 27% al 44,4%), Asturias (del 30% al 55,6%) y Castilla-La Mancha (del 37,5% al 50%), la única Comunidad que presenta paridad.

Los ejecutivos autonómicos cuya ratio hombre/mujer están más cerca de una situación paritaria son Galicia (44,4% de mujeres), Madrid (con datos similares) y el País Vasco (45,5% de mujeres).

Gráfico 3.10. Composición de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2012



Nota: Actualizado a 3 de julio de 2012
Fuente: Gobiernos Autonómicos

Por el contrario, continuando la tendencia iniciada tras el proceso electoral de 2011, la presencia de mujeres en los gobiernos de Extremadura y Navarra han experimentado un nuevo descenso en 2012 que pasan del 37,5% de 2011 al 25% en el primer caso y del 44,4% al 33,3% en el segundo. Las Comunidades que continúan teniendo un menor número de mujeres en sus ejecutivos son Murcia (11,1%), Baleares y La Rioja, ambas el 12,5%.

La Ciudad Autónoma de Ceuta mantiene la composición por sexo de su ejecutivo, con un 60% de hombres y un 40% de mujeres, mientras que en Melilla desciende la participación de las mujeres del 40% de 2011 al 30%.

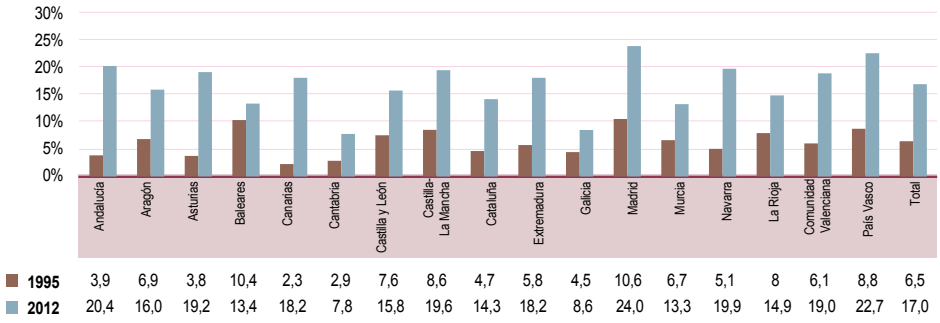
3.2.3. Evolución de la representación de hombres y mujeres en las Alcaldías

Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

En Andalucía, en el año 2012, según los datos incorporados al Sistema de Información de la Dirección General de Administración Local (SIDGAL), sigue habiendo 154 alcaldesas y 617 alcaldes, que suponen un 20% y un 80% del total de los puestos, como sucediera en el año 2011. Por tanto, en este año se ha detenido el crecimiento constante de la presencia femenina que venía observándose desde la legislatura 1999-2003 y que se había ralentizado en la última legislatura 2007- 2011.

En perspectiva comparada con el resto de las comunidades autónomas, se observa que Andalucía con un 20,4% de mujeres en las Alcaldías, se sitúa más de tres puntos por encima de la media del 17% de presencia total de mujeres en las Alcaldías, sólo superada por la Comunidad de Madrid (24% de mujeres alcaldesas) y el País Vasco (22,7% alcaldesas).

Gráfico 3.11. Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas, 1995-2012



	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	La Rioja	Comunidad Valenciana	País Vasco	Total
1995	3,9	6,9	3,8	10,4	2,3	2,9	7,6	8,6	4,7	5,8	4,5	10,6	6,7	5,1	8	6,1	8,8	6,5
2012	20,4	16,0	19,2	13,4	18,2	7,8	15,8	19,6	14,3	18,2	8,6	24,0	13,3	19,9	14,9	19,0	22,7	17,0

Nota: Actualizado a 30 de junio de 2012
Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales.
Resto de Comunidades Autónomas: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

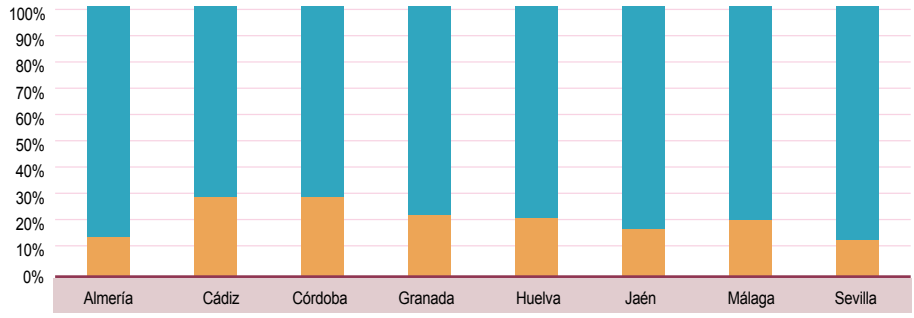
Desde una óptica provincializada, en el año 2012 nos encontramos con la siguiente distribución:

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

Respecto al resto de concejales y concejalas de la legislatura 2011-2015 se dispone de datos en torno al 51,6% del total de las 9.031 concejalías elegidas en la última consulta electoral. De los datos disponibles que se refieren a 4.620 concejalías, se observa que son mujeres 1.780 (un 38,5%) y 2.840 hombres (el 61,5% restante).

Si bien este porcentaje continúa la línea de la anterior legislatura, desde la legislatura 1999-2003 hasta la actual se ha producido un aumento muy importante del número de mujeres en concejalías. En la legislatura 2007-2011, se contabilizaron un 60% de concejales y un 40% de concejalas. En la legislatura 2003-2007, un 67% eran hombres y el 33% restante, mujeres. En la legislatura 1999-2003 el 76% de las concejalías correspondieron a hombres y el 24%, mujeres.

Gráfico 3.12. Porcentaje de alcaldías de Andalucía según sexo por provincia. Año 2012

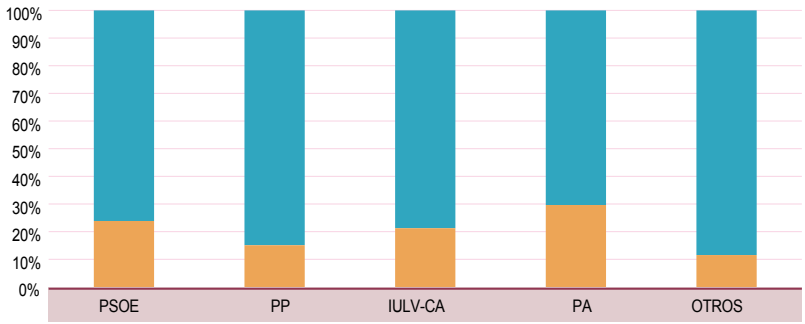


Nota: Datos a 30 de junio de 2012
Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

Si analizamos el número de alcaldías ostentadas por hombres y mujeres en función de su militancia en cada partido, en Andalucía nos encontramos con los siguientes datos:

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

Gráfico 3.13. Porcentaje de alcaldías de Andalucía según sexo por partido político. Año 2012



Nota: Datos a 30 de junio de 2012
Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

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

Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

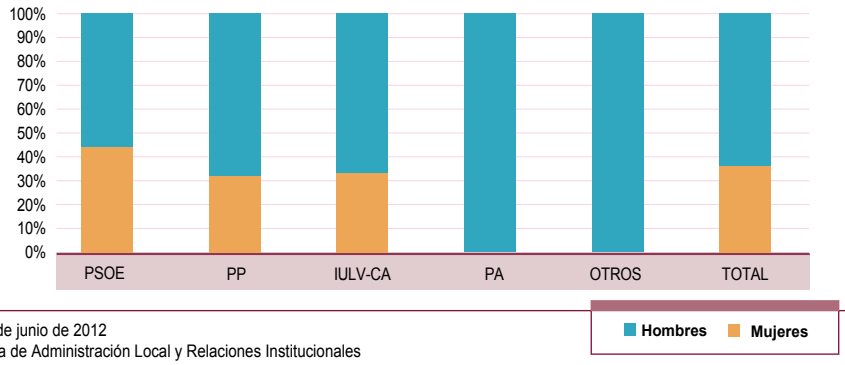
En cuanto a las Diputaciones Provinciales, en el año 2012 se mantiene una diferencia importante entre el número de diputadas (76), que representan un 36,2%, y el de diputados (134) un 63,8%, datos que reflejan una composición muy semejante a la de la legislatura anterior. No obstante, los datos mejoran la participación de las mujeres de la legislatura 2003 a 2007, con un 31% de diputadas y un 69% de diputados.

Si se analiza el número de diputados y diputadas en función de su militancia en cada partido en Andalucía encontramos que:

- El Partido Popular cuenta con 106 diputados, de los que 34 son mujeres y 72 hombres, lo que supone un 32,1% y un 67,9% del total respectivamente
- Al Partido Socialista Obrero Español pertenecen 84 diputados provinciales, 37 mujeres y 47 hombres, lo que supone un 56% y un 44%, respectivamente, del total
- Izquierda Unida- Convocatoria por Andalucía está representada por 15 diputados, 5 mujeres y 10 hombres, que son un 33,3% y un 66,7% respectivamente del total
- Otros partidos tienen un total de 5 diputados, en este caso todos hombres

Por último, seis de las ocho presidencias de diputación de nuestra Comunidad corresponden a hombres (un 75%) y dos a mujeres (25%), dato este último inferior a la participación global de mujeres en las diputaciones (36,2%).

Gráfico 3.14. Composición de las Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2012



Nota: Datos a 30 de junio de 2012
Fuente: Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales

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

La composición por sexo de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales mayoritarios en Andalucía es dispar, tal y como se refleja en la tabla de la página siguiente.

En el caso de la comisión ejecutiva del PSOE y en el comité ejecutivo del PP de Andalucía la presencia de hombres y mujeres es relativamente equilibrada en ambos casos, como en 2011. En el caso de IU - Los Verdes Convocatoria por Andalucía, la presencia de mujeres se aleja de la banda de representación equilibrada (40%-60%). En el Partido Andalucista mejora la participación de las mujeres en su órgano ejecutivo que ahora suponen el 34,6% del total, 19 puntos porcentuales más que en 2011.

En las organizaciones sindicales, tanto en la Unión General de Trabajadores como en Comisiones Obreras la presencia de mujeres y hombres es paritaria. Por el contrario, en el comité ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Andalucía la presencia de las mujeres dista de ocupar una posición equilibrada y no muestra variación con respecto a 2011.

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

ORGANIZACIÓN	ÓRGANO DIRECTIVO	HOMBRES	%	MUJERES	%
PSOE- Andalucía	Comisión ejecutiva regional	21	51,2	20	48,8
Partido Popular Andaluz	Comité ejecutivo autonómico	17	54,8	14	45,2
Izquierda Unida- Los Verdes Convocatoria por Andalucía	Comisión ejecutiva andaluza	36	65,5	19	34,5
Partido Andalucista	Comisión ejecutiva nacional	17	65,4	9	34,6
Comisiones Obreras	Comisión ejecutiva	7	50,0	7	50,0
Unión General de Trabajadores	Comisión ejecutiva regional	7	50,0	7	50,0
Confederación de Empresarios de Andalucía	Comité ejecutivo	20	90,9	2	9,1

Nota: Datos actualizados a julio de 2012
Fuente: Organizaciones políticas, sindicales y empresariales

La participación de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las formaciones políticas es bastante más equilibrada que su participación en los gobiernos municipales, en los que aún se registra una presencia mayoritaria de hombres tal y como se aprecia en los epígrafes antes comentados. En el caso de las diputaciones provinciales, su composición por sexo y partido político es más similar a la composición de los órganos directivos de dichas formaciones.

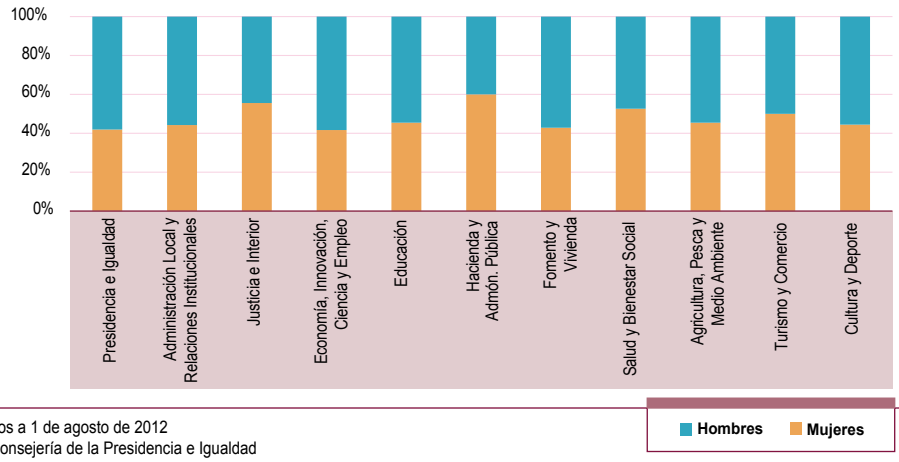
3.2.6. Distribución de las personas alto cargo de la Junta de Andalucía según sexo y consejería

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Una de las medidas adoptadas para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres ha sido garantizar la representación equilibrada de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía. Los datos actualizados a agosto de 2012 muestran que la participación de mujeres y hombres en los niveles más altos de responsabilidad en la Administración de la Junta de Andalucía es equilibrada con un 47,8% de mujeres y un 52,2% de hombres, cumpliendo lo establecido en el artículo 3 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Con respecto a 2011, se ha conseguido una representación equilibrada en los cargos de las Secretarías Generales y Secretarías Generales Técnicas. En las primeras el porcentaje de mujeres alcanza el 47,8% frente al 37% de 2011 y en las Secretarías Generales Técnicas los hombres pasan al 45,2% desde el 33% que suponían en 2011. Sin embargo en las Viceconsejerías, la composición sigue siendo mayoritariamente masculina (un 82%, por el 77% en 2011).

Gráfico 3.15. Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2012



Nota: Datos a 1 de agosto de 2012
Fuente: Consejería de la Presidencia e Igualdad

Analizando la composición de las consejerías, la presencia de mujeres y hombres se mueve en la banda del 40%-60% de presencia de uno y otro sexo en todas las Consejerías. La Consejería de Turismo y Comercio y la Consejería de Fomento y Vivienda muestran una composición por sexo paritaria. Hay otras consejerías en las que las mujeres suponen la mayor parte de las personas alto cargo, como son la Consejería de Hacienda y Administración Pública, Justicia e Interior y Salud y Bienestar Social.

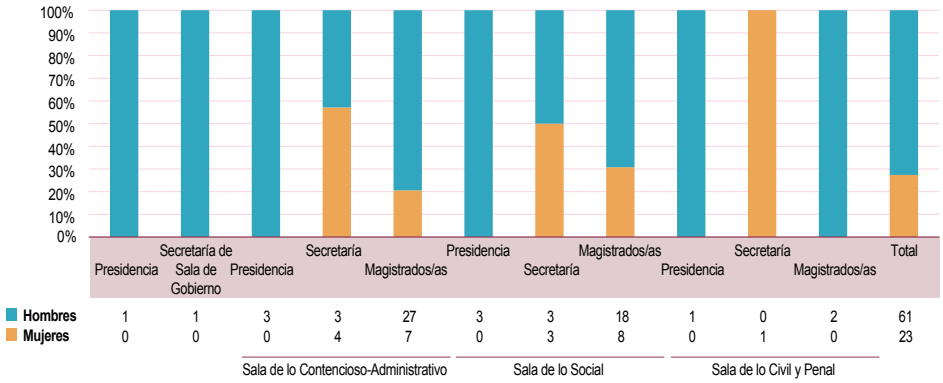
3.2.7. Composición por sexo de los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla cuenta con tres salas de lo Contencioso-Administrativo y tres de lo Social con sede en Sevilla, Málaga y Granada. Según los datos de junio de 2012, los puestos en las presidencias, magistraturas y secretarías están ocupados en un 72,6% por hombres y en un 27,4% por mujeres, valores similares a los del año anterior. La edad media de los hombres es de 54 años y la de las mujeres de 46, con una antigüedad en la carrera judicial de los primeros de 24 años y de las mujeres de 17.

Por puesto ocupado, tanto la presidencia del TSJA como las presidencias de las salas están ocupadas por hombres. Las secretarías muestran una participación ligeramente superior por parte de las mujeres (57%), mientras que en las magistraturas hay un 24,2% de magistradas y un 75,8% de magistrados, en la línea del año 2011.

Según los datos a 1 de enero de 2012 del Consejo General del Poder Judicial, en Andalucía hay un total de 836 titulares de juzgados y magistraturas en activo, de los que el 46,8% son mujeres y el 53,2% son hombres. No obstante, hay importantes variaciones por tramos de edad, así en la franja de 51 a 60 años los hombres suponen el 73,6% y las mujeres el 26,4%, mientras que en el rango de 31 a 40 años, las mujeres son el 61,3% y los hombres el 38,7% restante. La edad media de los jueces y magistrados es de 48 años y su antigüedad en la carrera judicial de 17 años y la edad media de las juezas y magistradas de 42, con una antigüedad de 12 años.

Gráfico 3.16. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2012



Nota: Datos a 30 de junio de 2012. La persona que preside el TSJA también preside la Sala de lo Civil y de lo Penal
Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla

En el conjunto de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, se observa un 32,8% de mujeres juezas y magistradas y un 67,2% de jueces y magistrados. La edad media de las mujeres son 50 años y la de los hombres 55, teniendo las primeras una antigüedad media en la carrera judicial de 19 años y los hombres de 24.

Los datos sobre la presencia minoritaria de mujeres en los Tribunales Superiores de Justicia contrastan con las cifras facilitadas por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) en septiembre de 2012 sobre la 64ª promoción de la Escuela Judicial. De las 204 personas que superaron el proceso selectivo para el ingreso en la Escuela Judicial, 139 son mujeres (68,1%) y 65 hombres (31,9%), datos que son coherentes con la composición por sexo de las franjas de menor edad de los titulares de juzgados y magistraturas en activo.

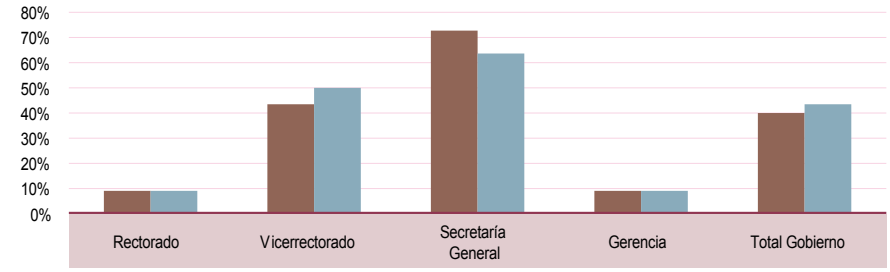
3.2.8. Evolución de la representación de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Públicas de Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Los datos sobre la participación de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de las once universidades públicas andaluzas[2], muestran que solo hay una rectora (en la Universidad de Málaga) al igual que en el curso anterior. En los puestos de gerencia, solo la Universidad Internacional de Andalucía cuenta con una mujer como titular. Estos datos suponen en ambos casos que los puestos de rectorado y gerencia están ocupados en el 81,9% por hombres.

En el resto de órganos unipersonales hay una representación equilibrada entre mujeres y hombres, con avances en el número de mujeres que ostentan un vicerrectorado y retrocesos en el número de mujeres que ostentan una secretaría, dato este último que supone una mejora en la participación aún minoritaria de los hombres (36,4%). Si tenemos en cuenta el total de órganos de gobierno, la representación de ambos sexos es equilibrada y mejora la presencia de las mujeres en 3,5 puntos porcentuales con respecto a 2011.

Gráfico 3.17. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2011 y 2012



	Rectorado	Vicerrectorado	Secretaría General	Gerencia	Total Gobierno
2011	9,1%	43,5%	72,7%	9,1%	40,0%
2012	9,1%	50,0%	63,6%	9,1%	43,5%

Nota: Datos a 5 de julio de 2012
Fuente: Universidades Públicas de Andalucía

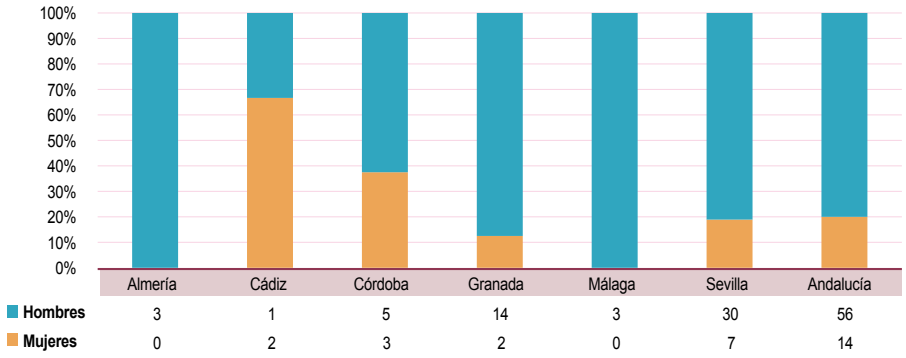
[2] Hay una universidad pública por provincia, salvo en el caso de Sevilla que cuenta con dos, además de la Universidad Internacional de Andalucía y las sedes andaluzas de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

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 del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España. El CSIC está constituido por una red de centros que se distribuyen por todas las Comunidades Autónomas y que están cogestionados por Universidades, Comunidades Autónomas y otros organismos. En los veintitrés centros de investigación del CSIC situados en Andalucía la composición de sus equipos directivos sigue estando masculinizada (el 80% son hombres). No obstante el dato mejora la participación femenina de 2011 en tres puntos porcentuales.

Gráfico 3.18. Equipos directivos de los centros en Andalucía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Año 2012



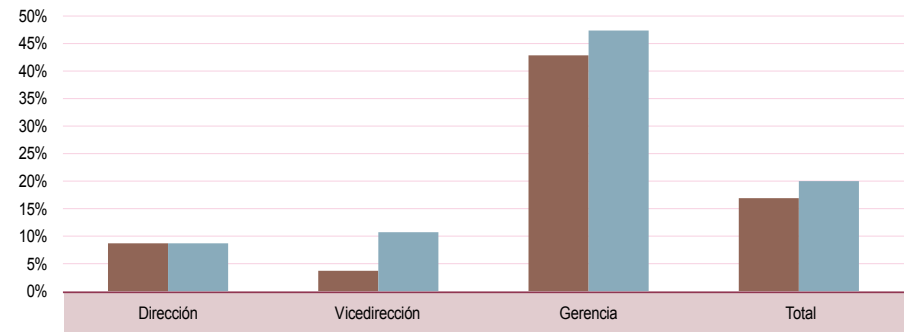
Nota: Datos a 4 de julio de 2012
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

En cuanto a la composición de los equipos directivos del CSIC por provincias hay dos (Almería y Málaga) en los que la totalidad de sus miembros son hombres. En Granada y Sevilla la presencia de mujeres en los equipos directivos está por debajo del 20% y en Córdoba roza el 40%. En cambio en Cádiz las mujeres superan el 60%.

Según el tipo de cargo directivo ocupado, se detecta un aumento de la presencia de las mujeres en los puestos de vicedirección y gerencia, manteniéndose igual en la dirección de los órganos directivos. En los puestos de gerencia se logra la representación equilibrada (47% mujeres y 53% hombres) y en cambio, en los puestos de dirección y vicedirección, el porcentaje de mujeres está en torno al 10% (9% en dirección y 11% en vicedirección).

Para el conjunto de la estructura estatal del CSIC, los datos muestran que los hombres ocupan el 78% de los puestos en los equipos directivos, mientras que en el total del personal de la institución, un 50,3% son mujeres y el 49,7% restante hombres. En el personal funcionario, un 45,3% son mujeres, en el personal laboral fijo la presencia de mujeres es del 38,8% y en el personal laboral temporal las mujeres son el 56,4% del total. En el personal en formación la presencia de mujeres es incluso más alta (un 57,4%) no obstante esta participación desciende hasta el 23,7% entre las profesoras de investigación, el puesto científico de mayor escala en la institución.

Gráfico 3.19. Evolución porcentual 2011-2012 de la presencia de mujeres en los órganos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía



	Dirección	Vicedirección	Gerencia	Total
2011	9%	4%	43%	17%
2012	9%	11%	47%	20%

Nota: Datos a 4 de julio de 2012
Fuente: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

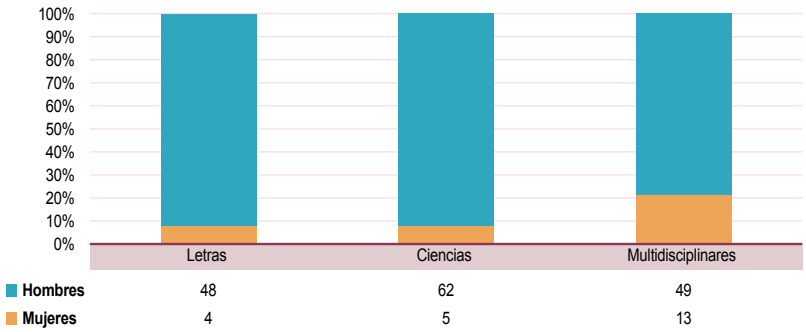
3.2.10. Representación de hombres y mujeres en las Academias de Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La Ley 7/1985, de 6 de diciembre, creó el Instituto de Academias de Andalucía, una corporación de derecho público constituida por las veinticinco Academias de ciencias, letras, arte, historia y técnica, que tienen su sede central y realizan su actividad dentro del territorio de Andalucía.

La presencia de mujeres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía es aún escasa, 9 mujeres en el total de 119 miembros de las Academias de letras o de ciencias (un 7%). En las academias multidisciplinares, es decir, que agrupan disciplinas científicas y humanistas, la presencia de mujeres se incrementa hasta el 20%.

Gráfico 3.20. Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía. Año 2012



Nota: Datos a 9 de julio de 2012
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

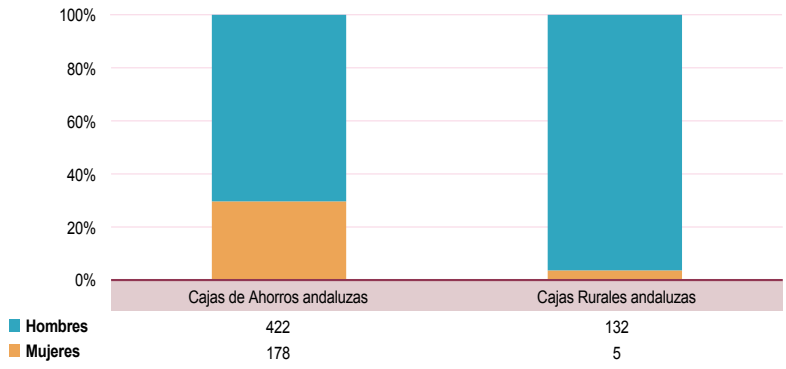
Consejería de Hacienda y Administración Pública

La presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las tres Cajas de Ahorros y Rurales con domicilio social en la Comunidad Autónoma (una caja de ahorros y dos cajas rurales) se sitúa en torno al 25%, un porcentaje que dista de la presencia de mujeres en el empleo en el sector financiero que ronda el 45%.

En el gráfico inferior puede observarse que la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la única Caja de Ahorros, es del 29,7%, frente al 28,8% de 2011, y la de los hombres del 70,3%. En el caso de las Cajas Rurales, la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno es del 3,6% (0,6 puntos porcentuales más que en 2011), por un 96,4% de los hombres.

Como medida de impulso para la participación equilibrada de mujeres y hombres en el gobierno de estas entidades, la modificación que hace la Ley 6/2011, de 2 de noviembre, del artículo 42 de la Ley 15/1999, de 16 de diciembre, de Cajas de Ahorros de Andalucía establece que las Cajas de Ahorros procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno. Para ello dispone que los Estatutos y Reglamentos del procedimiento regulador del sistema de designación de los órganos de gobierno de las Cajas de Ahorros determinarán los criterios necesarios para atender el cumplimiento del referido criterio de representación. Además, las entidades quedan obligadas por ley a aplicar esta exigencia en las siguientes renovaciones de órganos de gobierno que corresponda efectuar.

Gráfico 3.21. Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo. Año 2012



Nota: Datos de Cajas de Ahorros andaluzas a 4 de julio de 2011. Datos de las Cajas Rurales andaluzas a 31 de diciembre de 2011
Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

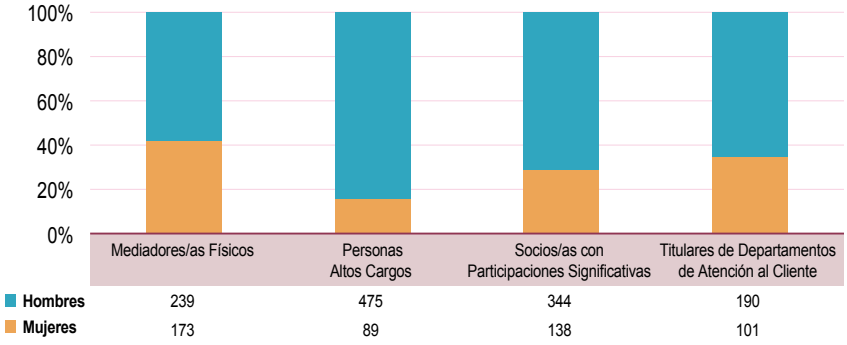
3.2.12. Representación de hombres y mujeres en el registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y en las personas alto cargo

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Los datos actualizados a julio de 2012 del Registro de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos que gestiona la Consejería de Hacienda y Administración Pública, muestran que la participación de las mujeres en este sector es del 28,6% (1,1 puntos porcentuales más que en 2011) y la de los hombres del 71,4%.

No obstante, dependiendo de los puestos desempeñados hay variaciones sensibles. Las mujeres suponen el 42% de las personas físicas que trabajan en la mediación de seguros, mientras que cuando se analizan los puestos de alto cargo de las entidades de mediación, su presencia desciende al 15,8%, si bien este dato supone una mejora de 1,2 puntos porcentuales con respecto a 2011.

Gráfico 3.22. Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos Cargos en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos a 30 de junio de 2012
Fuente: Dirección General de Política Financiera. Consejería de Hacienda y Administración Pública

Por lo que se refiere a la participación empresarial masculina y femenina en el sector, los hombres suponen el 71,4% de los socios y las mujeres el 28,6% restante. Por último, en los departamentos de atención al cliente, las mujeres que ostentan su titularidad suponen el 34,7% (5 puntos porcentuales más que en 2011), un dato que aún no refleja una presencia equilibrada de mujeres y hombres pero que crece año a año.

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

Consejería de la Presidencia e Igualdad

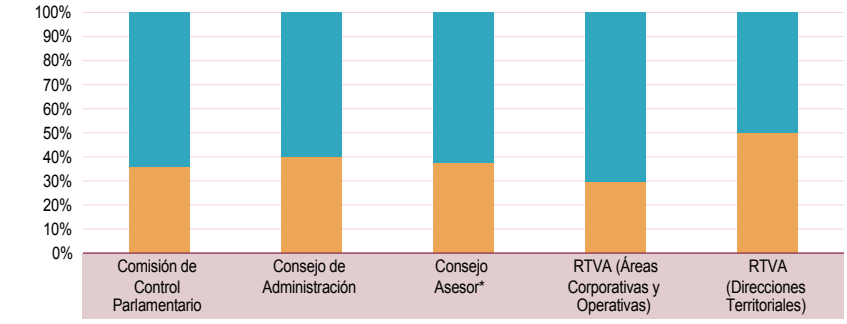
La presencia de mujeres en los órganos de dirección y coordinación de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A. se sitúa en el 35,6%. El dato supone una bajada con respecto a 2011, continuando la tendencia decreciente iniciada en 2010.

Este retroceso en el nivel de representación equilibrada global se ha debido principalmente a que la participación de las mujeres en los equipos directivos del Consejo Asesor ha descendido del 41,2% al 37,5%.

Asimismo se ha producido un leve descenso en los datos registrados tanto en las Áreas Corporativas y Operativas de RTVA como en la Comisión de Control Parlamentario. En el primero de estos ámbitos, la participación femenina en puestos directivos ha descendido hasta el 24,4% por tercera anualidad consecutiva, mientras que la participación femenina en la Comisión de Control Parlamentario se sitúa en el 35,7% en 2012, suponiendo el segundo descenso consecutivo.

Asimismo, destaca que la presencia de las mujeres dentro del personal directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA permanece invariable en el Consejo de Administración (40%) cumpliendo con la exigencia de 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).

Gráfico 3.23 Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2012



Nota: Actualizado a 6 de julio de 2012. Existe una vacante en el Consejo Asesor
Fuente: Agencia Pública Empresarial RTVA y Parlamento de Andalucía

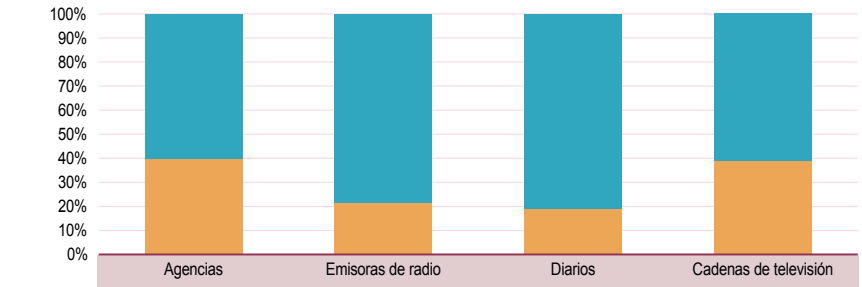
Finalmente, se subraya el avance hacia la representación equilibrada que el pasado ejercicio ya iniciaron las Direcciones Territoriales, puesto que tanto en 2011 como en 2012 la presencia de mujeres en los puestos directivos ha alcanzado el 50%, frente al 40% de 2009 y 2010.

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

Consejería de la Presidencia e Igualdad

En 2012, la presencia de hombres y mujeres en los equipos directivos de los medios de comunicación con presencia en Andalucía muestra que las mujeres ostentan un 25% de dichos puestos y los hombres el 75% restante. Estos datos suponen un descenso en la participación femenina de 0,2 puntos porcentuales. Este retroceso se ha sustentado, principalmente, en las direcciones de las agencias, en las que se ha pasado de tener una representación paritaria a existir una participación femenina del 40% y masculina del 60%. La participación de mujeres y hombres en las Agencias había sido al 50% desde 2009, llegando al 54% en 2008.

Gráfico 3.24 Personal Directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos a 5 de julio de 2012
Fuente: Agenda de la Comunicación de Andalucía. Consejería de la Presidencia e Igualdad

En el resto de los medios de comunicación, el ejercicio de puestos directivos por parte de las mujeres permanece en niveles similares a 2011. En las emisoras de radio suponen un 21,5%, frente al 20,4% de 2011. Por su parte en los diarios ha descendido su presencia 0,7 puntos porcentuales y se sitúa en el 19,8%, rompiendo una tendencia alcista iniciada en 2009. Por último, en el ámbito de las cadenas de televisión el dato de participación de mujeres en los puestos directivos permanece invariable en el 38,9%.

3.3. Empleo, Renta y Pensiones

Este apartado presenta los datos actualizados sobre la situación en el mercado laboral de la población andaluza, desagregada por sexo, y su evolución con respecto al año anterior. Para ello se incluyen datos relativos a la situación laboral según la edad, la formación, la jornada laboral, el número de hijos e hijas, las afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social y la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Se cierra el epígrafe con los datos sobre las prestaciones de naturaleza contributiva y no contributiva que perciben los hombres y las mujeres en Andalucía.

La participación de las mujeres en el mercado laboral en el ámbito nacional e internacional no ha alcanzado todavía cotas similares a la participación de los hombres. Ello ha sido señalado como una rémora al crecimiento económico por organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea, ya que las mujeres formadas no empleadas son un talento desaprovechado por el mercado laboral. La estrategia "Europa 2020" que vincula el crecimiento económico con el logro de altos niveles de empleo, productividad y cohesión social, establece que para 2020 tanto los hombres como las mujeres, de entre 20 y 64 años, deberían alcanzar un índice de ocupación laboral del 75% (el 74% para España). Este objetivo debe orientar por tanto, el camino hacia la igualdad de hombres y mujeres en este ámbito, también en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Teniendo en cuenta lo anterior, los indicadores seleccionados en este apartado resultan especialmente relevantes para analizar el mercado laboral andaluz desde una perspectiva de género y en relación con el contexto europeo. En este sentido, la desagregación de datos laborales por variables como el sexo o la edad nos ayudan a comprender cuáles son los criterios que operan como causantes de las principales brechas de género y qué consecuencias tienen no sólo para la continuidad de mujeres y hombres en el mercado laboral sino también para su bienestar como ciudadanía. Así mismo, observar la información que ofrecen indicadores sobre cobertura social por sexo como resultado de la mayor o menor participación en el mercado de trabajo, a través de los indicadores de pensiones contributivas y no contributivas, muestra la necesidad de tener en cuenta el análisis de género en la planificación política, para contribuir a lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

A la vista de los indicadores que se presentan en el epígrafe y de los objetivos marcados por la Unión Europea en términos de tasas de ocupación, así como de los numerosos estudios que ya vinculan crecimiento económico con incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, resulta imprescindible seguir apostando

por la incorporación y por la permanencia en el empleo de los hombres y de las mujeres, teniendo en cuenta la brecha de género que aún hoy muestran los datos.

En esta edición del informe se analizan nuevas variables de algunos indicadores ya existentes como, por ejemplo, las personas ocupadas según la ocupación y el sector, la presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles salariales y la evolución del paro registrado por sexo. Los indicadores de este epígrafe se complementan también con los datos sobre los permisos de maternidad y paternidad disfrutados en la Comunidad Autónoma que aparecen en el epígrafe sobre conciliación.

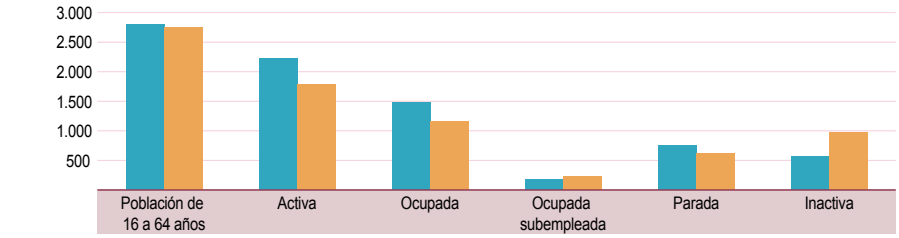
3.3.1. La población andaluza según su situación en el mercado laboral y evolución interanual de la población activa, ocupada y parada

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) que tiene como principal objetivo conocer la situación de las personas en edad de trabajar con respecto a su situación laboral. La encuesta analiza dos grandes grupos: 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). Mientras, las personas inactivas son aquellas que no trabajan y, aunque están disponibles para trabajar, no buscan empleo, así como las que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2012, las mujeres representan el 49,6% de la población de 16 a 64 años en Andalucía.

Gráfico 3.25. Población de 16 a 64 años según relación con la actividad económica, por sexo. Andalucía 2T/2012



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Hombres	2.800,7	2.229,0	1.484,8	183,0	744,2	571,7
Mujeres	2.753,6	1.777,1	1.159,1	227,0	618,0	976,4

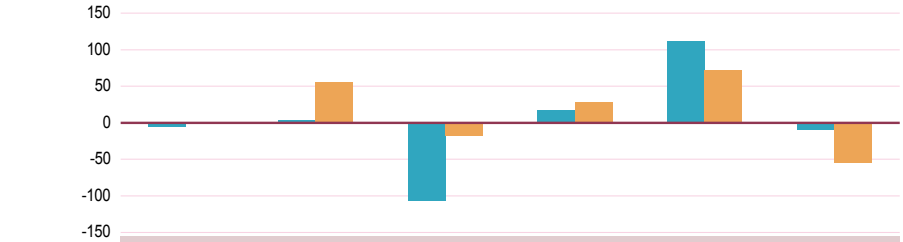
Nota: Miles de personas
Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Atendiendo a las dos grandes categorías poblacionales que distingue la EPA en relación con el mercado de trabajo, las mujeres están infrarrepresentadas en la población activa, puesto que suponen el 44,4% de las personas activas en Andalucía. Por otra parte, están sobrerrepresentadas en la población inactiva puesto que constituyen el 63,1% del total. Estos datos ponen en evidencia que aún existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso en el mercado de trabajo.

Por lo que se refiere a la población activa ocupada, en Andalucía hay 325.700 mujeres menos que hombres ocupados; las mujeres representan, por tanto, un 43,8% del total de población activa ocupada. Además, dentro de la población ocupada hay más mujeres que se encuentran subempleadas, es decir, que querrían trabajar más horas, que hombres, un 55,4% de ese subgrupo.

En el caso de la población activa desempleada, los hombres suponen la mayor parte de dicho grupo, un 54,6% del total, mientras que las mujeres representan el 45,4%.

Gráfico 3.26. 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/2012



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Hombres	-6,0	4,0	-107,2	16,6	111,2	-10,0
Mujeres	0,6	54,5	-17,9	27,7	72,4	-53,9

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

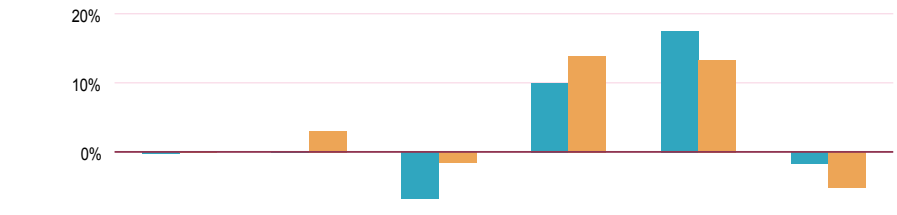
Con la perspectiva de un año, entre el segundo trimestre de 2011 y el mismo periodo de 2012, la población andaluza de 16 a 64 años ha disminuido en 5.400 personas, 6.000 hombres menos contrarrestados por 600 mujeres más.

La evolución interanual de la población activa también presenta diferencias por sexo. Así, la población activa ha aumentado en nuestra Comunidad en 54.500 mujeres y, aunque la población activa masculina también crece, lo hace en 4.000 hombres. Esta evolución arroja el saldo positivo de unas 58.500 personas activas más en Andalucía que en el segundo trimestre de 2011.

La actual coyuntura económica ha impedido que el mercado laboral andaluz tenga la capacidad de absorber la importante incorporación de las mujeres a la actividad laboral. Por ello, la destrucción de unos 17.900 empleos femeninos acompañada del crecimiento de la población activa femenina ha provocado que el número de mujeres paradas en Andalucía aumente en unas 72.400 personas entre el segundo trimestre de 2011 y el mismo periodo de 2012. No obstante, el paro ha aumentado de manera más intensa en los hombres, ya que de las 183.600 personas paradas más, un 39,4% son mujeres y un 60,6%, hombres.

Si expresamos los datos anteriores en términos relativos, veremos que en la población de 16 a 64 años se produce un descenso del 0,2% entre los hombres en el mencionado periodo, mientras que la población femenina en esta franja de edad permanece prácticamente invariable. La población activa femenina experimenta un mayor crecimiento con respecto al mismo trimestre del año anterior, que la población masculina.

Gráfico 3.27. 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/2012



	Población de 16 a 64 años	Activa	Ocupada	Ocupada subempleada	Parada	Inactiva
Hombres	-0,2%	0,2%	-6,7%	10,0%	17,6%	-1,7%
Mujeres	0,0%	3,2%	-1,5%	13,9%	13,3%	-5,2%

Nota: Variación interanual en porcentaje
Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Con respecto a la población ocupada, ésta desciende tanto para los hombres como para las mujeres, si bien el descenso en la población ocupada masculina (un 6,7%) es más intenso que el producido en las mujeres ocupadas (1,5%).

Por lo que se refiere al desempleo, este ha afectado en mayor grado a los hombres que a las mujeres con respecto al año anterior, tal y como se aprecia con claridad en el gráfico anterior. La población parada masculina ha aumentado en un año un 17,6%, 4,3 puntos porcentuales más que el aumento experimentado por la población parada femenina (13,3%).

Finalmente, la población inactiva ha descendido tanto en hombres como en mujeres, aunque de manera más intensa en el caso de las mujeres (un 5,2%, por el 1,7% de los hombres).

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

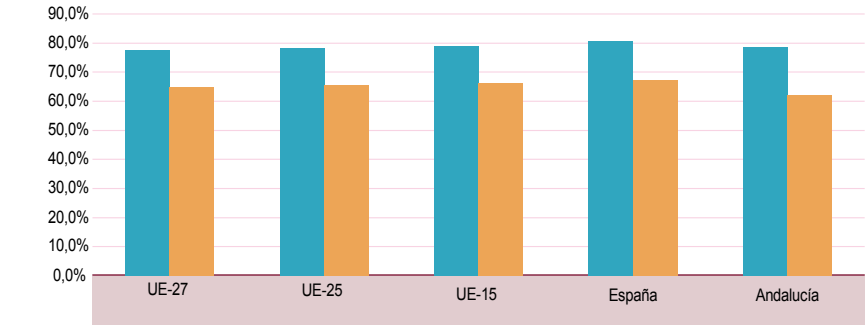
La tasa de actividad es el indicador que mide la participación de las personas en el mercado de trabajo, definiéndose éstas como la proporción de personas de 16 a 64 años que trabajan o desean hacerlo.

En 2011 la tasa de actividad femenina andaluza de 15 a 64 años[3] se cifra en el 62%, quedando a más de 16 puntos porcentuales de la tasa de actividad de los hombres de esa misma edad, que alcanza el 78,4%.

Si se compara esta participación de las mujeres en el mercado laboral andaluz con el conjunto de España y distintos grupos de países europeos, se obtiene que de cada cien mujeres de entre estas edades, 62 trabajan o están buscando trabajo en Andalucía frente a las 67 mujeres en esta situación en España, las 66 en la Unión Europea de los 15, y las 65 de la Unión Europea de los 25 y de los 27.

[3] Aunque en España, la edad legal para trabajar se fija en 16 años, la tasa se calcula de 15 a 64 años para hacerla comparable con los indicadores de la Unión Europea (EuroStat).

Gráfico 3.28. Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2011



	UE-27	UE-25	UE-15	España	Andalucía
Hombres	77,6%	78,1%	78,9%	80,4%	78,4%
Mujeres	64,9%	65,3%	66,2%	67,0%	62,0%

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

En el caso de los hombres de 15 a 64 años, la tasa de actividad es similar a la de los distintos grupos de países europeos, aunque se sitúa dos puntos porcentuales por debajo del nivel del Estado.

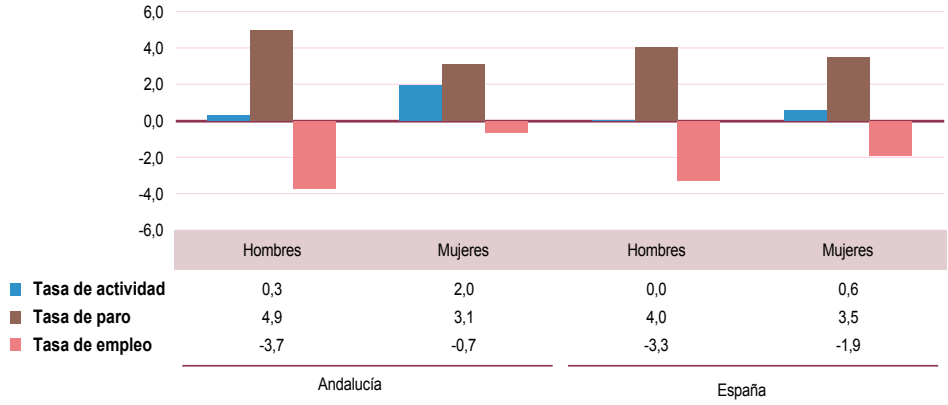
3.3.3. Evolución interanual de las tasas de actividad, empleo y paro de Andalucía y España

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Entre el segundo trimestre de 2011 y de 2012, la tasa de actividad masculina en Andalucía se ha incrementado 0,3 puntos porcentuales y 2 puntos porcentuales en el caso de la femenina.

Comparando la evolución de Andalucía con la de España, se observa que, mientras que en el ámbito nacional la tasa de actividad masculina no ha variado, en Andalucía se ha incrementado. La tasa de actividad femenina, en cambio, ha crecido 2 puntos porcentuales en Andalucía y 0,6 puntos porcentuales en España.

Gráfico 3.29. 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/2012



	Andalucía		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	0,3	2,0	0,0	0,6
Tasa de paro	4,9	3,1	4,0	3,5
Tasa de empleo	-3,7	-0,7	-3,3	-1,9

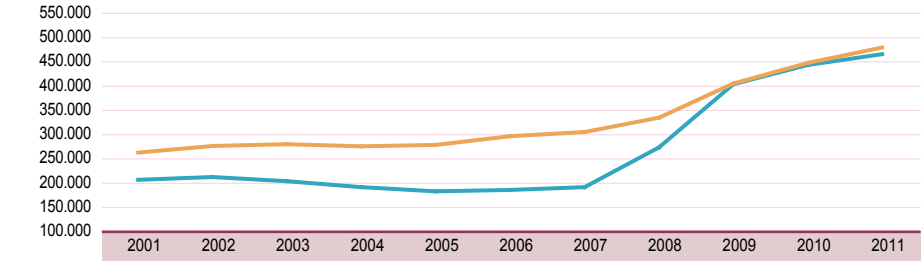
Nota: Variación interanual en puntos porcentuales
Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

Con respecto a la tasa de paro, su incremento en Andalucía ha sido superior entre los hombres (4,9 puntos porcentuales) que entre las mujeres (3,1 puntos porcentuales). En comparación con lo que ha sucedido a nivel nacional, el paro masculino ha crecido más en Andalucía que en España, mientras que entre las mujeres andaluzas ha sido menor el incremento que a nivel nacional.

La tasa de ocupación masculina ha disminuido más que la femenina, en similar medida, tanto en Andalucía como a nivel nacional (3,7 p.p. en Andalucía y 3,3 p.p. en España). La tasa de ocupación femenina ha descendido tanto en Andalucía como en España, aunque el descenso ha sido más acusado a nivel nacional (1,9 p.p. por los 0,7 de Andalucía).

Analizamos a continuación la evolución del paro registrado en Andalucía según el sexo a través de la situación de desocupación de las personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo que están en búsqueda de trabajo. Las personas desempleadas no tienen obligación de estar inscritas en estos servicios pero como la inscripción es obligatoria si se quiere percibir una prestación contributiva o subsidio, la inmensa mayoría de trabajadores por cuenta ajena que finalizan un contrato acuden a estas oficinas. El dato refleja también el número de personas que requieren de la Administración servicios relacionados con su inserción en el mercado de trabajo.

Gráfico 3.30. Paro registrado por sexo en Andalucía. Periodo 2001-2011



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	204.029	209.834	201.091	189.077	180.729	183.467	189.350	270.920	401.180	440.686	462.965
Mujeres	260.659	274.062	277.426	273.238	275.794	293.857	302.960	331.968	402.467	444.775	476.861

Nota: Metodología SISPE. Media anual calculada a partir de los doce meses del año. El año 2001 es la media de los últimos siete meses.
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 2011, es destacable el acusado crecimiento que se observa a partir de 2008 y que continúa hasta la actualidad, además de la diferente evolución del paro entre hombres y mujeres.

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 en situación de desempleo. Concretamente, entre 2007 y 2009, el crecimiento relativo de este indicador entre los hombres ha sido del 112% (o lo que es lo mismo, se ha multiplicado por dos) y el de las mujeres del 33%.

Estos datos no implican una mejora en la situación del empleo de las mujeres. Desde 2009 la cifra de hombres y mujeres en el paro registrado se ha distribuido prácticamente al 50%, creciendo en ambos casos en intensidades muy similares (entre 2009 y 2011, se incrementó el paro registrado un 15% para los hombres y un 18% para las mujeres). De este gráfico se desprende que en épocas de bonanza económica, el mercado laboral andaluz presentaba un contexto favorable para los hombres. Con el inicio de la crisis se ha producido una pérdida de empleo superior en los hombres, que tenían una mayor presencia en el mercado laboral pero que, en cualquier caso, la merma en el empleo ha sido continua tanto en hombres como en mujeres.

La evolución del paro a nivel provincial durante el periodo 2009-2011 ha tenido una intensidad similar en uno y otro sexo en todas las provincias andaluzas, salvo en Almería, donde el incremento registrado ha sido del 28% en el caso de las mujeres (10 puntos porcentuales más que la media autonómica), y del 17% en el de los hombres (2 puntos porcentuales más que la media autonómica).

En sentido contrario, cabe destacar que en Cádiz y Jaén, el ascenso del paro femenino registrado ha sido inferior al masculino. En Cádiz, entre 2009 y 2011 se registraron un 12% más de mujeres paradas y un 14% más de hombres. En Jaén las mujeres paradas aumentaron un 13% y los hombres un 15%.

Atendiendo al sector de actividad, se ha observado que en el sector de la agricultura y la pesca, y sobre todo entre las mujeres sin empleo anterior[4], el crecimiento del paro registrado entre 2009 y 2011 ha superado la media de Andalucía. El paro entre las mujeres del sector de la agricultura y la pesca se incrementó un 36% en el periodo de referencia (18 puntos porcentuales más que la media de Andalucía) y un 24% en el caso de los hombres (6 puntos porcentuales más que la media andaluza). Entre las personas sin empleo anterior, el paro se incrementó un 66%, un 49% entre las mujeres y un 133% entre los hombres.

3.3.4. Tasas de actividad según nivel de formación alcanzado

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

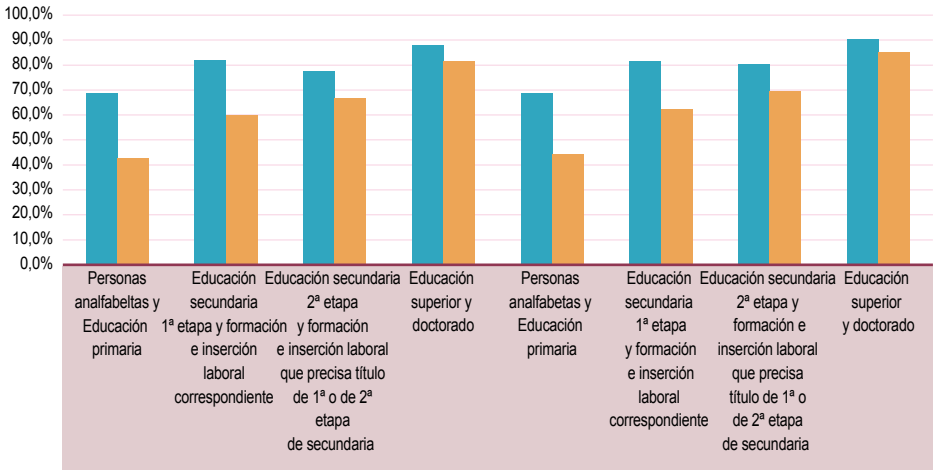
Cuanto mayor es la formación alcanzada por las mujeres mayor es su participación en el mercado laboral, como evidencia la Encuesta de Población Activa 2011. La tasa de actividad femenina en Andalucía oscila entre el 42,5% que presentan las mujeres sin estudios o con estudios primarios y el 81,7% de las mujeres con educación superior. En el caso de los hombres, las tasas varían del 68,8% entre los hombres sin estudios o con estudios primarios y el 88% de los hombres con estudios superiores.

Asimismo, la diferencia en la tasa de actividad de hombres y mujeres se reduce a medida que aumenta el nivel formativo: de los 26,2 puntos porcentuales entre las personas sin estudios o con estudios primarios a los sólo 6,3 puntos porcentuales en la población con estudios superiores. En España la diferencia es de 24,7 puntos porcentuales en el primer grupo y de 5,4 en el segundo.

En cualquier caso, la participación de las mujeres en el mercado laboral andaluz es inferior a la participación femenina en el ámbito nacional independientemente del nivel formativo alcanzado.

[4] Las personas sin empleo anterior suponen entre el 10% y el 15% del total.

Gráfico 3.31. Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2011



	Andalucía				España			
	Personas analfabetas y Educación primaria	Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Educación secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1ª o de 2ª etapa de secundaria	Educación superior y doctorado	Personas analfabetas y Educación primaria	Educación secundaria 1ª etapa y formación e inserción laboral correspondiente	Educación secundaria 2ª etapa y formación e inserción laboral que precisa título de 1ª o de 2ª etapa de secundaria	Educación superior y doctorado
Hombres	68,8%	82,1%	77,6%	88,0%	68,9%	81,5%	80,3%	90,5%
Mujeres	42,5%	59,7%	66,7%	81,7%	44,1%	62,4%	69,6%	85,1%

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

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

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La Encuesta de Población Activa (EPA) clasifica como inactivas a las personas que no trabajan y que estando disponibles para trabajar no buscan empleo, y también a aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo. Esta Encuesta permite también conocer los motivos por los que las personas inactivas no participan en el mercado de trabajo.

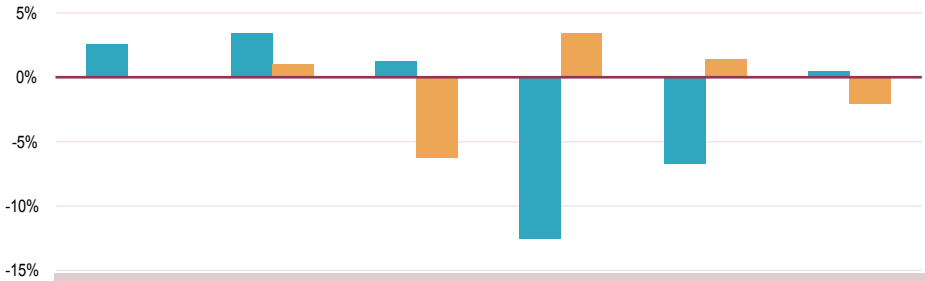
En el segundo trimestre de 2012, el 80,7% de las mujeres andaluzas inactivas alegan la dedicación a las tareas del hogar como una de las causas para permanecer al margen del mercado laboral, por el 40% de los hombres. Si se tiene en cuenta lo que se alega como el principal motivo de inactividad, el dato de las mujeres para este motivo es del 42%, mientras que el 5,9% de los hombres inactivos alegan esta circunstancia como motivo principal de inactividad. En el caso de los hombres, la

razón mayoritaria para la inactividad (56%) es el cobro de una pensión de jubilación o prejubilación, mientras que el 33% de las mujeres alegan esta causa como principal motivo de inactividad.

La evolución de las principales causas para la inactividad por sexo entre el segundo trimestre de 2011 y el mismo periodo de 2012 muestra que aumenta el número de mujeres que abandonan el mercado laboral para ampliar sus estudios, para cobrar una pensión o por haber alcanzado la jubilación o por hallarse incapacitadas para trabajar y las que lo hacen por otros motivos. Por el contrario, disminuye el número de mujeres que citan la dedicación a las labores del hogar como causa de su inactividad.

En el caso de los hombres destaca el descenso producido en aquellos que abandonan la vida activa por encontrarse incapacitados para trabajar, produciéndose un pequeño aumento en el número de hombres que salen del mercado laboral y pasan a ser inactivos para dedicarse a las tareas del hogar.

Gráfico 3.32. Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2012



	Estudiante	Jubilado/a o pensionista	Labores del hogar	Incapacitado/a permanente	Otras situaciones	Total
Hombres	2,6%	3,4%	1,3%	-12,5%	-6,7%	0,4%
Mujeres	0,0%	1,0%	-6,3%	3,4%	1,4%	-2,1%

Nota: Variación interanual en porcentaje
Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

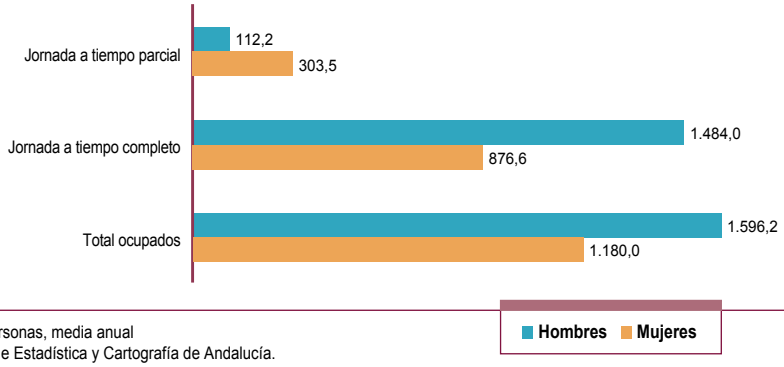
3.3.6. Tasa de ocupación en Andalucía según el tipo de jornada de trabajo, el sector y la ocupación

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En este apartado se analiza la presencia masculina y femenina en el mercado laboral en función del tipo de jornada desarrollada, pudiendo ser completa (la ordinaria de la empresa) o parcial (la inferior a la habitual en la empresa).

Viene siendo habitual que el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial supere al de hombres en esa misma jornada; así en Andalucía el 25,7% de las mujeres ocupadas trabajan a jornada parcial, por un 7% de los hombres. Tanto hombres como mujeres alegan que 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 el cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores), no siendo éste un motivo principal para los hombres.

Gráfico 3.33. Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2011



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

Personas ocupadas según ocupación

Tradicionalmente existen en el sistema productivo determinadas profesiones que presentan una mayor especialización por parte de hombres o mujeres como consecuencia de los roles de género, lo que ofrece desiguales oportunidades para que mujeres y hombres accedan al empleo.

Personas ocupadas según sexo por ocupación (CNO 11). Año 2011

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Directores y gerentes	80,3	30,5	110,9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	91,4	150,2	241,6
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	92,1	59,7	151,8
Técnicos; profesionales de apoyo	163,8	87,9	251,6
Empleados de oficina que no atienden al público	52,7	60,1	112,8
Empleados de oficina que atienden al público	43,3	91,3	134,6
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	186,5	241,1	427,5
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas	42,9	145,3	188,3
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	68,6	8,0	76,6
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	62,5	11,3	73,8
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	144,0	1,8	145,8
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto oreadores de instalaciones y máquinas	162,3	26,0	188,2
Operadores de instalaciones y maquinarias fijas, y montadores	25,2	10,9	36,1
Conductores y operadores de maquinaria móvil	144,6	1,5	146,1
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	48,2	190,5	238,7
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	165,1	59,8	224,9
Ocupaciones militares	22,8	4,2	26,9
Total	**1.596,2**	**1.180,0**	**2.776,2**

Nota: Miles de personas, media anual

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

Esta circunstancia es responsable de que en ocupaciones como conductores y operadores de maquinaria móvil, o en puestos cualificados de la construcción, apenas se contabilicen dos mujeres por cada cien hombres, mientras que en el caso de los servicios de salud y el cuidado de personas, la situación sea inversa y se observe que tres de cada cuatro personas ocupadas eran mujeres en 2011.

También llama la atención que en los puestos de dirección, la proporción de mujeres es muy inferior a la de hombres (una mujer de cada cuatro personas). 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 2011 eran mujeres.

Por otra parte, la Encuesta de Población Activa (EPA) incluye la situación profesional de la población ocupada entre sus dimensiones de estudio. De esta forma puede cuantificarse, por tanto, el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral.

En este sentido y según la EPA, el número de empleadores en Andalucía en 2011 era de 148.400 personas, lo que supone 46.700 menos que en 2008, año en el que comenzó la actual crisis y en el que, no obstante, se alcanzó el mayor número de empleadores desde 2005. De estas personas, 39.500 eran mujeres, es decir un 27%, un punto porcentual menos que a escala nacional. Posteriormente, entre 2008 y 2011, las mujeres emprendedoras aumentaron 1,4 puntos porcentuales mientras que, a escala nacional, el incremento fue de 0,4 puntos porcentuales.

Gráfico 3.34. Empleadores/as según sexo en Andalucía

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Entre 2005 y 2011 no se han producido cambios significativos en la composición por sexo de las personas empleadoras en Andalucía, si bien el número de mujeres empleadoras ha crecido de manera continua desde 2005.

Si la comparación se establece para el periodo de la crisis, es decir, entre 2008 y 2011, sí se puede apreciar una mejor evolución en la proporción de mujeres empleadoras, que ha pasado de representar el 24% al 27% del total. No obstante, este hecho se debe a que han desaparecido más hombres empleadores del mercado laboral que mujeres, ya que en 2011 se contabilizaron en Andalucía aproximadamente 39.800 empleadores menos por unas 6.800 empleadoras, es decir, disminuciones del 27% y el 15%, respectivamente.

Personas ocupadas según sector

El sector servicios emplea al 75% de las personas trabajadoras en Andalucía. Aunque el número de empleados y empleadas en este sector se reparten prácticamente de forma equitativa, se pueden apreciar diferencias dependiendo del subsector concreto. 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 por encima de la media tanto de la totalidad del sector como de la del mercado laboral andaluz. El 56% de las personas empleadas en el subsector que engloba la Administración Pública y el 68% del subsector Otros servicios son mujeres. En este último grupo de Otros servicios, se encuentran las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y Otros servicios personales, actividades que tradicionalmente han desempeñado las mujeres.

Por otro lado, en el Comercio, reparaciones y hostelería, y en los Servicios a empresas, el número de personas ocupadas está prácticamente equilibrado por sexo, aunque con una menor presencia de mujeres. El sector del comercio se analiza en detalle en el epígrafe 3.12 de este capítulo dedicado al comercio y al turismo.

En cuanto al resto de sectores de actividad económica (Agricultura y Pesca, Industria y Construcción) que, en conjunto reunen el 24% de los empleos en Andalucía, destaca su masculinización. En la Construcción, nueve de cada diez personas ocupadas son hombres. En el sector Industrial un 80% de los empleos están ocupados por hombres y en el sector primario, un 72% de los mismos.

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

Otra de las categorizaciones que hace la EPA es la que distingue a las personas que trabajan por cuenta ajena –asalariados/as- y quienes trabajan por cuenta propia. Además obtiene datos sobre el tipo de contrato y del empleador (sector público o privado) en el caso del empleo asalariado.

Los resultados de la EPA para 2011 muestran que entre el personal asalariado del sector público andaluz existe prácticamente la misma proporción de hombres que de mujeres. En el caso del sector privado, el porcentaje de hombres (56,7%) supera al de las mujeres (43,3%).

Por lo que respecta al tipo de contrato, éste puede ser por tiempo indefinido o por duración determinada. La tasa de temporalidad en Andalucía alcanza en 2011 el 34,3% de las personas trabajadoras, siendo del 35% para las mujeres y del 33,7% para los hombres.

Cruzando la tasa de temporalidad con el sector en el que trabaja la población asalariada, se obtiene que esta tasa es mayor en el sector privado (37,9%) que en el sector público (23,1%). Por sexos, en el sector privado la temporalidad afecta en la misma proporción a hombres y mujeres, con una diferencia de 0,08 puntos porcentuales. En cambio, en el sector público la tasa de temporalidad es 7,3 puntos porcentuales mayor en el caso de las mujeres.

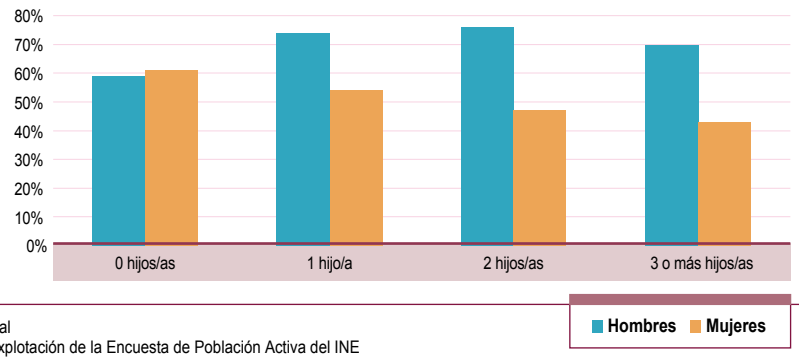
3.3.8. Tasa de empleo en Andalucía según el número de hijos/as

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En el ámbito del empleo, conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres pasa, principalmente y entre otros aspectos, por lograr la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras.

El análisis de la tasa de empleo para las personas en edad de tener hijos/as, acotadas entre 25 y 49 años, evidencia que la tasa de empleo femenina decrece a medida que aumenta el número de hijos de las mujeres. Si entre las personas de 25 a 49 años que no tienen hijos, la tasa de empleo femenina supera a la masculina, esta relación se invierte en el momento en que hombres y mujeres tienen descendencia. Además, la diferencia en la tasa de actividad masculina y femenina crece según aumenta el número de hijos/as. A diferencia de lo que ocurre con la tasa femenina, la tasa de empleo masculina es mayor entre los hombres con hijos/as que entre los hombres sin descendientes.

Gráfico 3.35. Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según el número de hijos/as en Andalucía. Año 2011



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

Este indicador puede completarse con la información ofrecida en el apartado 3.14 sobre permisos de paternidad y maternidad.

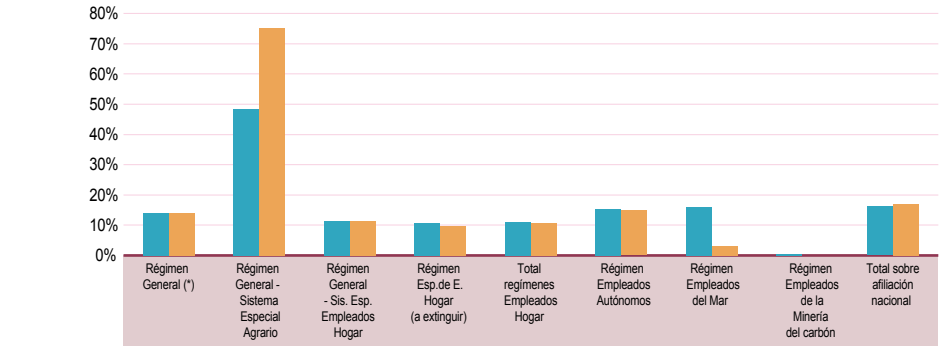
3.3.9. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en Andalucía y España

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La proporción de mujeres afiliadas en alta laboral al Sistema de la Seguridad Social en Andalucía supone un 17% del total de mujeres afiliadas a nivel nacional, un punto porcentual más que lo que representan los afiliados andaluces sobre el total de hombres afiliados en España (16%).

Por Regímenes, una de cada cuatro mujeres afiliadas al Régimen Especial Agrario está en Andalucía. En sentido contrario, solo 3 andaluzas por cada 100 mujeres afiliadas el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar están en Andalucía, mientras que en el caso de los hombres éstos suponen un 16% del total de afiliados nacionales. En el resto de Regímenes no hay grandes diferencias en la proporción de hombres y mujeres en Andalucía, con respecto a la afiliación a nivel nacional en estos Regímenes.

Gráfico 3.36. Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional. Año 2012

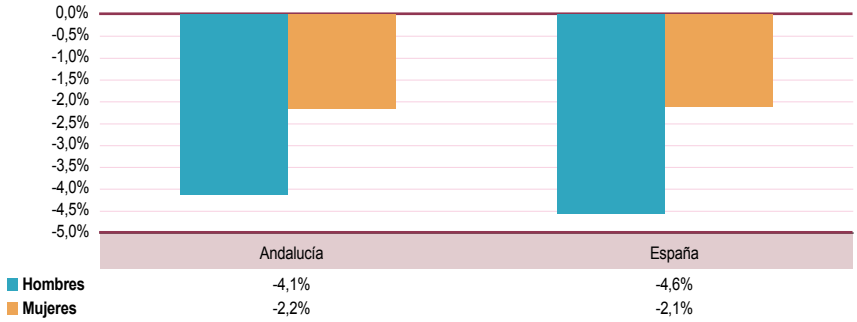


	Régimen General (*)	Régimen General - Sistema Especial Agrario	Régimen General - Sis. Esp. Empleados Hogar	Régimen Esp.de E. Hogar (a extinguir)	Total regímenes Empleados Hogar	Régimen Empleados Autónomos	Régimen Empleados del Mar	Régimen Empleados de la Minería del carbón	Total sobre afiliación nacional
Hombres	14%	48%	11%	11%	11%	15%	16%	0%	16%
Mujeres	14%	75%	11%	10%	11%	15%	3%	0%	17%

Nota: Datos a 31 de mayo de 2012 (*) No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

En una perspectiva evolutiva, entre mayo de 2011 y mayo de 2012, en Andalucía se observan descensos en la afiliación tanto de hombres como de mujeres. El descenso experimentado por la afiliación masculina (4,1%) es más pronunciado que el registrado entre las afiliadas (2,2%). Esta circunstancia se ha dado también en el conjunto del país, si bien la brecha de género, diferencia en el descenso registrado entre los afiliados y afiliadas, a escala nacional ha sido superior a la existente en Andalucía (2,5 puntos porcentuales).

Gráfico 3.37. Evolución porcentual en 2012 sobre el mismo mes de 2011 del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España



Nota: Datos a 31 de mayo de 2012
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

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

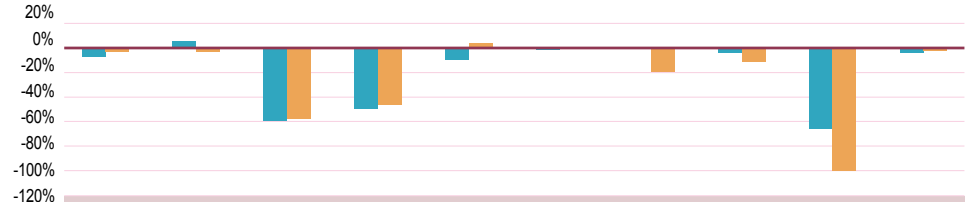
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La evolución de la afiliación entre mayo de 2011 y mayo de 2012 por Regímenes, muestra que ha habido descensos generalizados en todos los Regímenes y en ambos sexos. Con respecto a la afiliación femenina, la única evolución favorable se registra en los Regímenes de Empleados del Hogar[5], en el que la afiliación femenina creció un 3%, lo que ha podido ser reflejo de la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora de este régimen laboral. En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la afiliación femenina se ha mantenido invariable.

Con respecto a la afiliación masculina, la evolución ha sido positiva en el Sistema Especial Agrario del Régimen General, con un incremento del 6% entre mayo de 2012 y el mismo mes del año anterior, si se compara con el Régimen Especial Agrario vigente en 2011.

5 Se contabiliza la totalidad de las modalidades de este Régimen coexistentes en 2012 por el proceso de inclusión en el Régimen General.

Gráfico 3.38. Tasa de variación entre mayo de 2010 y mayo de 2011 de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía



	Régimen General (*)	Régimen General - Sistema Especial Agrario (**)	Régimen Esp.de E. Hogar continuos (a extinguir)	Régimen Esp.de E. Hogar discontinuos (a extinguir)	Total regímenes Emp. Hogar (***)	Régimen E. Autónomos	Régimen E. del Mar C. Ajena	Régimen E. del Mar C. Propia	Régimen E. de la Minería del carbón	Total sobre afiliación nacional
Hombres	-7%	6%	-59%	-49%	-9%	-1%	-1%	-4%	-66%	-4%
Mujeres	-3%	-3%	-58%	-46%	3%	0%	-19%	-11%	-100%	-2%

Nota: mayo 2011-mayo 2012
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social
* No Incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar
** La comparación interanual se hace con el extinguido R. E. Agrario
*** La comparación interanual se hace con el extinguido R. E. del Hogar

3.3.11. Salario Bruto Anual

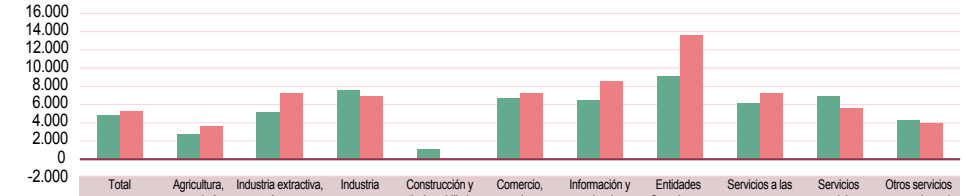
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En Andalucía, como en España y en otros países de nuestro entorno, persiste la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Según los datos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, los hombres perciben de media 4.813 euros al año más que las mujeres en Andalucía. Esta diferencia es inferior a la registrada en el ámbito nacional, que asciende a 5.240 euros.

El análisis de esta situación según los sectores, muestra que las mayores diferencias en la Comunidad Autónoma de Andalucía se producen en el sector de las entidades financieras y aseguradoras y en la Industria. Por el contrario, la menor diferencia salarial se observa en la construcción y en 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 4.813 euros anuales de diferencial que se producen, de forma genérica, en la Comunidad Autónoma.

Gráfico 3.39. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2010



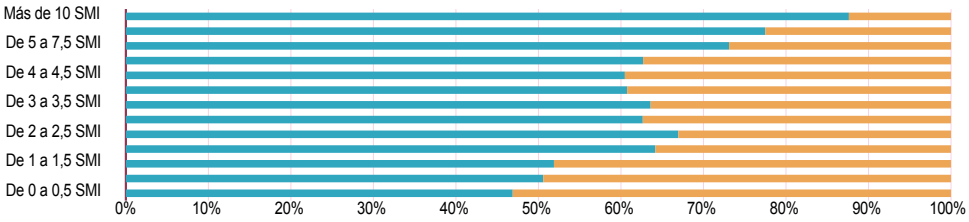
	Total	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Industria extractiva, energía y agua	Industria	Construcción y activ. inmobiliarias	Comercio, reparaciones y transporte	Información y comunicaciones	Entidades financieras y aseguradoras	Servicios a las empresas	Servicios sociales	Otros servicios personales y de ocio
Andalucía	4.813	2.744	5.146	7.586	1.078	6.649	6.435	9.088	6.102	6.918	4.336
España	5.240	3.626	7.242	6.872	-9	7.212	8.538	13.593	7.243	5.620	3.901

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)

Si se analiza la distribución por sexo de las personas asalariadas por tramo de salario (tomando como referencia el salario mínimo interprofesional), puede observarse que el 54% de las personas asalariadas que perciben emolumentos inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI) son mujeres, mientras que el porcentaje de mujeres desciende al 35% cuando analizamos el tramo salarial de 1,5 a 2 veces el salario mínimo interprofesional, que es el segundo más frecuente entre los hombres tras el primer tramo analizado.

En el tramo de 4,5 a 5 veces el SMI la presencia de mujeres ronda el 39%. No obstante, en los tres tramos superiores analizados el porcentaje de mujeres disminuye por debajo del 30% llegando al 13% en el tramo que agrupa a las personas asalariadas que perciben más de 10 veces el salario mínimo interprofesional.

Gráfico 3.40. Distribución de los asalariados/as según sexo por tramo de salario en Andalucía. Año 2010



	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
Hombres	433.365	226.598	201.723	263.300	192.566	122.921	100.384	76.134	58.202	42.428	82.072	21.332	10.618
Mujeres	491.048	221.431	187.112	147.014	95.067	73.305	57.465	49.196	38.041	25.256	30.198	6.195	1.500

Nota: El salario mínimo interprofesional ascendió a 8.866,20 euros anuales en 2010
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

3.3.12. Pensiones de carácter contributivo en Andalucía

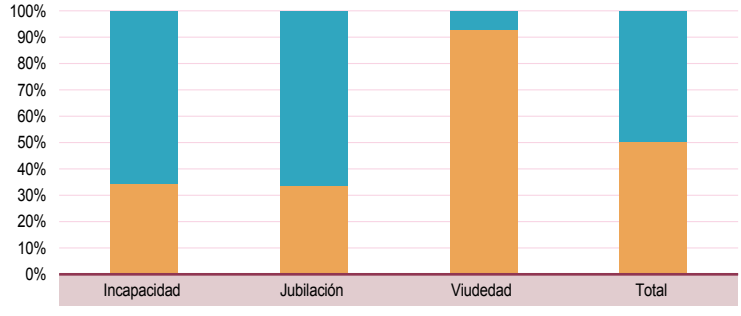
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Las pensiones contributivas son prestaciones económicas que proceden de la Seguridad Social. Para acceder a ellas, a diferencia de lo que ocurre con las pensiones no contributivas que se analizan en el epígrafe siguiente, es necesario, entre otros requisitos, acreditar un período mínimo de cotización. La cuantía de la prestación se calcula a partir de esa cotización individual y se determina en función de las aportaciones efectuadas por el trabajador/a, y la empresa si se trata de quienes trabajan por cuenta ajena, durante el período considerado a efectos de la base reguladora de la pensión de que se trate.

Al analizar los datos sobre las prestaciones contributivas percibidas durante 2011 en Andalucía, se aprecia que del total de pensiones (1.345.337), el 49,5% fueron percibidas por hombres y el 50,5% por mujeres.

No obstante, esta distribución general varía sensiblemente en función del tipo de pensión al que nos refiramos. Las pensiones contributivas por incapacidad y por jubilación, estrechamente vinculadas con la actividad laboral de la persona que la percibe, fueron abonadas a un 66% de hombres y a un 34% de mujeres. Mientras que las pensiones de viudedad, relacionadas con la actividad laboral del cónyuge fallecido, fueron percibidas por un 7% de hombres y un 93% de mujeres.

Gráfico 3.41. Número de pensiones de naturaleza contributiva según clase en Andalucía. Año 2011

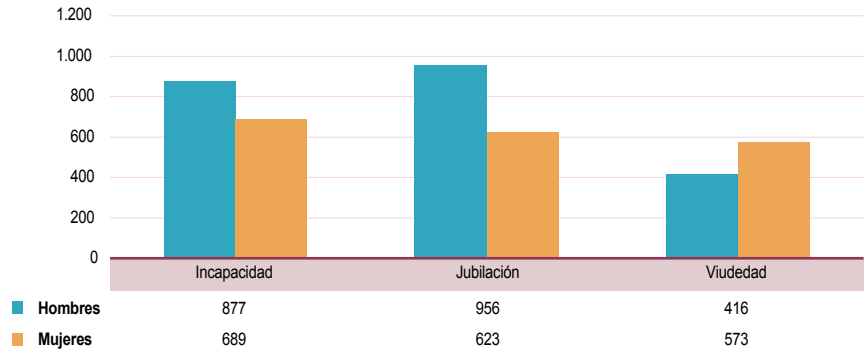


	Incapacidad	Jubilación	Viudedad	Total
Hombres	136.253	503.468	26.504	666.225
Mujeres	71.422	256.249	351.441	679.112

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2011. No se incluyen Orfandad y Favor Familiar
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INNS)

El análisis de los importes medios de las pensiones contributivas en función del sexo de la persona perceptora reproduce el sesgo de género que caracteriza la brecha salarial. Así, se observa que el importe de las pensiones por incapacidad y por jubilación es un 27% y 53% superior, respectivamente, cuando la persona perceptora es hombre. Paralelamente, el importe medio por pensión de viudedad, cuya cuantía se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados por el cónyuge fallecido, es superior en un 37% cuando la persona perceptora es mujer. Estos datos no presentan variaciones significativas con respecto al ejercicio 2010.

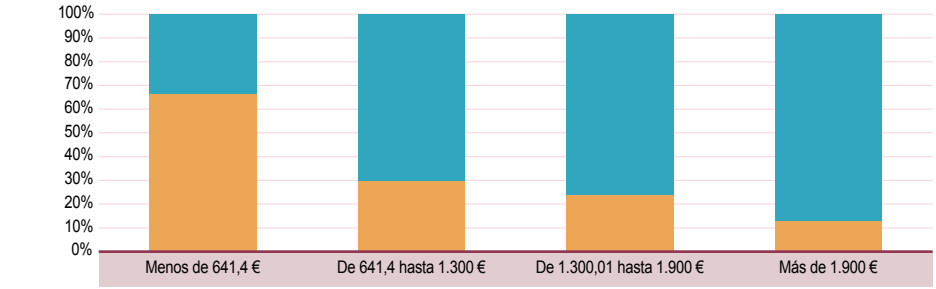
Gráfico 3.42. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según clase en Andalucía. Año 2011



Nota: Datos a 31 de diciembre de 2011. En euros/mes
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Profundizando en el análisis de las pensiones contributivas por sexo, el estudio de la presencia de hombres y mujeres en función de los tramos económicos de las prestaciones muestra que cuanto mayor es la cuantía de la prestación menor es el número de mujeres perceptoras. Así, por ejemplo, en el tramo de cuantía inferior a 614,4 euros el 66% de personas perceptoras son mujeres por un 34% de hombres. En las prestaciones de 614,4 a 1.300 euros, el porcentaje de mujeres perceptoras desciende al 29% y el de los hombres se incrementa al 71%. Cuando la prestación se encuentra entre 1.300,01 y 1.900 euros, las mujeres representan el 24% del total de personas perceptoras, y en el tramo máximo, más de 1.900 euros, encontramos un 12,9% de mujeres en el total de personas perceptoras por un 87,1% de hombres.

Gráfico 3.43. Pensiones contributivas por sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2011



	Menos de 641,4 €	De 641,4 hasta 1.300 €	De 1.300,01 hasta 1.900 €	Más de 1.900 €
Hombres	268.785	268.227	78.280	50.933
Mujeres	532.207	114.616	24.719	7.570

Nota: Datos a 31 de diciembre de 2011. En euros/mes
Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Estos datos evidencian que la brecha salarial durante la vida laboral de hombres y mujeres se traducen en pensiones de jubilación o incapacidad de menor cuantía para una mayoría de mujeres.

3.3.13. Pensiones Asistenciales o de naturaleza no contributiva en Andalucía

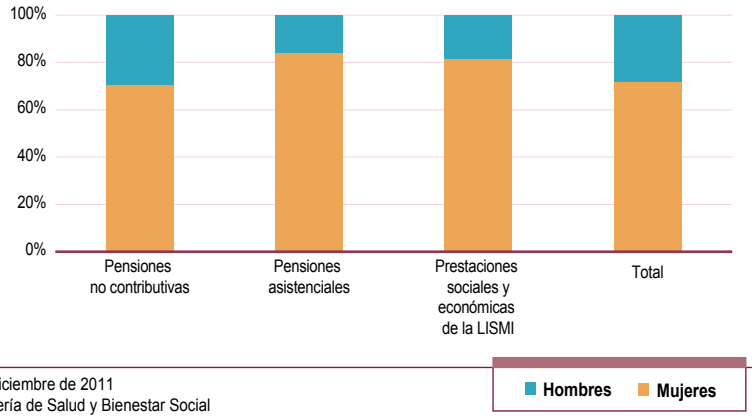
Consejería de Hacienda y Administración Pública

Las pensiones no contributivas se conceden a aquellas personas que carecen de recursos suficientes aunque no hayan cotizado nunca o lo hayan hecho de forma insuficiente, estando por tanto desvinculadas del historial laboral de la persona perceptora. Su cuantía es fija para cada tipo de ayuda.

En el análisis de los datos estadísticos correspondientes al año 2011, se observa que las mujeres son las perceptoras mayoritarias de estas pensiones, un 71,8% del total de las abonadas, alcanzando un 84% en las pensiones asistenciales. Esta diferencia se explica por el desigual y difícil acceso al mercado laboral de las mujeres, más acusado en el pasado. No obstante, con respecto a 2010, se ha registrado una disminución de 1,1 puntos porcentuales para el total de las prestaciones y de 2,1 puntos porcentuales en el caso de las pensiones asistenciales.

Por último, 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 2010, con una presencia del 81,5% de mujeres y del 18,5% de hombres entre las personas perceptoras, lo que refleja una vez más la más precaria situación económica de las mujeres con respecto a los hombres.

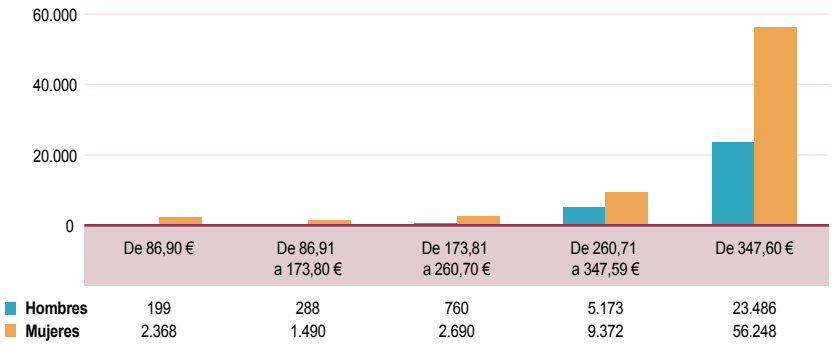
Gráfico 3.44. Población beneficiaria de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación en Andalucía. Año 2011



Nota: Datos a diciembre de 2011
Fuente: Consejería de Salud y Bienestar Social

Si tomamos como variable la cuantía económica de las pensiones no contributivas que perciben las personas beneficiarias, los datos ponen de relieve que el 78% de las personas perceptoras se encuentran en el tramo más elevado de estas pensiones (347,60 euros), y que del total (79.734 personas) un 77% son mujeres y el 23% restante, hombres.

Gráfico 3.45. Personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2011



	De 86,90 €	De 86,91 a 173,80 €	De 173,81 a 260,70 €	De 260,71 a 347,59 €	De 347,60 €
Hombres	199	288	760	5.173	23.486
Mujeres	2.368	1.490	2.690	9.372	56.248

Nota: Datos correspondientes a diciembre de 2011
Fuente: Consejería de Salud y Bienestar Social

3.4. Tributos

Ante la necesidad de incorporar el enfoque de género en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2013, la Dirección General de Financiación, Tributos y Juego, como en ejercicios anteriores, ha realizado el análisis cuantitativo y cualitativo de ejecución de la información de género fiscal y tributaria, aportando información desagregada por declarantes hombres y mujeres en las campañas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas 2009-2010, el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones autoliquidado en el ejercicio 2011, y el de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados autoliquidado en el ejercicio 2011, de manera que permita ofrecer a los poderes públicos una mayor percepción de la realidad socioeconómica en Andalucía, con la finalidad de que puedan adoptar decisiones futuras que favorezcan el desarrollo de normativa en la promoción de la igualdad de género.

En esta línea, se trabaja para mejorar la variable de sexo en el sistema de información SUR de aquellas figuras tributarias cedidas por el Estado totalmente a nuestra Comunidad Autónoma, en las que resulta pertinente el objetivo de igualdad por razón de género, en particular ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción de datos inmediata. De otro lado la Agencia Estatal de la Administración Tributaria facilita la información desagregada por sexo en el IRPF al ser un impuesto cedido sólo parcialmente.

3.4.1. Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas

Consejería de Hacienda y Administración Pública

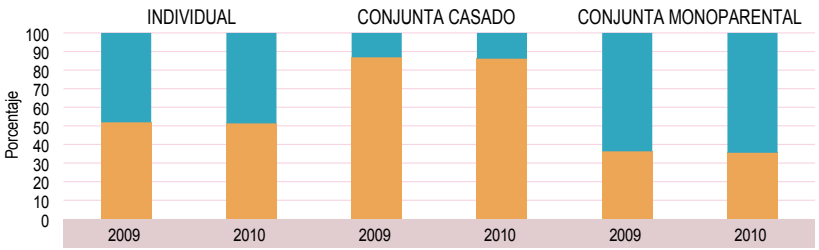
El IRPF grava las distintas fuentes de rentas obtenidas por las personas físicas, entendida como la totalidad de sus rendimientos –del trabajo, capital y actividades económicas–, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta establecidas por la Ley.

Las declaraciones presentadas en el ejercicio 2011 en la Comunidad Autónoma de Andalucía correspondiente a la campaña del IRPF 2010 ascendieron a un total de 3.170.334, de ellas el 59,7% pertenecieron a personas físicas declarantes sujetos pasivos hombres (1.891.067 declaraciones), y el 40,3% a personas declarantes sujetos pasivos mujeres (1.279.267 declaraciones).

Comparando el número de autoliquidaciones de la campaña IRPF 2010 con las declaradas en la campaña del IRPF 2009, la primera conclusión que se obtiene es que en la campaña de renta 2010 ha descendido el número de declaraciones en un 0,2% respecto a la campaña 2009 (-7.519 declaraciones). En particular, las declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres han descendido en un 2% (-37.581 declaraciones), mientras que las de sujetos pasivos mujeres se ha incrementado en un 2,4% (30.062 declaraciones).

Debe concluirse que la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña del IRPF 2010 (40,9%) se ha incrementado levemente respecto a las presentadas en la campaña 2009 (39,3%).

Gráfico 3.46. Número de declaraciones del IRPF en Andalucía, por modalidad de declaración y sexo, 2009-2010



	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Hombres	1.062.329	1.088.484	111.786	112.742	75.090	78.041
Mujeres	1.146.447	1.147.966	739.400	700.115	42.801	42.986
% sobre el total declaraciones	69,5	70,5	26,8	25,6	3,7	3,8
% mujeres/total modalidad	48,1	48,7	13,1	13,9	63,7	64,5
% hombres/total modalidad	51,9	51,3	86,9	86,1	36,3	35,5

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

Atendiendo a las formas de presentación[6], según la situación familiar, existen declaraciones individuales, declaraciones conjuntas casados y declaraciones conjuntas monoparentales. Las declaraciones individuales presentadas en la campaña 2010 representaron el 70,5% del total de las declaraciones del IRPF, lo que supone un ascenso del 1,3% respecto a 2009.

[6] 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).

Comparando el número de autoliquidaciones presentadas en las campañas del IRPF de 2010 y 2009 se deduce que el número de declaraciones individuales presentadas por sujetos pasivos hombres ha ascendido en un 0,1%, mientras en las de sujetos pasivos mujeres ha crecido en un 2,5%.

Las declaraciones de renta campaña 2010 presentadas de forma conjunta casado[7] representaron el 25,6% del total, de las cuales el 86,1% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres y el 13,9% por mujeres.

Comparando ambos ejercicios 2010 y 2009, se observa que ha disminuido el porcentaje de declaraciones conjuntas casados en un 4,5%, descendiendo en un 4,6% las declaraciones sujetos pasivos hombres, y aumentando en un 0,1% las declaraciones conjuntas casados en las que la perceptora principal de la renta es mujer. No obstante la disminución de las declaraciones conjuntas casados, la diferencia entre hombre-mujer sigue siendo evidente.

Las declaraciones de la campaña del IRPF 2010 presentadas de forma conjunta monoparental[8], alcanzaron el 3,8% del total frente al 3,7% de la campaña 2009, con un ascenso del 2,7%. Del total de estas declaraciones el 35,5% corresponden a declaraciones sujetos pasivos hombres frente al 64,5% de declaraciones sujetos pasivos mujeres.

Se puede concluir que, en conjunto, la presentación de esta forma de declaración ha aumentado en proporción respecto a la campaña del IRPF 2009, y que ha crecido también el número de declaraciones conjuntas monoparentales en las que el sujeto pasivo es hombre en un 0,2%, y el número de declaraciones monoparentales presentadas por mujeres en un 2,5%. Quiere esto decir que las diferencias entre hombres y mujeres siguen aumentando en esta modalidad de declaración.

Por tanto, en ambos tipos de declaraciones conjuntas, casados y monoparentales, las diferencias según el sexo son evidentes. Este resultado pone de manifiesto la importancia que sigue teniendo la declaración conjunta casado en la que el declarante de la renta principal es el hombre en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

---

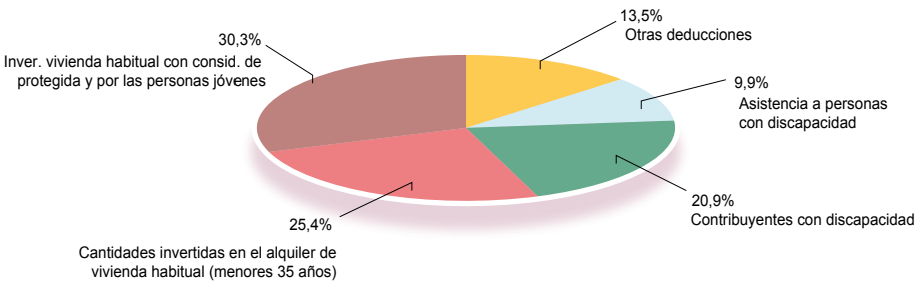
7 Las declaraciones conjuntas casados en la variable de género adoptan el sexo del perceptor principal de la renta.

8 Las declaraciones conjuntas monoparentales en la variable género adopta el sexo del declarante.

Por otro lado, para la elaboración del presupuesto de ingresos tributarios para 2013, se ha evaluado el impacto de género en las deducciones autonómicas del IRPF aprobadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía, con objeto de revisar el enfoque de género en el marco de la capacidad normativa tributaria ejercida por nuestra Comunidad Autónoma.

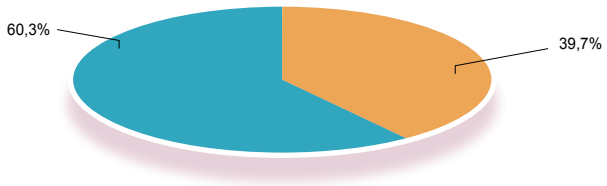
Las deducciones fiscales más importantes según su peso en el importe total de los beneficios fiscales son, por orden decreciente: la deducción por inversión en vivienda habitual con la consideración de protegida y por las personas jóvenes, la deducción por cantidades invertidas en el alquiler de la vivienda habitual (menores de 35 años), la deducción para contribuyentes con discapacidad y la deducción por asistencia a personas con discapacidad.

Gráfico 3.47. Porcentaje de participación en los beneficios fiscales de la campaña del IRPF 2010, por tipo de deducción autonómica



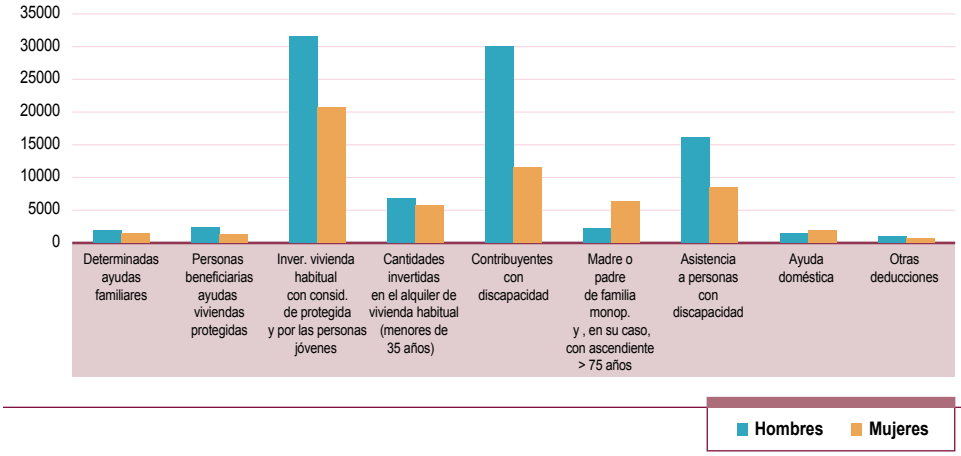
Aplicando los datos de ejecución, una vez identificado el efecto de la política impositiva en términos cuantitativos desagregados hombre-mujer, se ha determinado quiénes se han beneficiado de las deducciones fiscales. En conjunto, y como muestra el gráfico de la página siguiente, se puede afirmar que también existen significativas diferencias de género en la participación de hombres y mujeres en los beneficios fiscales considerados en su totalidad, ya que los declarantes hombres se benefician del 60,3% del importe total de las deducciones fiscales, mientras que las declarantes mujeres lo hacen en un 39,7%.

Gráfico 3.48. Porcentaje de participación en beneficios fiscales totales. Año 2010



Considerando el total de las declaraciones del IRPF en la campaña 2010 según el tipo de beneficio fiscal, y el número de personas contribuyentes que se aplican la reducción y su sexo, se aprecia que las diferencias más importantes se dan en los tipos de deducciones fiscales más frecuentes, es decir, la de inversión por vivienda habitual con consideración de protegida y por personas jóvenes, seguidas de las destinadas a contribuyentes con discapacidad y a la asistencia a personas con discapacidad, por ese orden.

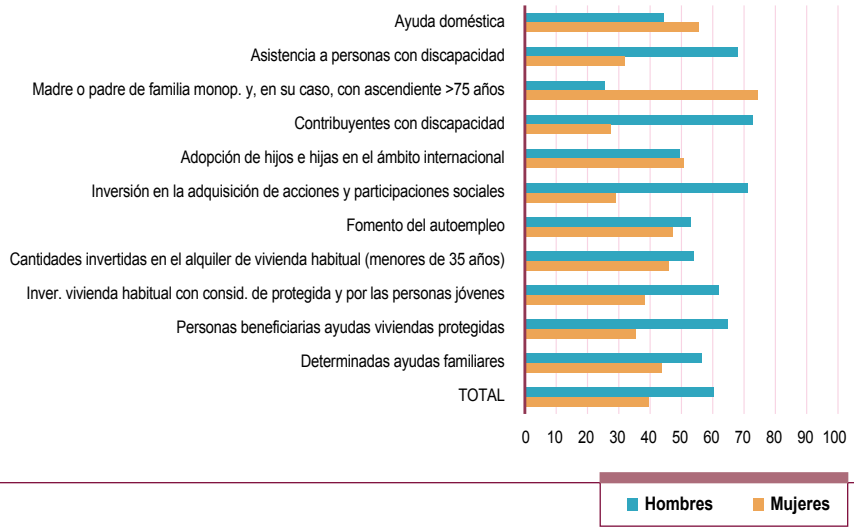
Gráfico 3.49. Número de personas que solicitan deducción en el IRPF, por tipo de deducción y sexo. Año 2010



Así mismo, y analizando el porcentaje en euros que representa el importe de los beneficios fiscales en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se deduce que las mayores diferencias económicas en la participación de los mismos en clave de género se dan en la deducción para padre o madre de familia monoparental y, en su caso, con ascendientes mayores de 75 años, siendo las mujeres declarantes las beneficiadas mayoritariamente con un 74,4% respecto al total del importe de dicha deducción, seguida de la deducción para contribuyentes con discapacidad y la deducción por inversión en la adquisición de acciones y participaciones sociales, en las que, por el contrario, los más beneficiados son los sujetos pasivos hombres, con una participación de un 72,7% y 71,2%, respectivamente.

Finalmente, el reparto del beneficio fiscal más igualitario se corresponde con la deducción por la adopción de hijos e hijas en el ámbito internacional, que representa un porcentaje de participación de declarantes hombres y declarantes mujeres del 49,4% y 50,6%, respectivamente, sobre el importe total del beneficio fiscal.

Gráfico 3.50. Porcentaje de participación en el total del beneficio fiscal de cada tipo de deducción por sexo. Año 2010

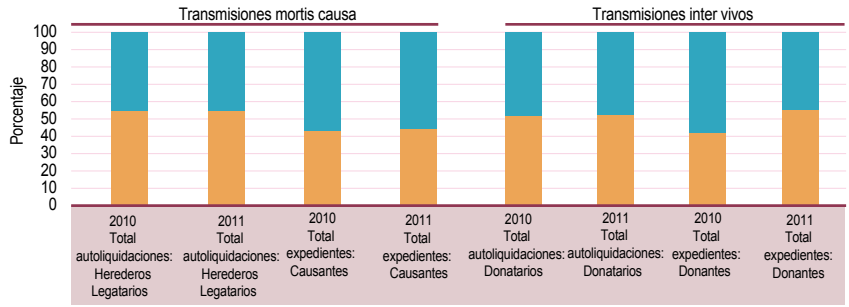


3.4.2. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Gráfico 3.51. Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía, 2010-2011



	2010 Total autoliquidaciones: Herederos Legatarios	2011 Total autoliquidaciones: Herederos Legatarios	2010 Total expedientes: Causantes	2011 Total expedientes: Causantes	2010 Total autoliquidaciones: Donatarios	2011 Total autoliquidaciones: Donatarios	2010 Total expedientes: Donantes	2011 Total expedientes: Donantes
Hombres	65.513	77.882	25.815	28.197	4.708	4.252	5.665	3.977
Mujeres	79.096	93.117	19.535	22.389	5.109	4.684	4.152	4.959
% tipo autoliquidación sobre el total	93,6	95,0			6,4	5,0		
% Var. 2011/2010		18,2				-9,0		
% Hombres	45,3	45,5	56,9	55,7	48,0	47,6	57,7	44,5
% Mujeres	54,7	54,5	43,1	44,3	52,0	52,4	42,3	55,5

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

En el ejercicio fiscal 2011 el total de autoliquidaciones presentadas mediante el modelo 650 por transmisiones "mortis causa", herederos y legatarios, ascendió a 170.999 autoliquidaciones, de las cuales el 54,5% correspondieron a hechos imponibles autoliquidados por sujetos pasivos mujeres y el 45,5% por sujetos pasivos hombres.

Comparando con el ejercicio 2010, se desprende que en 2011 hay un incremento del número de autoliquidaciones del 18,3%, con una distribución del 9,7% las presentadas por sujetos pasivos mujeres y del 8,6% las presentadas por sujetos pasivos hombres.

Podemos concluir que el mayor número de autoliquidaciones en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, por adquisiciones "mortis causa", herederos y legatarios, es soportada por sujetos pasivos mujeres, y que dicha pauta persiste en el tiempo.

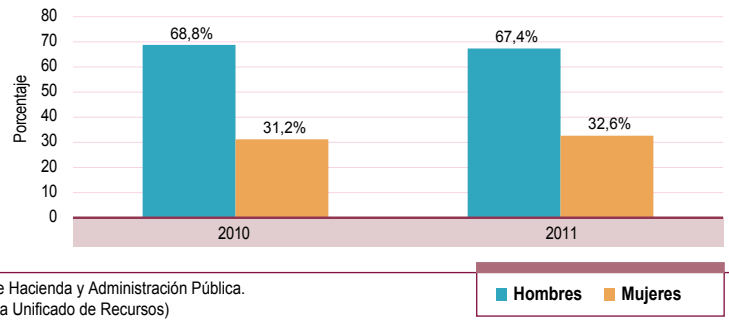
Si analizamos la transmisión "mortis causa" desde el punto de vista del causante se puede observar que en el ejercicio 2011 se han registrado más expedientes por fallecimiento de hombres que de mujeres. Del total, 50.586, el 55,7% ha correspondido a causantes hombres y el 44,2% a causantes mujeres.

3.4.3. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Consejería de Hacienda y Administración Pública

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

Gráfico 3.52. Porcentaje de autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITPyAJD por sexo, 2010-2011



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

La característica más destacable desde el punto de vista de género se observa en las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos personas físicas y está centrada en la desigual presencia de mujeres y hombres como sujetos pasivos declarantes de este impuesto. En los ejercicios 2010 y 2011 el mayor porcentaje está representado por sujetos pasivos hombres, con un 68,8% y 67,4%, respectivamente; si bien el porcentaje de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha aumentado en el ejercicio 2011 (32,6%), con respecto al de 2010 (31,2%), aún sigue siendo muy inferior al de sujetos pasivos hombres.

3.5. Empresas, Universidad y TIC

En este quinto apartado del capítulo de Realidad, el informe presenta los datos sobre el alumnado y profesorado de la educación superior pública de Andalucía, así como de la participación de hombres y mujeres en la creación de empresas y en el trabajo autónomo, para concluir el epígrafe con los datos sobre el acceso y uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

Los datos sobre alumnado universitario muestran que hoy las mujeres son mayoría en las aulas universitarias, si bien su presencia varía considerablemente según el sector y tipo de enseñanza. Los últimos datos de nuestro país señalan que el 44% de las mujeres y el 33% de los hombres de 25 a 34 años han completado la educación superior, mientras que para el rango de edad de 25 a 64 años el porcentaje de hombres titulados superiores (32%) supera al de las mujeres (26%).

Los indicadores sobre estudios universitarios guardan una estrecha relación con los datos del mercado laboral que se ofrecen en el epígrafe tercero de este capítulo. Cuando los indicadores de empleo y educación superior se ponen en relación, queda patente que cuanto mayor es el nivel educativo de las personas, también son mayores sus opciones de empleabilidad. Así, al analizar la tasa de empleo masculina y femenina desde la óptica del nivel de educación alcanzado por hombres y mujeres, también se aprecia que la brecha de género en el empleo de la población de 25 a 64 años disminuye a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres, pasando de casi 22 puntos entre los hombres y mujeres que han completado la educación obligatoria a 6 puntos cuando se han concluido estudios superiores. Esta relación entre educación y empleo ha sido recogida por la Unión Europea en la Estrategia Europa 2020, que ha fijado entre sus objetivos para alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador que el 40% de los europeos y europeas de 30 a 34 años cuenten con una titulación superior.

El apartado de Universidades se cierra con los datos sobre becas Erasmus, doctorado, tesis doctorales y titulares de cátedras de Universidad y Escuelas Universitarias que, analizados en conjunto, reflejan las desigualdades en el desarrollo de las carreras académicas de hombres y mujeres.

Por otra parte, el grado de uso de las TIC está estrechamente relacionado con el empleo y la formación, siendo más elevado su uso entre las personas ocupadas y aquellas que tienen al menos una titulación secundaria, colectivos en los que

además la brecha de género es prácticamente inexistente o inversa, es decir, el número de usuarias TIC supera al de usuarios. Lo contrario sucede cuando desciende el grado de formación y titulación.

Finalmente y respecto al ámbito de las empresas, se presentan los datos sobre la participación de hombres y mujeres en la creación de empresas, tanto mercantiles como de economía social (sociedades laborales y cooperativas) y autoempleo en los que la presencia de las mujeres no alcanza aún niveles de representación equilibrada, aunque muestra avances anuales. Estos datos sobre participación en la creación de empresas guardan una relación estrecha con varios de los indicadores que se recogen en el apartado sobre Poder y Representación de este capítulo, tales como la mediación y correduría de seguros o la presencia en organizaciones empresariales.

3.5.1. Participación en las Sociedades Laborales creadas en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

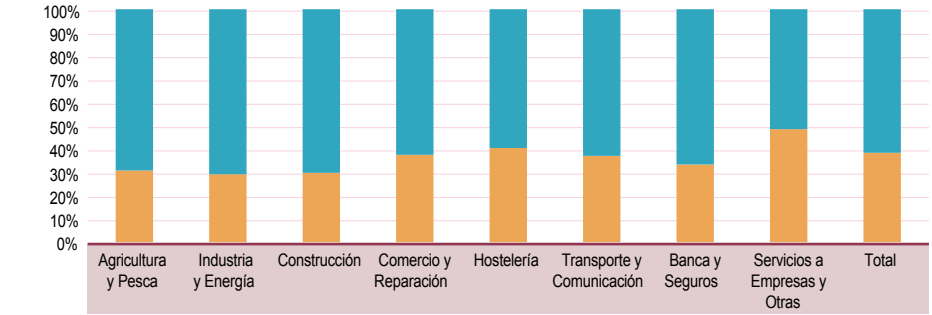
El ritmo de crecimiento de las sociedades laborales andaluzas sigue viéndose afectado por la actual situación económica, de tal forma que en el periodo comprendido entre 2008 y 2011, la creación de estas sociedades se ha reducido en torno a un 23%.

En línea con lo anterior, en 2011 se ha producido un descenso en el número de personas que han participado en la creación de las mismas, siendo más acusado entre las mujeres (con un 22,5% menos de participación respecto a 2010), que entre los hombres (12,6% menos de participación).

Por lo que respecta a la distribución por sexo de las personas que constituyen sociedades, los hombres suponen un 61,6% del total de socios y las mujeres un 38,4%. Estos datos suponen un retroceso en la participación femenina de 2,9 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2010.

Por lo que se refiere al análisis de la creación de sociedades laborales en función del sector, en áreas como la industria y energía, transporte y comunicación y banca y seguros, el número de personas que constituyeron sociedades laborales se ha incrementado. Cruzando los datos por sector y sexo se puede observar que las sociedades dedicadas a la agricultura y pesca, industria y energía y construcción han sido constituidas en más de un 70% por hombres. Este porcentaje disminuye en el caso de las sociedades dedicadas al comercio y reparación, hostelería, transporte y comunicación, en las que la participación femenina se ha aproximado al 40%. Finalmente, se aprecia una representación equilibrada entre los hombres y mujeres que crean sociedades en el sector de servicios a empresas.

Gráfico 3.53. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2011 según sexo y actividad económica



	Agricultura y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Transporte y Comunicación	Banca y Seguros	Servicios a Empresas y Otras	Total
Hombres	18	124	59	160	56	51	6	138	612
Mujeres	8	51	25	96	38	30	3	130	381

Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

3.5.2. Participación en las cooperativas creadas en Andalucía

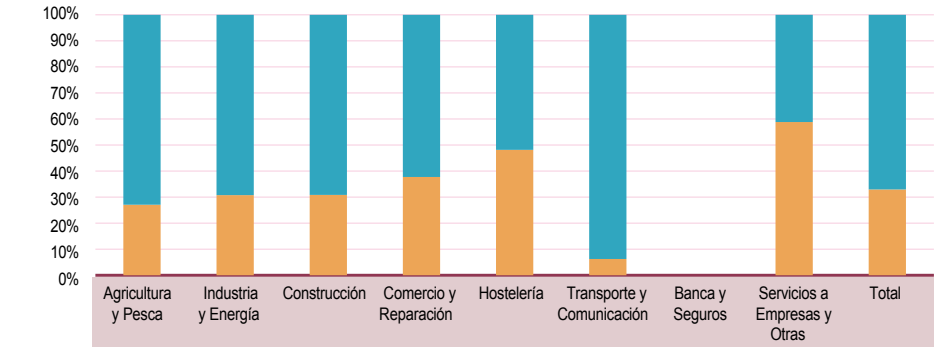
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En el ámbito de las cooperativas, a pesar de la situación económica, en 2011 se ha incrementado en un 60% el número de personas físicas que han participado en la creación de estas sociedades cooperativas con respecto a 2010. Atendiendo a la distribución por sexo, el aumento que se ha registrado entre los hombres ha sido superior a un 80%, mientras que el de las mujeres roza el 27%, lo que ha provocado que en 2011 se ensanche la brecha de género en la creación de nuevas sociedades cooperativas. Del total de los socios cooperativistas, un 33% son mujeres y el 67% hombres.

Considerando los diferentes sectores productivos en los que se enmarca el objeto social de la sociedad cooperativa constituida, la participación masculina en términos porcentuales supera el 70% en los sectores de la agricultura y la pesca, de la industria y la energía, de la construcción y el transporte y de la comunicación y la formación, sector este último en el que el porcentaje es incluso superior al 90%. Este porcentaje se reduce hasta un 62% en el sector del comercio y la reparación, alcanzándose una participación casi paritaria en el sector hostelero.

Finalmente, y en sentido contrario, en el sector de los servicios a las empresas y otros servicios, se ha concentrado una mayor actividad emprendedora por parte de las mujeres, sector en el que, por otra parte, se ha reducido el número total de personas constituyentes de sociedades cooperativas respecto a 2010, en contra de la tendencia general experimentada.

Gráfico 3.54. Personas físicas que constituyen Cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2011



	Agricultura y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Transporte y Comunicación	Banca y Seguros	Servicios a Empresas y Otras	Total
Hombres	544	45	130	66	14	45	-	84	928
Mujeres	202	20	58	40	13	3	-	120	456

Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

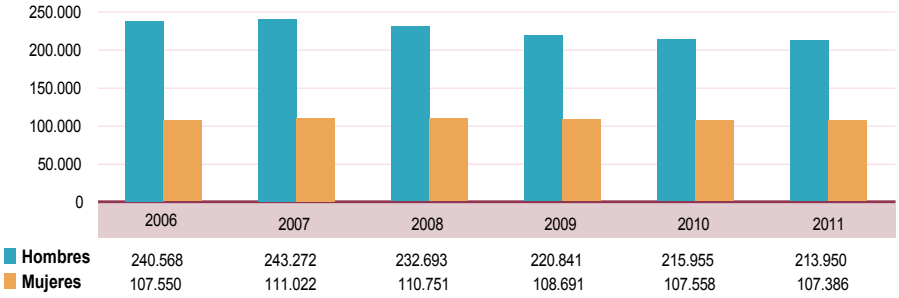
3.5.3. Personas en régimen especial de trabajadores autónomos en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Entre 2006 y 2011 se ha reducido la brecha de género en relación con el trabajo por cuenta propia ya que, si en 2006 un 69,1% de los trabajadores autónomos en Andalucía eran hombres, en 2011 este porcentaje ha bajado al 66,6%.

No obstante, el avance en términos de igualdad se debe más al importante descenso en el número de hombres dados de alta como autónomos (11,1%) durante el periodo, que a la mejora de la situación de las mujeres, pues éstas descienden en 0,02 puntos porcentuales, y todo ello pese al incremento producido en el año 2007.

Gráfico 3.55. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Años 2006-2011



	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	240.568	243.272	232.693	220.841	215.955	213.950
Mujeres	107.550	111.022	110.751	108.691	107.558	107.386

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

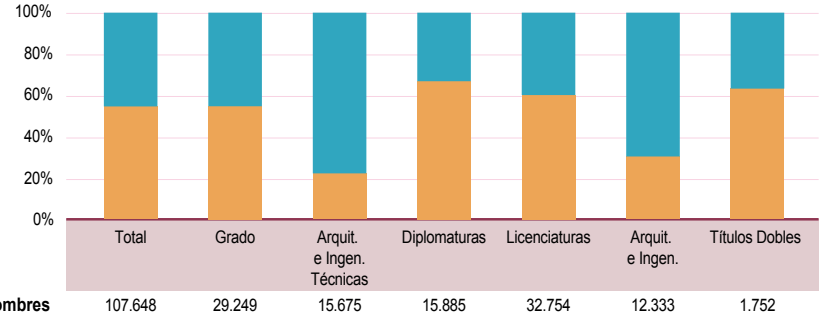
3.5.4. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias en Andalucía

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En relación con los indicadores relacionados con el ámbito universitario en Andalucía, se analiza en primer lugar la composición por sexo del alumnado.

En el curso académico 2010-2011 se ha registrado un aumento de 21.008 matrículas en el número total de matrículas con respecto al curso anterior, que significa un incremento del 8,9%. La distribución por sexo en este curso es similar a la del curso 2009-2010; un 54,6% del alumnado que cursa estudios en el Sistema Universitario Público Andaluz son mujeres y un 45,4% hombres.

Gráfico 3.56. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza por sexo en Andalucía. Curso 2010-2011



	Total	Grado	Arquit. e Ingen. Técnicas	Diplomaturas	Licenciaturas	Arquit. e Ingen.	Títulos Dobles
Hombres	107.648	29.249	15.675	15.885	32.754	12.333	1.752
Mujeres	129.517	35.313	4.477	31.970	49.359	5.385	3.013

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Por primera vez, este informe muestra datos sobre el alumnado que cursa estudios de grado y, en conjunto, se aprecia que la distribución por sexo de este alumnado es similar a la de los datos generales. Según el tipo de enseñanza, se observa que las mujeres están presentes en porcentajes cercanos al 60% en diplomaturas, licenciaturas y títulos dobles. En cambio, el número de mujeres matriculadas en las titulaciones de arquitectura e ingenierías es inferior al 30%.

3.5.5. Alumnado que terminó los estudios en 2011 en Andalucía según tipo de estudios

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

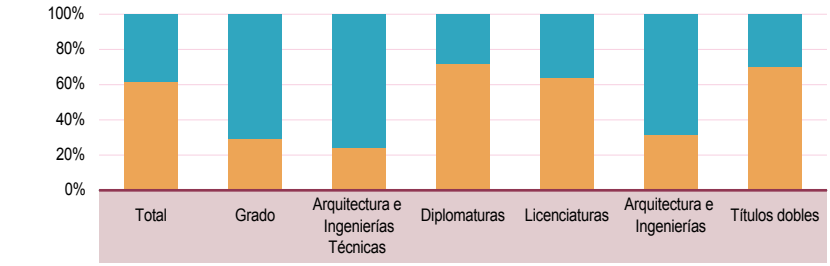
En 2011 se ha incrementado un 5,9% el alumnado que ha terminado sus estudios universitarios con respecto a 2010, siguiendo con la tendencia creciente de cursos anteriores. Este alumnado muestra una composición por sexo similar al alumnado matriculado ya analizado, dado que un 62% de los nuevos titulados son mujeres y un 38% hombres.

Por tipo de estudios, el alumnado que ha terminado estudios de grado en Andalucía pertenece íntegramente a la rama de Ingeniería y Arquitectura en la Universidad de Sevilla, de los que un 29% eran mujeres y un 71% hombres. Esta composición es muy similar a la composición por sexo de los titulados y tituladas en esas mismas ramas en el modelo anterior, las cuales tienen mayor presencia de hombres que de mujeres.

Respecto a las demás ramas de estudio (antiguas licenciaturas y diplomaturas) donde, en conjunto, se da una presencia mayoritaria de mujeres, cabe esperar que, conforme finalicen los estudios de grado, la distribución por sexo reproduzca los sesgos de género existentes en la actualidad.

Por lo que respecta al resto de estudios, se mantiene la tendencia del curso 2009-2010, y finalizan más mujeres en las licenciaturas (63,8%), diplomaturas (71,7%) y títulos dobles (69,8%), mientras que hay más hombres (68,5%) que finalizan los estudios de arquitectura e ingenierías que mujeres (31,5%) y en los estudios de arquitectura e ingeniería técnica los hombres representan el 76,1%, y las mujeres el 23,9%.

Gráfico 3.57. Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2011 en Andalucía por tipo de estudio



	Total	Grado	Arquitectura e Ingenierías Técnicas	Diplomaturas	Licenciaturas	Arquitectura e Ingenierías	Títulos dobles
Hombres	13.197	160	2.249	4.263	4.887	1.476	162
Mujeres	21.213	66	708	10.775	8.610	679	375

Nota: El único alumnado que terminó el estudio de grado en Andalucía pertenece a la Universidad de Sevilla y concretamente a la rama de enseñanza "Ingeniería y Arquitectura"
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

3.5.6. Alumnado matriculado en los cursos de doctorado según área de conocimiento en el curso 2010-2011

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

La presencia de mujeres y hombres en cursos de doctorado es equilibrada, siendo el 51,9% mujeres y el 48,1% hombres, aunque la proporción de mujeres ha crecido respecto al curso 2009-2010 en 1,4 puntos porcentuales, disminuyendo la de hombres en idéntica cuantía.

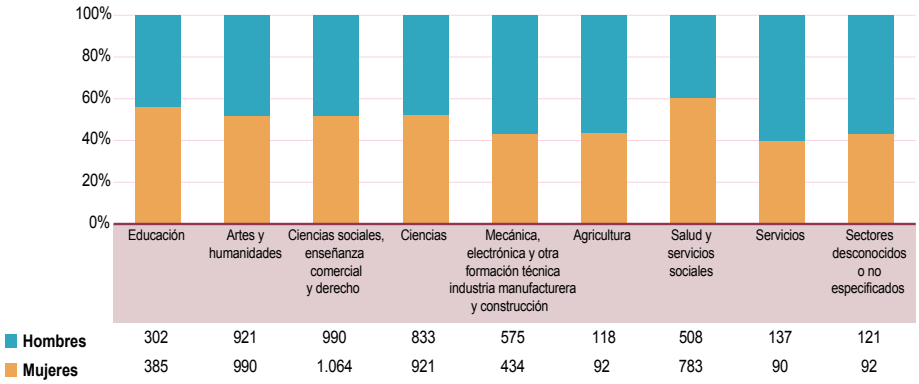
Cuando se observa la distribución por sexo en cada uno de los sectores de enseñanza, se aprecia que en todos la presencia de hombres y mujeres se mueve en torno a la banda de representación equilibrada (40%-60%).

Descendiendo al detalle de los sectores, la presencia de las mujeres es ligeramente superior en las enseñanzas de artes y humanidades (51,8%), ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho (51,8%) y ciencias (52%), manteniendo las proporciones del curso 2009-2010. En el área de salud y servicios sociales aumenta en 4 puntos porcentuales la presencia femenina y alcanza ahora el 60% del total.

No obstante, el cambio más significativo se ha producido en el área de educación, ya que, aunque la mayor parte del alumnado siguen siendo mujeres, entre el curso 2009-2010 y 2010-2011 se ha incrementado la presencia de los hombres en 20 puntos porcentuales, pasando a representar un 44% del total del alumnado.

Por lo que se refiere a los sectores con mayoría de hombres entre el alumnado de doctorado, las áreas de agricultura y mecánica siguen siendo elegidas por más hombres que mujeres, si bien el porcentaje de mujeres se incrementa en 5 puntos porcentuales y pasa a representar el 40% del alumnado.

Gráfico 3.58. Alumnado matriculado en cursos de doctorado según sector de la enseñanza en Andalucía. Curso 2010-2011



	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho	Ciencias	Mecánica, electrónica y otra formación técnica industria manufacturera y construcción	Agricultura	Salud y servicios sociales	Servicios	Sectores desconocidos o no especificados
Hombres	302	921	990	833	575	118	508	137	121
Mujeres	385	990	1.064	921	434	92	783	90	92

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.5.7. Tesis doctorales aprobadas en Andalucía según área de conocimiento en el curso 2010-2011

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

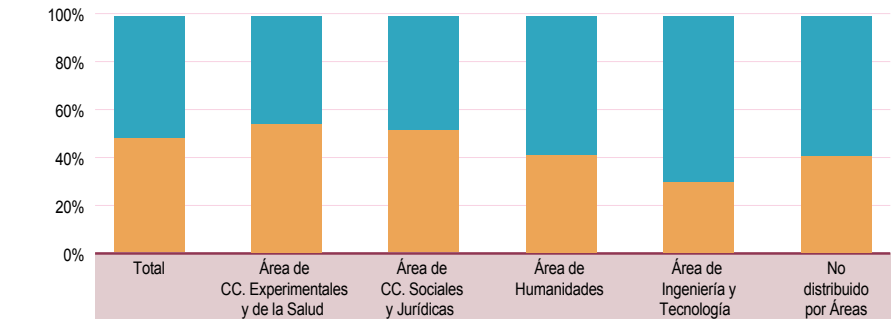
El número de tesis doctorales aprobadas en Andalucía en el curso 2010-2011 se ha reducido un 10,2% respecto al curso anterior. Han disminuido tanto las tesis presentadas por mujeres (-83) como por hombres (-60), aunque más en el caso de las primeras. Este dato interrumpe la tendencia al alza de cursos anteriores, aunque la variación no supone una alteración significativa entre la proporción de tesis presentadas por hombres (51,7%, un punto porcentual más que el curso anterior) y mujeres (48,3%).

En cuanto a las tesis doctorales presentadas por áreas de conocimiento, se puede apreciar que, tanto en las áreas de ciencias experimentales, como en la de ciencias sociales y jurídicas, la presencia de mujeres supera, como en el curso 2009-2010, a la de hombres, con un 54,5% y 51,6%, respectivamente. En cuanto

al área de ingeniería y tecnología sigue siendo mayor la presencia de doctorandos hombres que la de mujeres pero ha aumentado el porcentaje de mujeres doctorandas (del 23% del curso 2009-2010 al 29% en el curso 2010-2011), acercándose a la proporción lograda en el curso 2007-2008 (33%).

El área de humanidades experimenta un cambio considerable con respecto al curso 2009-2010, puesto que el número de tesis aprobadas por doctorandas disminuyó un 32%, siendo en este curso menor el número de tesis aprobadas por mujeres (39,1%) que por hombres, que además presentaron un 4,4% más de tesis que el curso anterior.

Gráfico 3.59. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2010-2011



	Total	Área de CC. Experimentales y de la Salud	Área de CC. Sociales y Jurídicas	Área de Humanidades	Área de Ingeniería y Tecnología	No distribuido por Áreas
Hombres	652	227	182	119	92	32
Mujeres	610	272	194	83	39	22

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

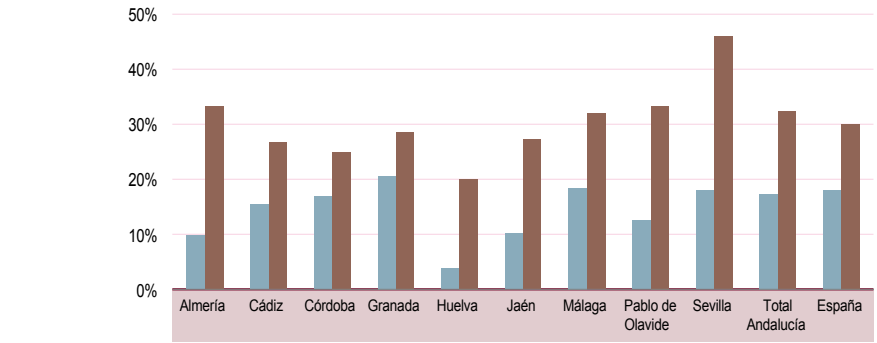
3.5.8. Titulares de Cátedras de Universidad y Escuela Universitaria en Andalucía y España en el curso 2010-2011

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En el curso 2010-2011 el porcentaje de mujeres catedráticas de Universidad en Andalucía se ha incrementado un punto porcentual respecto al curso anterior, alcanzando el 17%. El mismo incremento se ha registrado también en el dato de mujeres catedráticas de Escuelas Universitarias, que alcanza el 32%.

En España los porcentajes no son muy diferentes: algo superior el número de catedráticas de Universidad (18%, un punto porcentual más que en el curso 2009-2010) y algo inferior el de catedráticas de Escuelas Universitarias (30%, como en el curso 2009-2010).

Gráfico 3.60. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2010-2011



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Pablo de Olavide	Sevilla	Total Andalucía	España
Catedráticas de Universidad	10%	15%	17%	21%	4%	10%	18%	13%	18%	17%	18%
Catedráticas de Escuela Universitaria	33%	27%	25%	29%	20%	27%	32%	33%	46%	32%	30%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.5.9. Alumnado de Instituciones de Andalucía con becas Erasmus

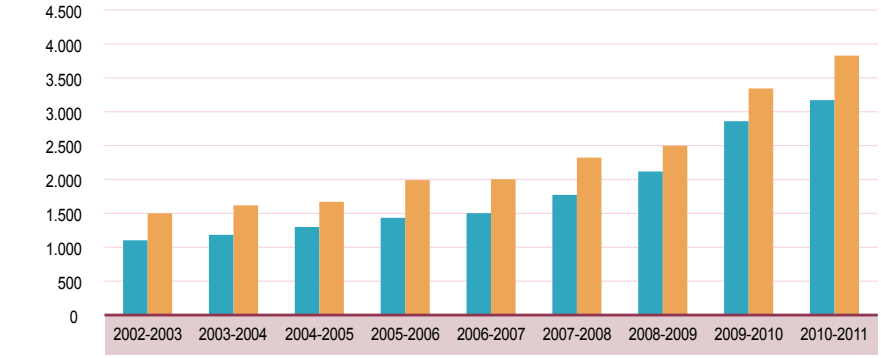
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

El programa Erasmus promovido por la Unión Europea y cofinanciado por el Ministerio de Educación y la Junta de Andalucía tiene como misión facilitar la movilidad de estudiantes para que realicen sus estudios en otros países de la UE. 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 6.999. De ellos, el 54,7% son mujeres y el 45,3% hombres. Con respecto al curso anterior, la proporción de alumnas becadas se ha incrementado 0,8 puntos porcentuales y la de alumnos ha disminuido en la misma proporción.

No obstante, desde una perspectiva más amplia, la evolución desde el curso 2002-2003 muestra que en la distribución por sexo se han ido recortando diferencias, puesto que en ese curso, del total de 2.604 becas Erasmus, 57,6% fueron disfrutadas por las mujeres y un 42,4% por hombres.

Gráfico 3.61. Evolución del alumnado de instituciones de Andalucía con becas Erasmus



	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Hombres	1.103	1.184	1.299	1.435	1.503	1.773	2.118	2.860	3171
Mujeres	1.501	1.619	1.671	1.990	2.003	2.323	2.499	3.343	3828

Fuente: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

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

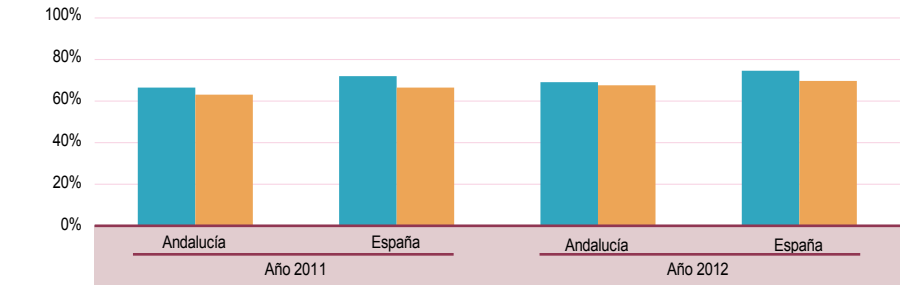
3.5.10.1. Evolución de la proporción de personas que han usado el ordenador según sexo, nivel educativo y situación laboral

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

En el año 2012 se ha producido un acortamiento de la brecha digital de género en Andalucía con respecto al año anterior, puesto que la diferencia en el uso del ordenador ha pasado de 3,4 puntos porcentuales a 1,5 puntos. Para el conjunto del Estado también ha disminuido esta brecha; sin embargo, lo ha hecho en menor medida, de 5,5 puntos en 2011 ha pasado a 4,9 puntos en 2012.

No obstante, el porcentaje de mujeres en España que en 2012 ha utilizado el ordenador en los 3 meses anteriores a la realización de la encuesta del INE (69,7%) supera, en 2,1 puntos porcentuales al porcentaje de mujeres en Andalucía. En el caso de los hombres la diferencia de uso a escala nacional y andaluza es de 5,5 puntos porcentuales. Estas diferencias se han acortado entre 2012 y 2011 en el caso de las mujeres, puesto que la diferencia era de 3,4 puntos y se ha mantenido idéntica en el caso de los hombres.

Gráfico 3.62. Porcentaje de personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Andalucía y España. Años 2011 y 2012



	Andalucía 2011	España 2011	Andalucía 2012	España 2012
Hombres	66,5%	72,0%	69,1%	74,6%
Mujeres	63,1%	66,5%	67,6%	69,7%

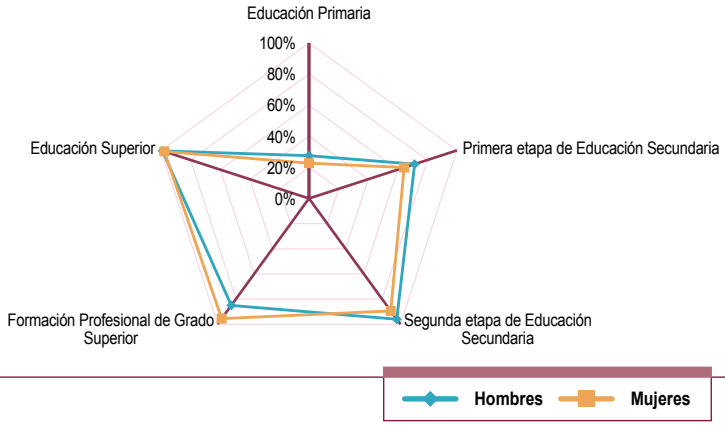
Fuente: INE. Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares 2011 y 2012

Los datos de uso del ordenador por edades en Andalucía muestran que de los 10 a los 34 años, el porcentaje de mujeres que utilizó el ordenador en los 3 meses anteriores a la realización de la encuesta supera al de hombres, mientras que a partir de los 35 años ocurre lo contrario.

En cuanto a las diferencias en el uso del ordenador según el nivel de estudios, la mayor brecha de género se alcanza entre los hombres y las mujeres con estudios primarios (4,8 puntos porcentuales) o secundarios (7 puntos porcentuales en la primera etapa y 6 en la segunda). Sin embargo, se ha reducido la brecha en los dos primeros grupos socioeconómicos con respecto a 2011, 3,5 puntos porcentuales en el primer grupo y 7,1 en la Educación Secundaria de primera etapa, mientras que crece 5 puntos en la Educación Secundaria de la segunda etapa.

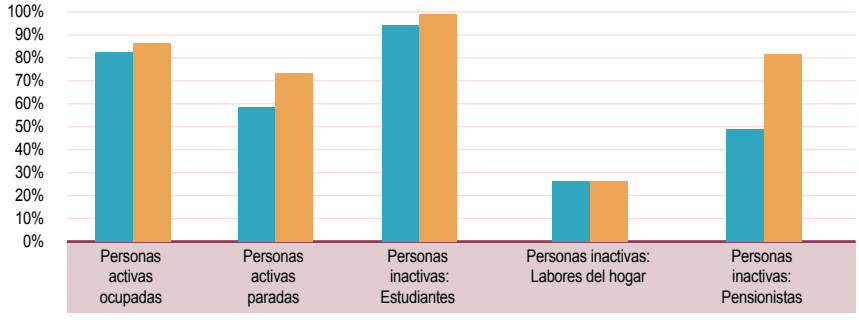
Entre las personas que cuentan con educación superior en 2012, el porcentaje de hombres que utiliza el ordenador supera en 1,2 puntos porcentuales al de mujeres, lo que supone la inversión de la brecha de género con respecto a 2011, ya que en ese año el porcentaje de mujeres con educación superior que utilizaba el ordenador superaba en 2,7 puntos al de hombres. Por otra parte, entre las personas que han terminado los Ciclos Formativos de Grado Superior, el porcentaje de mujeres que utiliza el ordenador supera en 10,5 puntos porcentuales al de los hombres, incrementándose la diferencia respecto a 2011 en 1,9 puntos porcentuales.

Gráfico 3.63. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según sexo y nivel de estudios. Año 2012



Cuando se pone en relación el uso del ordenador con la situación laboral de hombres y mujeres, se observa que las mujeres activas estén ocupadas o desempleadas y las estudiantes, usan en mayor grado el ordenador que los hombres en la misma situación. Entre las personas que se dedican a las labores del hogar no se registran diferencias de uso por el sexo.

Gráfico 3.64. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según la situación laboral por sexo en Andalucía. Año 2012



	Personas activas ocupadas	Personas activas paradas	Personas inactivas: Estudiantes	Personas inactivas: Labores del hogar	Personas inactivas: Pensionistas
Hombres	82,7%	58,8%	94,1%	26,5%	49,2%
Mujeres	86,4%	73,3%	99,1%	26,5%	81,5%

Fuente: INE. Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares

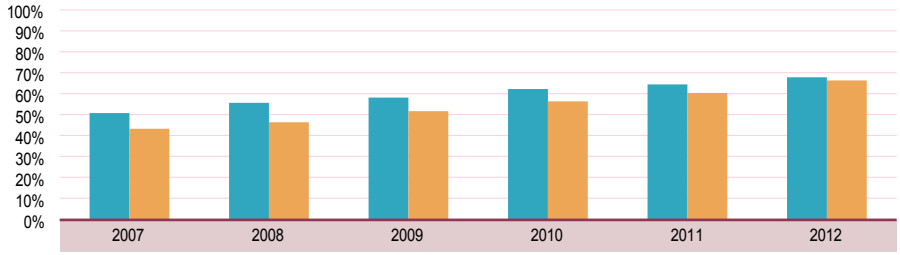
3.5.10.2. Evolución de la proporción de personas que han usado Internet en Andalucía según sexo

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Entre 2007 y 2012 la diferencia en el uso de Internet por parte de hombres y mujeres se ha acortado en Andalucía, puesto que en 2007 la brecha digital alcanzaba los 7,4 puntos porcentuales y en 2012 ha quedado reducida a 1,5 puntos porcentuales.

Además, en función de las edades, la brecha digital se invierte, es decir, el porcentaje de mujeres que utilizan Internet supera al de los hombres. Como en el apartado anterior, este fenómeno se da en los grupos de edad de 10 a 34 años.

Gráfico 3.65. Evolución del porcentaje de personas que han usado internet en los últimos 3 meses en Andalucía según sexo. Periodo 2007-2012



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hombres	50,7%	55,6%	58,1%	62,2%	64,4%	67,8%
Mujeres	43,2%	46,3%	51,6%	56,3%	60,3%	66,3%

Fuente: INE. Encuesta sobre equipamientos y usos de tecnologías de la información en los hogares

En el año 2012 el grupo de usuarios y usuarias frecuentes de Internet, es decir, quienes utilizan Internet al menos una vez por semana, muestra que el 59,3% de las mujeres y el 64,6% de los hombres responden a este perfil. Los datos a escala nacional muestran que el 59% de las mujeres y el 64,6% de los hombres utilizaron Internet al menos una vez por semana en los 3 meses anteriores a la realización de la encuesta.

Respecto a algunos usos específicos de Internet por parte de hombres y mujeres, tales como las compras, se siguen apreciando diferencias significativas en la incorporación de las mujeres a estas funcionalidades de la red. En Andalucía, en el año 2012, el 23% de los hombres y el 12,8% de las mujeres realizó alguna compra en Internet en los 3 meses anteriores a la realización de la encuesta. En comparación con 2011, el uso en Andalucía muestra que el porcentaje de hombres que compró por Internet se incrementó en 6,3 puntos porcentuales y el de mujeres en 0,2. A escala nacional los datos muestran que en 2012 un 25,2% (21,4% en 2011) de los hombres y un 19,4% (16,4% en 2011) de las mujeres utilizó Internet con este fin.

3.6. EDUCACIÓN

Los datos de la Realidad en el ámbito de la educación que se muestran a continuación se refieren a la educación no universitaria que comprende de los 0 a los 18 años, siendo obligatoria la que se desarrolla de los 6 a los 16 años. Los indicadores seleccionados se centran en el primer y segundo ciclo de la Educación Infantil (0 a 3 años y 3 a 5 años), la tasa de idoneidad de la Educación Obligatoria, el alumnado de Bachillerato y el de los Ciclos Formativos para la Formación Profesional. También se presentan indicadores relativos a los servicios auxiliares prestados por los centros educativos de la etapa obligatoria, para favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de padres y madres y los datos del alumnado de la educación de personas adultas, puesto que ambos son servicios prestados por la Junta de Andalucía en el ámbito de sus competencias educativas. Como novedad respecto a anteriores informes, se incluyen datos sobre la tasa de aprobados de chicos y chicas en distintos niveles de su escolarización.

El papel de la educación no universitaria en el impulso de la igualdad de mujeres y hombres es triple. Por un lado, la educación proporciona instrucción académica a los chicos y a las chicas, conduciéndoles hacia la finalización exitosa de la etapa obligatoria, de modo que puedan luego acceder al mercado laboral con garantías de permanencia o continuar su formación en otras etapas educativas para incorporarse posteriormente al mundo profesional. Con ello el sistema educativo abre la posibilidad a que la juventud pueda adquirir autonomía personal y desarrollar así sus inquietudes personales y profesionales en igualdad de condiciones contribuyendo, con la aportación de su talento, al crecimiento económico.

Esta relación indisoluble entre la educación y el crecimiento económico se ha recogido en la estrategia Europa 2020 de la Unión Europea, la cual ha fijado, entre sus objetivos para alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, que la tasa de abandono escolar no exceda el 10% para el conjunto de la UE ni el 15% en el caso de España.

Los indicadores actuales de nuestro sistema educativo muestran que el rendimiento escolar de chicos y chicas dista aún del objetivo de éxito escolar fijado por la estrategia Europa 2020 siendo, además, inferior el rendimiento de los alumnos que el de las alumnas. No obstante, como puede apreciarse en los datos que se ofrecen a continuación, la diferencia en el rendimiento de alumnos y alumnas está disminuyendo curso a curso, lo que también está condicionado por el nuevo contexto económico y de dificultad laboral.

En segundo lugar, la prestación de servicios auxiliares en los centros educativos en la etapa de la Educación Infantil (de 0 a 5 años), juega un papel esencial en la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres ya que facilitan, a quienes se hacen cargo del cuidado de los menores durante la infancia, mujeres en su mayoría, la ampliación significativa de sus posibilidades de participación en el mercado laboral.

Atendiendo a los objetivos fijados por el Consejo de la Unión Europea en 2002 para que los Estados aseguren que el 90% de los menores de 3 a 5 años y el 30% de los de 0 a 3 dispongan de una plaza educativa, la Junta de Andalucía ha incrementado curso a curso las plazas educativas sostenidas con fondos públicos habiendo ya alcanzado los objetivos de la UE, como se aprecia en los indicadores que presenta este epígrafe.

Por último y, no menos importante, la educación juega un papel crucial en la adquisición de valores y principios de convivencia igualitarios ya que es en los centros educativos donde encontramos una amplia capacidad para promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres, para eliminar estereotipos sexistas y para fomentar que las relaciones entre los y las adolescentes se basen en el respeto mutuo, previniendo así potenciales conductas violentas.

En esta búsqueda de remoción de los estereotipos desde la escuela, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que la administración educativa debe fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal. Para analizar esta cuestión resultan especialmente interesantes los indicadores sobre la composición por sexo del alumnado de las ramas del bachillerato y la formación profesional, donde aún se detectan especialidades claramente feminizadas y masculinizadas.

Por tanto, la búsqueda de una mayor igualdad en el ámbito educativo no universitario presenta grandes retos desde el punto de vista económico, social y cultural que deben ser atendidos a través de la obtención de mayor información sobre la realidad, que permita diseñar políticas educativas certeras en aquellos ámbitos específicos necesitados de mayor acción política.

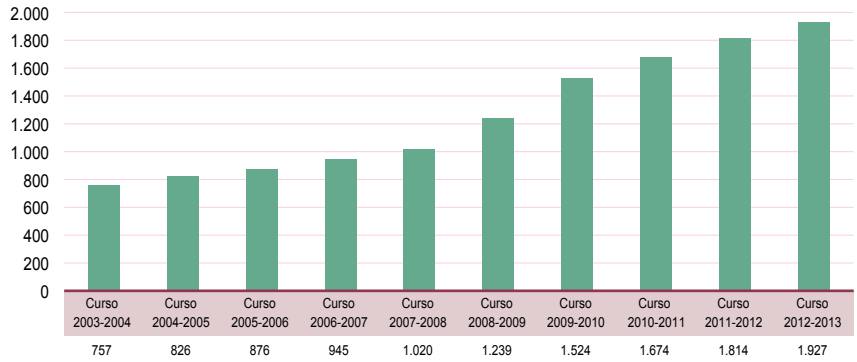
3.6.1. Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil

Consejería de Educación

Durante estos últimos años, como parte del sistema de bienestar social, y en el marco de las medidas de apoyo a las familias andaluzas, se ha constituido una red de centros de primer ciclo de Educación Infantil para niños y niñas menores de tres años, con el doble objetivo de favorecer su desarrollo integral y armónico y ayudar a sus familias a conciliar la vida familiar y laboral.

Desde 2003 se observa un progresivo aumento en el número de centros: de 757 centros en el curso 2003-2004 se ha pasado a 1.927 centros en el curso 2012-2013, lo que supone un incremento del 154,6%. Por otra parte, entre el curso 2012-2013 y el curso anterior el incremento ha sido del 6,2%.

Gráfico 3.66. Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía 2003-2013

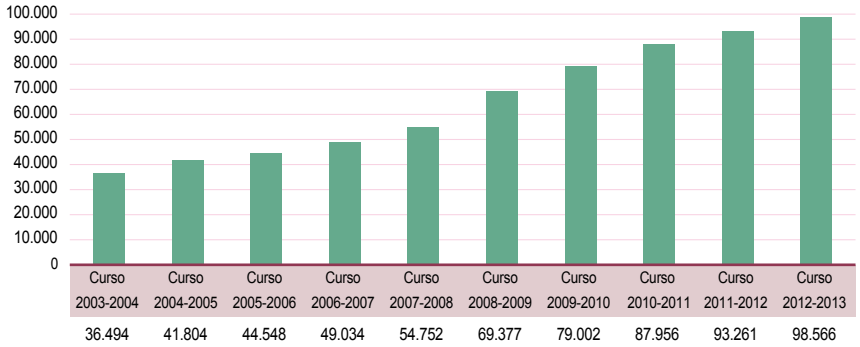


Fuentes: Cursos 2003-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. A partir del curso 2008-2009: Consejería de Educación

El Decreto 428/2008, de 29 de julio, prevé expresamente un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que impartan exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil. Con todo ello, se está facilitando el acceso de las familias a estas plazas y se están sentando las bases para universalizar la Educación Infantil de 0 a 3 años, es decir, para que en el horizonte de dos legislaturas se pueda cubrir toda la demanda.

El número de alumnos en centros de Primer Ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando paulatinamente desde el curso 2003-2004. Para el curso 2012-2013 el alumnado se habrá incrementado un 5,7% respecto del curso 2011-2012.

Gráfico 3.67. Evolución del alumnado en centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2003-2013



Nota: Datos estimados para el curso 2012-2013
Fuentes: Cursos 2003-2007: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. A partir del curso 2008-2009: Consejería de Educación

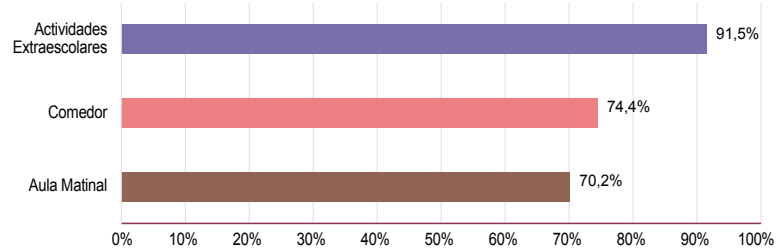
3.6.2. Centros educativos que ofrecen servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares

Consejería de Educación

Los servicios complementarios de aula matinal, actividades extraescolares y comedor, favorecen en gran medida la igualdad de oportunidades de padres y madres para acceder al mercado laboral puesto que son un instrumento de importancia vital para conciliar la vida familiar y laboral.

Desde el curso 2002-2003 está en marcha en Andalucía el Plan de Apertura de Centros, que consiste, a grandes rasgos, en la ampliación del horario de apertura de los centros docentes y en una mejora de la oferta de actividades extraescolares y de servicios educativos complementarios, tales como el comedor escolar o la atención al alumnado a partir de las siete y media de la mañana.

Gráfico 3.68. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2012-2013



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

De los centros acogidos a este Plan, un 91,5% facilita el desarrollo de actividades extraescolares, un 74,4% cuenta con servicio de comedor y un 70,2% tiene a disposición de las familias el servicio de aula matinal. Con respecto al curso 2011-2012 los centros que prestan el servicio de comedor aumentan 0,7 puntos porcentuales, los que cuentan con aula matinal disminuyen 0,2 puntos porcentuales y los que ofrecen actividades extraescolares disminuyen 0,4 puntos porcentuales.

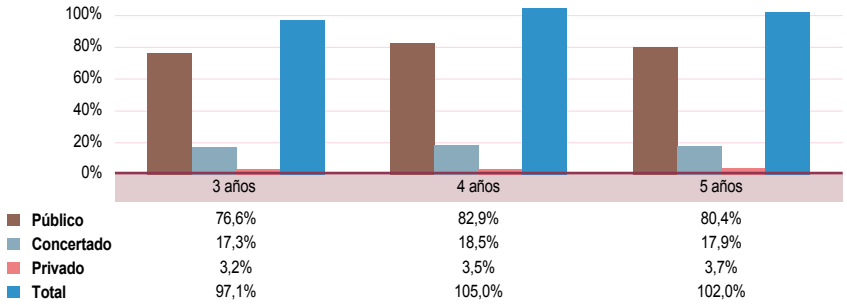
3.6.3. Tasa de escolarización del alumnado de 3 a 5 años en Andalucía

Consejería de Educación

La tasa de escolarización en el segundo ciclo de Educación Infantil se aproxima al 100%, a pesar de que es un nivel de enseñanza no obligatoria. Además la escolarización se produce, casi en su totalidad, en centros sostenidos con fondos públicos (centros públicos y centros concertados).

A lo largo de los cursos se observa un progresivo aumento del porcentaje de alumnos y alumnas escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos, como consecuencia de la política iniciada para incrementar la gratuidad de la enseñanza en estos niveles, especialmente intenso en la escolarización de 4 y 5 años. En estas edades, ha aumentado la escolarización en centros públicos y concertados con respecto al curso 2009-2010, mientras que la escolarización en los centros privados se ha reducido.

Gráfico 3.69. Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2010-2011



	3 años	4 años	5 años
Público	76,6%	82,9%	80,4%
Concertado	17,3%	18,5%	17,9%
Privado	3,2%	3,5%	3,7%
Total	97,1%	105,0%	102,0%

Fuente: Consejería de Educación

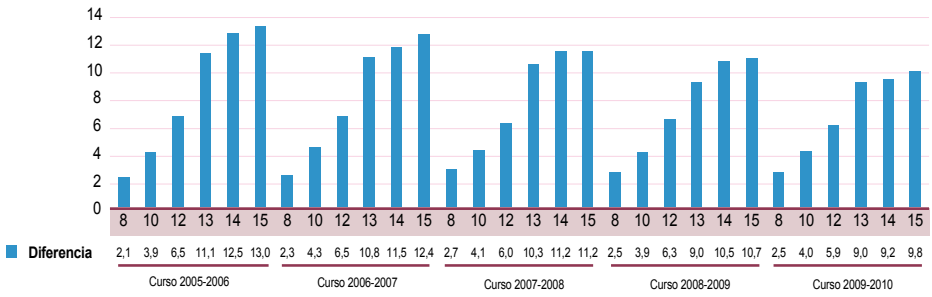
3.6.4. Tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria en Andalucía

Consejería de Educación

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

Es una constante en todos los cursos escolares que la tasa de idoneidad sea siempre superior para las alumnas que para los alumnos. La diferencia se acentúa a medida que la edad aumenta, registrando sus mayores diferencias en el alumnado que cursa la Educación Secundaria Obligatoria. No obstante, en el último curso del que se dispone de datos, 2009-2010, se observa que la diferencia en la tasa de idoneidad entre alumnas y alumnos ha descendido con respecto al curso anterior en todas las edades.

Gráfico 3.70. Evolución de las diferencias en Tasa de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía



Nota: Puntos porcentuales Alumnas-Alumnos
Fuente: Consejería de Educación

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

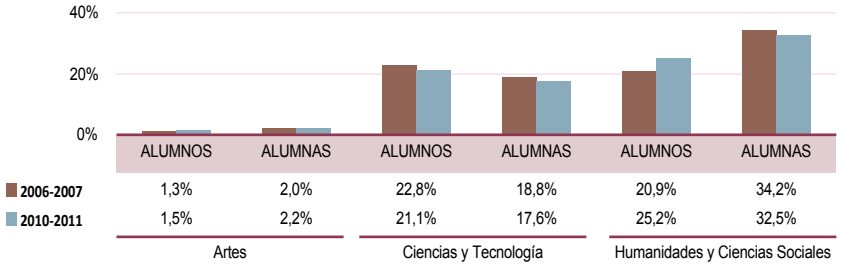
Consejería de Educación

En el curso 2010-2011, el número de alumnas (72.516) que cursaron enseñanzas post obligatorias en Bachillerato es superior al de alumnos (66.260), y representan un 52,2% y un 47,8% respectivamente.

La rama de Ciencias y Tecnología es la más demandada por los alumnos y las modalidades de Arte junto con Humanidades y Ciencias Sociales son las más solicitadas por las alumnas.

Entre los cursos 2006-2007 y 2010-2011 la diferencia entre el porcentaje de alumnas y alumnos que cursan el Bachillerato de Artes se ha mantenido estable, mientras que se ha reducido en 0,4 puntos porcentuales la del alumnado de Bachillerato científico-técnico así como la del Bachillerato de humanidades y ciencias sociales; en este último caso en 6 puntos porcentuales, debido al trasvase de alumnos del bachillerato científico al humanístico entre estos dos cursos.

Gráfico 3.71. Evolución porcentual del Alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía



Nota: Porcentaje sobre el total del alumnado de cada curso
Fuente: Consejería de Educación

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

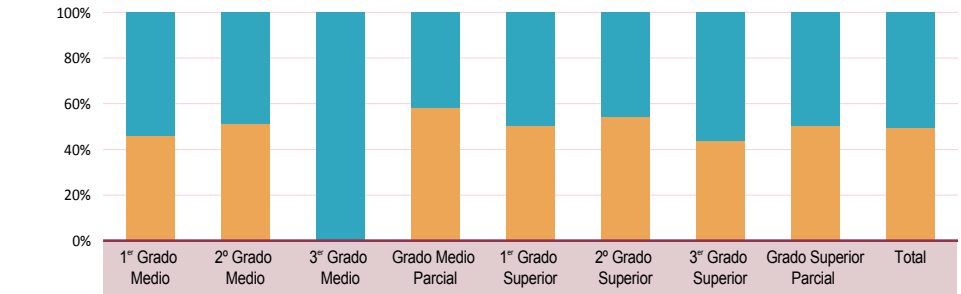
Consejería de Educación

El alumnado que cursa Ciclos Formativos en Andalucía está compuesto por un 49,6% de alumnas y un 50,4% de alumnos. En dos años, entre el curso 2008-2009 y el curso 2010-2011 el alumnado se ha incrementado un 13,9%, si bien este incremento ha sido mayor en el caso de los alumnos (19%), que en el de las alumnas (9%), quienes en el curso 2008-2009 suponían el 51,9% del total del alumnado.

Atendiendo al alumnado según los Ciclos Formativos, la composición por sexo presenta algunas variaciones. En el primer curso de grado medio los alumnos suponen el 52% del total, mientras que en el segundo curso del grado medio su presencia baja hasta el 48%. Algo similar ocurre con el grado superior, puesto que en el primer curso los alumnos suponen el 50% del total mientras que en el segundo curso disminuyen al 46%.

En la oferta parcial de Ciclos Formativos las alumnas suponen el 58,2% del total en el caso del grado medio, mientras que en el superior la composición por sexo es del 50% de alumnos y alumnas. Estos ciclos están dirigidos a personas mayores de 18 años que posean la titulación necesaria para ciclos formativos (Grado en Educación Secundaria para ciclos Formativos de Grado Medio o Bachillerato para Ciclos Formativos de Grado Superior) o que hayan superado la correspondiente prueba de acceso a ciclos formativos.

Gráfico 3.72. Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2010-2011



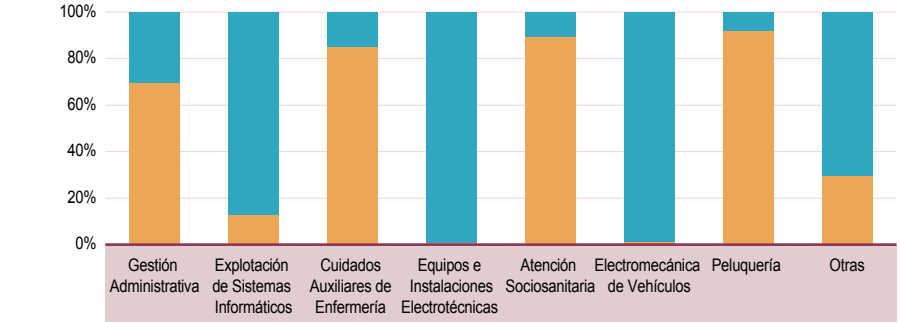
	1º Grado Medio	2º Grado Medio	3º Grado Medio	Grado Medio Parcial	1º Grado Superior	2º Grado Superior	3º Grado Superior	Grado Superior Parcial	Total
Alumnos	20.319	10.432	52	332	12.894	8.287	195	1.891	54.402
Alumnas	17.268	10.854		464	13.111	9.725	150	1.901	53.473

Fuente: Consejería de Educación

Con respecto a las preferencias de alumnas y alumnos por las diferentes familias profesionales, se observan diferencias notables que persisten curso a curso. El gráfico muestra que las familias profesionales suelen estar altamente feminizadas o masculinizadas, y ninguna de ellas alcanza la representación equilibrada del 40%-60% de uno u otro sexo. La más cercana a esta banda de equilibrio es la rama de Gestión Administrativa, con un 70% de alumnas y un 30% de alumnos.

Los alumnos se concentran en las familias de Electromecánica de Vehículos, Equipos e Instalaciones Electrotécnicas y Explotación de Sistemas Informáticos, mientras que Peluquería, Atención Sociosanitaria, Cuidados Auxiliares de Enfermería y la antes mencionada Gestión Administrativa, son mayoritariamente femeninas.

Gráfico 3.73. Alumnado de ciclos formativo de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2010-2011

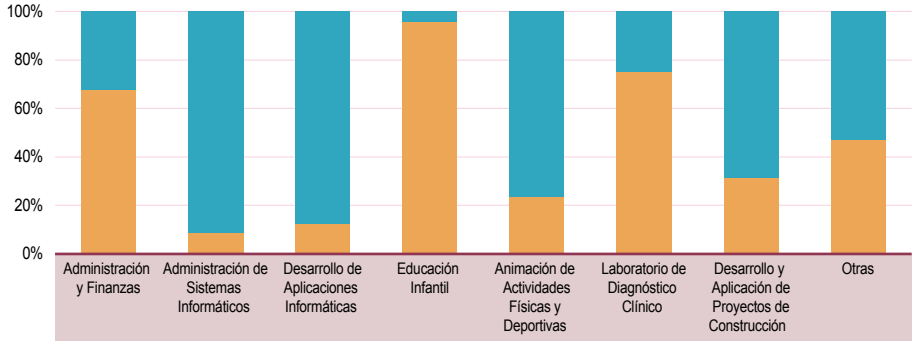


	Gestión Administrativa	Explotación de Sistemas Informáticos	Cuidados Auxiliares de Enfermería	Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	Atención Sociosanitaria	Electromecánica de Vehículos	Peluquería	Otras
Alumnos	3.709	82	1.020	150	326	3.098	155	22.595
Alumnas	8.525	12	5.963	1	2.756	46	1.786	9.497

Fuente: Consejería de Educación

En el grado superior, también se observan familias donde la población está formada 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 95,8% la representación femenina en la familia de Educación Infantil. Sin embargo las familias profesionales de Administración de Sistemas Informáticos, Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y Animación de Actividades Físicas y Deportivas son prácticamente masculinas, alcanzándose un 91,1% en la familia de Administración de Sistemas Informáticos o un 87,4% en la de Desarrollo de Aplicaciones Informáticas.

Gráfico 3.74. Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2010-2011



	Administración y Finanzas	Administración de Sistemas Informáticos	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	Educación Infantil	Animación de Actividades Físicas y Deportivas	Laboratorio de Diagnóstico Clínico	Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	Otras
Alumnos	2.866	1.033	2.058	143	1.382	453	622	14.710
Alumnas	6.004	101	296	3.266	425	1.374	285	13.136

Fuente: Consejería de Educación

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

Consejería de Educación

La tasa de aprobados en el curso 2009-2010 de los centros educativos en Andalucía en los niveles de 3er ciclo de primaria, 4º de ESO, 2º de Bachillerato y ciclos de grado superior, muestra que, en general, las alumnas presentan mejor rendimiento que los alumnos. Las diferencias en la tasa de aprobados ronda los 9 puntos en la asignatura de lengua y los 4 puntos en las asignaturas de matemáticas o ciencias.

En 3er ciclo de primaria y 4º de ESO, las alumnas mejoran los resultados de los alumnos en todas las materias. Lo mismo ocurre en 2º de Bachillerato, con la excepción de la asignatura de francés en la que los chicos obtienen una tasa ligeramente superior de aprobados.

Tasa de aprobados por materias de 3er ciclo de primaria

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Conocimiento del Medio Natural, Social y Cultural	82,3%	87,7%	84,9%
Inglés	76,2%	85,7%	80,8%
Lengua castellana y literatura	81,1%	89,3%	85,0%
Matemáticas	80,2%	84,8%	82,4%

Tasa de aprobados por materias de 4º curso de la Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Ciencias Sociales, Geografía e Historia	80,0%	82,9%	81,5%
Inglés	79,0%	84,4%	81,8%
Lengua Castellana y Literatura	75,2%	84,1%	79,7%
Matemáticas	72,6%	77,9%	75,3%
Biología y Geología	87,1%	89,9%	88,6%
Física y Química	82,2%	86,2%	84,1%
Tecnología	83,9%	84,5%	84,1%

Tasa de aprobados por materias comunes de 2º curso de Bachillerato

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Historia de la Filosofía	85,1%	88,5%	87,0%
Historia de España	86,4%	87,3%	86,9%
Lengua Castellana y Literatura II	84,1%	88,3%	86,4%
Francés	91,9%	91,5%	91,7%
Lengua Extranjera II	85,3%	87,4%	86,5%

También en los Ciclos Formativos de grado superior, las alumnas muestran un mejor rendimiento en términos generales aunque, en algunas asignaturas vinculadas a ramas científicas o técnicas, los alumnos obtienen una tasa de aprobado más alta que sus compañeras, tales como el desarrollo de aplicaciones informáticas, el desarrollo de proyectos mecánicos, las instalaciones electrotécnicas o la producción acuícola.

Tasa de titulados en Ciclos Formativos de Grado Superior

Asignatura	Alumnos	Alumnas	Total
Administración de sistemas informáticos	75,5%	78,0%	75,8%
Administración y finanzas	70,7%	75,9%	74,4%
Agencias de viajes	46,5%	60,4%	55,7%
Alojamiento	97,4%	90,1%	91,9%
Análisis y control	100,0%	100,0%	100,0%
Anatomía patológica y citología	88,5%	91,5%	90,7%
Animación de actividades físicas y deportivas	85,3%	90,2%	86,5%
Animación sociocultural	97,0%	96,7%	96,8%
Animación turística	100,0%	100,0%	100,0%
Asesoría de imagen personal	85,7%	97,0%	95,9%
Automoción	95,4%	100,0%	95,4%
Comercio internacional	70,0%	76,8%	73,7%
Construcciones metálicas	92,1%	100,0%	92,3%
Desarrollo de aplicaciones informáticas	48,1%	34,1%	46,2%
Desarrollo de productos electrónicos	82,2%	75,0%	82,0%
Desarrollo de productos en carpintería y mueble	50,0%	100,0%	55,6%
Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos,térmicas y de manutención	87,8%	-	87,8%
Desarrollo de proyectos mecánicos	93,8%	50,0%	88,9%
Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas	87,0%	83,3%	86,2%
Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción	81,0%	86,5%	82,9%
Dietética	91,8%	94,3%	93,9%
Diseño y producción editorial	81,5%	86,7%	83,3%
Documentación sanitaria	100,0%	98,7%	99,0%
Educación infantil	80,0%	82,3%	82,3%
Estética	100,0%	92,6%	92,7%
Gestión comercial y márketing	52,6%	62,1%	57,3%
Gestión del transporte	31,6%	49,5%	38,8%
Gestión y organización de empresas agropecuarias	78,9%	87,5%	81,1%
Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos	84,1%	84,2%	84,1%
Higiene bucodental	100,0%	99,6%	99,7%
Imagen	80,2%	83,6%	81,8%
Imagen para el diagnóstico	96,0%	94,7%	95,1%
Industria alimentaria	100,0%	100,0%	100,0%
Industrias de proceso químico	100,0%	100,0%	100,0%
Información y comercialización turísticas	53,8%	60,2%	58,6%
Instalaciones electrotécnicas	78,2%	66,7%	78,1%
Integración social	98,4%	98,3%	98,3%
Interpretación de la lengua de signos	84,0%	78,4%	79,0%
Laboratorio de análisis y de control de calidad	91,4%	90,9%	91,1%
Laboratorio de diagnóstico clínico	90,2%	93,5%	92,7%
Mantenimiento aeromecánico	69,0%	-	69,0%
Mantenimiento de equipo industrial	82,3%	-	82,3%
Mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y proceso	77,5%	-	77,5%
Navegación, pesca y transporte marítimo	88,5%	-	88,5%
Óptica de anteojería	100,0%	100,0%	100,0%
Ortoprotésica	93,3%	100,0%	96,4%
Patronaje	100,0%	91,7%	92,9%
Prevención de riesgos profesionales	42,3%	57,5%	50,2%
Producción acuícola	87,5%	66,7%	81,8%
Producción de audiovisuales, radio y espectáculos	87,2%	87,2%	87,2%
Producción en industrias de artes gráficas	75,0%	100,0%	83,3%
Producción por mecanizado	89,6%	100,0%	89,8%
Prótesis dentales	86,8%	91,1%	89,2%
Química ambiental	100,0%	100,0%	100,0%
Radioterapia	100,0%	100,0%	100,0%
Realización de audiovisuales y espectáculos	88,1%	82,0%	86,3%
Realización y planes de obra	94,1%	94,4%	94,2%
Restauración	86,2%	87,5%	86,8%
Salud ambiental	95,9%	91,1%	93,1%
Secretariado	52,1%	60,6%	59,2%
Servicios al consumidor	100,0%	100,0%	100,0%
Sistemas de regulación y control automáticos	79,8%	100,0%	80,0%
Sistemas de telecomunicación e informáticos	84,3%	81,0%	84,1%
Sonido	87,4%	90,9%	87,6%
Supervisión y control de máquinas e instalaciones del buque	100,0%	-	100,0%
Total	**74,8%**	**80,4%**	**77,8%**

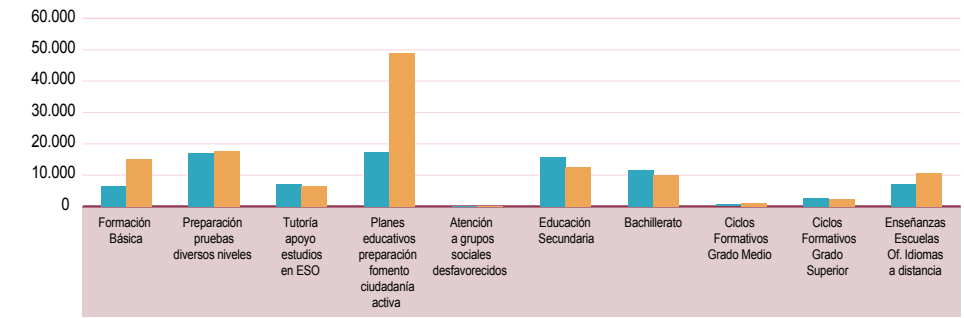
3.6.8. Alumnado de Educación de Personas Adultas

Consejería de Educación

Del conjunto de las enseñanzas que componen la Educación de Personas Adultas, el 59,3% son mujeres y el 40,7% hombres en el curso 2010-2011. El alumnado se ha incrementado en un 19% con respecto al curso anterior, siendo el incremento del 10% en el caso de las alumnas y del 36% en el de los alumnos. Este incremento desigual en el número de alumnos y alumnas ha dado lugar a un mayor equilibrio en la composición por sexo del alumnado, ya que en el curso anterior era del 35,7% de alumnos y del 64,3% de alumnas.

En dos de las enseñanzas que reunen el mayor alumnado, formación básica y planes educativos para el fomento de la ciudadanía activa, las mujeres suponen el 70% del total y en las enseñanzas de las Escuelas Oficiales de Idiomas a distancia las mujeres suponen un 60% del total del alumnado. En las enseñanzas que preparan para la realización de pruebas de distintos niveles, la composición por sexo es paritaria. Por su parte, los hombres son mayoría en las tutorías de apoyo para los estudios de ESO, la Educación Secundaria y el Bachillerato y los Ciclos Formativos de grado superior (en torno a un 55% en los estudios mencionados).

Gráfico 3.75. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2010-2011



	Formación Básica	Preparación pruebas diversos niveles	Tutoría apoyo estudios en ESO	Planes educativos preparación fomento ciudadanía activa	Atención a grupos sociales desfavorecidos	Educación Secundaria	Bachillerato	Ciclos Formativos Grado Medio	Ciclos Formativos Grado Superior	Enseñanzas Escuelas Of. Idiomas a distancia
Hombres	6.426	17.099	7.101	17.442	56	15.799	11.734	632	2.567	7.083
Mujeres	15.209	17.550	6.524	49.009	95	12.594	10.017	1.219	2.395	10.601

Fuente: Consejería de Educación

3.7. Vivienda

En la Comunidad Autónoma Andalucía, la Ley reguladora del Derecho a la Vivienda en Andalucía, promulgada en 2010, establece que los poderes públicos deben favorecer el acceso a una vivienda digna en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que tengan vecindad administrativa en cualquiera de los municipios de Andalucía.

Con anterioridad a la aprobación de la Ley mencionada, la administración autonómica aprobó el Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012 para facilitar el acceso de la ciudadanía a la propiedad, el alquiler y la rehabilitación de viviendas. El texto del Plan pone de manifiesto que la Administración es consciente de la especial dificultad de acceso a la vivienda de algunos colectivos como las familias numerosas, las monoparentales (encabezadas por mujeres de manera mayoritaria), los jóvenes, las personas mayores de 65 años, las que proceden de rupturas familiares, las que tienen miembros en situación de dependencia, y las que son víctimas del terrorismo o de la violencia de género y para ello contempla diversas medidas específicas.

Los datos que se presentan en este epígrafe sobre regímenes de tenencia de la vivienda principal en Andalucía corresponden a la explotación que hace el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida 2010 realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Su observación muestra que, en términos generales, la propiedad es el régimen mayoritario de titularidad de la vivienda principal y que, en conjunto, no se registran diferencias significativas entre hombres y mujeres, si bien sí pueden apreciarse algunas desigualdades en los datos por cohortes de edad.

Por otra parte y como novedad en esta edición del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, se presentan los datos sobre el acceso a viviendas en régimen de propiedad y alquiler del Plan Concertado de Vivienda y Suelo.

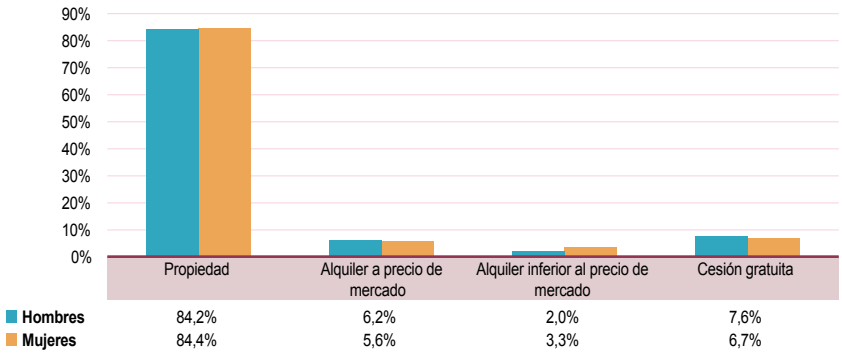
3.7.1. Regímenes de tenencia de la vivienda principal en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

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

Los últimos datos disponibles de la ECV, correspondientes a 2010, muestran que un 84,2% de los hombres y un 84,4% de las mujeres tenían su vivienda principal en régimen de propiedad. Un 6,2% de los hombres y un 5,6% de las mujeres vivían en una vivienda de alquiler a precio de mercado, y un 2% 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 7,6% de los hombres y el 6,7% de las mujeres.

Gráfico 3.76. Hogares según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2010



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

Observando la evolución de los datos de la ECV entre 2009 y 2010, se puede apreciar una evolución al alza (2,5 puntos porcentuales), en el porcentaje de mujeres que tienen su vivienda principal en propiedad y una disminución en el caso de los hombres (0,8 puntos porcentuales).

En el régimen de alquiler a precio de mercado, en 2010 se observa una ligera diferencia de los porcentajes de hombres (6,2%) y mujeres (5,6%). Con respecto a 2009 el porcentaje de hombres se ha incrementado en 1,1 puntos porcentuales y el de las mujeres en 0,7 p.p.

Respecto al alquiler a precio inferior al de mercado, en 2010 se registra un descenso leve en el caso de los hombres, con un 2% comparado con el 2,4% de 2009. Aún así, parece haberse estabilizado dicho descenso, ya que entre 2007 y 2009 la variación ha sido sólo de -0,3 puntos porcentuales, mientras que entre 2006 y 2007 el descenso fue de 2,2 puntos porcentuales. Por otra parte, en el caso de las mujeres se ha registrado una disminución entre 2009 (4,1%) y 2010 (3,3%), siguiendo la tendencia descendente iniciada en 2006.

Por último, en el régimen de la cesión gratuita y con respecto a 2009 se incrementa ligeramente el porcentaje de hombres (0,1 puntos porcentuales) alcanzando el 7,6%, mientras que descienden al 6,7% las mujeres que tienen este tipo de titularidad, 2,4 p.p. menos que en 2009.

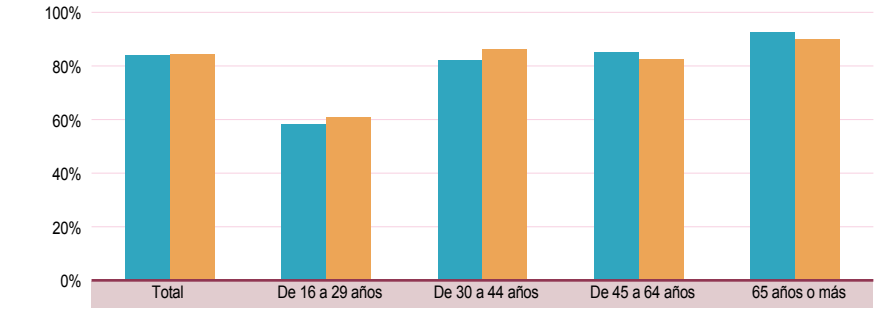
3.7.2. Hogares en régimen de propiedad según sexo y grupo de edad

Consejería de Fomento y Vivienda

Puesto que la propiedad es el régimen de tenencia más frecuente entre los hombres y mujeres andaluces, un 84,2% y un 84,4% respectivamente, el análisis profundiza en cómo se relaciona la titularidad de la vivienda en propiedad con la variable de edad.

En el gráfico se aprecia que, a mayor edad, es más frecuente el régimen de propiedad, con la excepción del segmento de mujeres en la franja de edad de 45 a 64 años, que es el segundo más bajo de todas las cohortes tras el grupo de 16 a 29 años. En el caso de los hombres el porcentaje de propietarios aumenta conforme a la edad, siendo superior al de las mujeres en las franjas de edad de 45 a 64 años y de 65 y más años.

Gráfico 3.77. Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad de la persona de referencia en Andalucía. Año 2010



Nota: Porcentajes sobre el total de regímenes de tenencia de la vivienda principal
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación para Andalucía de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE

En la franja de 16 a 29 años se registra una variación importante con respecto a los datos de 2009, puesto que los hombres propietarios han pasado de ser el 70,6% al 58,1%, descendiendo 12,5 puntos porcentuales, mientras que las propietarias han pasado del 71,2% en 2009 al 61,1% en 2010, disminuyendo en 10,1 puntos porcentuales.

En la franja de 30 a 44 años, se registra tradicionalmente un mayor porcentaje de propietarias que de propietarios, aunque la distancia se ha acortado pasando de 5,5 puntos porcentuales en 2009 a 4,1 puntos porcentuales en 2010. La variación de esta diferencia está determinada por el aumento en el número de propietarias de este grupo de edad del 83,4% al 86,4% y el incremento en el número de propietarios del 77,9% al 82,3% entre 2009 y 2010.

En la franja inmediatamente posterior, de 45 a 64 años, en 2010 la diferencia en puntos porcentuales entre los hombres y mujeres con vivienda en propiedad se sitúa en 2,6 frente a la diferencia de 5,8 puntos porcentuales de 2009.

En la franja de 65 y más años el número de propietarios en 2010 (92,5%) decrece con respecto a 2009 (93,7%) en 1,2 puntos porcentuales, mientras que en el caso de las propietarias, entre 2010 (90,1%) y 2009 (82,7%), se registra un incremento de 7,4 puntos porcentuales.

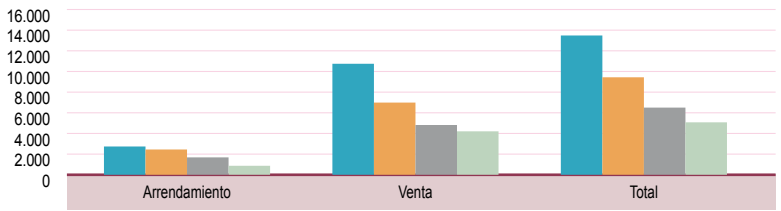
3.7.3. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo según sexo

Consejería de Fomento y Vivienda

Según los datos acumulados a junio de 2012, del total de 34.501 personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo 2008-2012, un 39,1% fueron hombres solos, un 27,4% fueron mujeres solas, un 18,8% fueron beneficiarios conjuntos hombres y mujeres y no constaba el sexo en un 14,7% de los casos.

En función del régimen de tenencia, en arrendamiento hubo un total de 7.741 personas beneficiarias, de los cuales un 35,4% fueron hombres solos, un 31,6% mujeres a título individual, un 21,8% mujeres y hombres conjuntamente y no constaba el sexo en un 11,3% de los casos.

Gráfico 3.78. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo. Periodo 2008-2012



	Arrendamiento	Venta	Total
Hombres	2.738	10.746	13.484
Mujeres	2.448	6.989	9.437
Ambos	1.684	4.819	6.503
No consta el sexo	871	4.206	5.077

Nota: Datos acumulados a junio de 2012
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda

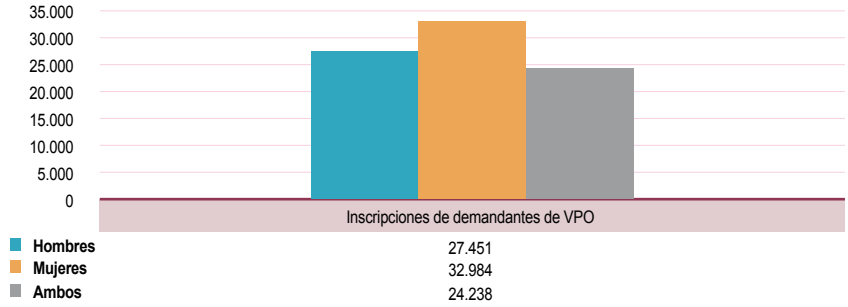
Por su parte, en el régimen de propiedad 26.760 personas resultaron beneficiarias. De ellas el 40,2% fueron hombres, un 26,1% mujeres, un 18% hombres y mujeres de manera conjunta y en el 15,7% de los casos no constaba el sexo.

3.7.4. 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 2012, se han inscrito un total de 84.673 solicitudes de demandantes. De estas, un 32,4% fueron solicitadas por hombres a titulo individual o junto a otros hombres, un 39% por mujeres solas o con otras mujeres y el 28,6% restante de manera conjunta por un hombre y una mujer.

Gráfico 3.79. Número de inscripciones de demandantes de viviendas de protección oficial en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas. Periodo 2009-2012



Nota: Datos de junio de 2009 a agosto de 2012. Algunos Ayuntamientos de Andalucía no están incluidos en el Registro
Fuente: Consejería de Fomento y Vivienda. Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas

3.8. TRANSPORTE

Analizar la realidad del transporte desde la perspectiva de género supone observar el impacto diferenciado que las infraestructuras, servicios y políticas de transporte tienen sobre la vida de hombres y mujeres. Reconocer las diferencias de género en el uso de las infraestructuras y los transportes públicos supone también reconocer y considerar las diferentes responsabilidades y roles sociales asignados a unas y a otros.

A escala estadística se registran diferencias significativas entre los usos y demandas de transporte por parte de hombres y mujeres. Los estudios publicados en el ámbito nacional e internacional en esta materia, ponen de manifiesto que las mujeres son las usuarias mayoritarias de los servicios de transporte público.

La "Encuesta social 2011: movilidad en las regiones urbanas de Andalucía" realizada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) muestra que el 49,2% de las mujeres tiene a su disposición algún vehículo de motor, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 76,6%. También hay diferencias en la posesión del permiso de conducir: un 55,9% de las mujeres y un 82,4% de los hombres disponen del mismo. Estas diferencias persisten por tramos de edad incluso en las edades jóvenes aunque, como cabría esperar, las mayores diferencias se dan en las edades más avanzadas.

Los estudios antes mencionados también constatan diferencias en los tipos de desplazamientos que efectúan unos y otras. Los viajes que realizan los hombres son, en general, más uniformes y metodológicamente más fáciles de analizar que los viajes realizados por las mujeres. En la movilidad de los varones apenas quedan reflejadas cuestiones relacionadas con el ciclo de vida o la situación familiar, mientras que si se analizan en el caso de las mujeres resulta una variable esencial.

La encuesta del IECA muestra esta realidad directamente vinculada con los roles de género y la conciliación familiar: que el mayor volumen de desplazamientos se produce por motivos de trabajo tanto en hombres como en mujeres, y que es menos frecuente que los hombres se desplacen para hacer compras, recoger o llevar a los menores o ir al médico.

Por otra parte, los datos recopilados por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior muestran como desde una perspectiva de género las diferentes conductas de riesgo de hombres y mujeres se ven reflejadas en las cifras de accidentes y fallecimientos como consecuencia de la conducción de vehículos de motor.

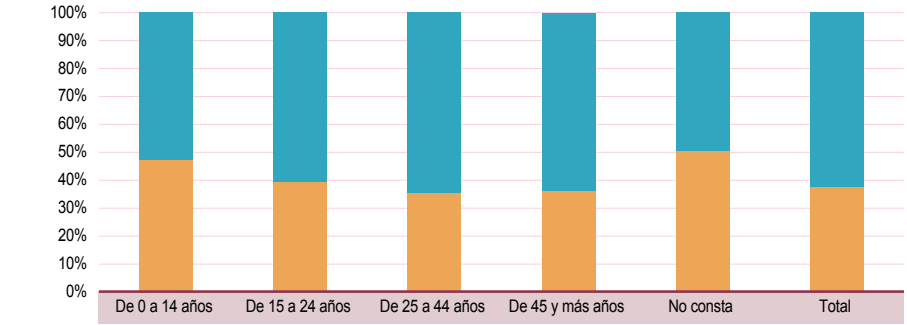
3.8.1. Personas heridas y muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía

Consejería de Fomento y Vivienda

Según los últimos datos del Censo de Conductores de la Dirección General de Tráfico (DGT) del Ministerio del Interior, el total de personas conductoras en Andalucía a 31 de diciembre de 2010 ascendía a 4.700.966, un 0,4% más que en 2009. Del total, el 61,1% son hombres y el 38,9%, mujeres, lo que muestra una brecha de género que parece irse reduciendo lentamente, ya que en 2009 esta proporción era de un 61,5% y de un 38,5%, respectivamente.

Según los datos de la DGT, en 2010, los accidentes de tráfico produjeron en Andalucía un total de 18.199 personas heridas, un 62,4% de los cuales eran hombres y un 37,6% mujeres, frente al total de 19.930 de 2009, de los que un 63,2% fueron hombres y un 36,8%, mujeres. El aumento en la proporción de mujeres heridas en accidente de tráfico (0,8 puntos porcentuales) es coherente con la evolución al alza en el número de conductoras (0,3 puntos porcentuales).

Gráfico 3.80. Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2010



	De 0 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 y más años	No consta	Total
Hombres	392	2.618	5.143	2.875	329	11.357
Mujeres	351	1.696	2.815	1.644	336	6.842

Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

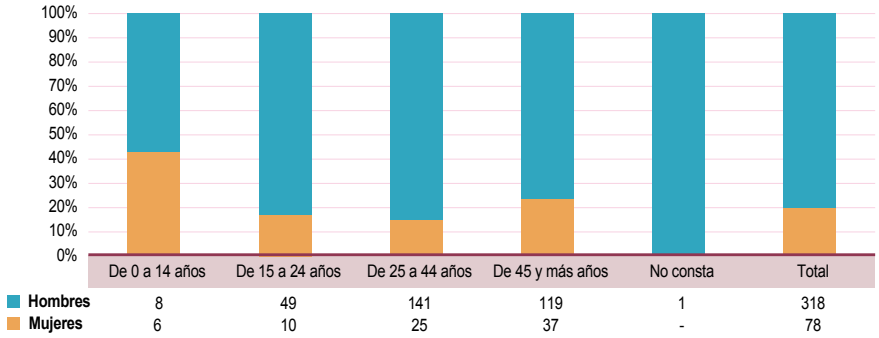
Cuando se analiza el número de personas heridas por edad, resulta que la franja que concita un mayor número de víctimas en ambos sexos es la de 25 a 44 años, 7.958, de las que un 64,6% fueron hombres. Las personas heridas en este grupo de edad representan un 43,7% del total, que en el caso de los hombres supone el 45,3% del total de víctimas de sexo masculino y en el caso de las mujeres, el 41,1%.

El siguiente grupo de edad que presenta un mayor número de personas heridas es el de 45 y más años con un saldo de 4.519 personas, de las que un 63,6% son hombres. Las personas heridas de este grupo de edad suponen el 24,8% del total de personas heridas en accidentes de tráfico, con porcentajes horizontales muy similares para mujeres y hombres, del 24% y del 25,3% respectivamente.

El tercer grupo de edad en importancia por el número de víctimas heridas es el de 15 a 45 años, con 4.314 personas, el 60,7%, hombres. Esta franja de edad es la segunda en importancia desde el punto de vista de las mujeres heridas y, en global, concita el 23,7% del total de víctimas. Las víctimas de sexo masculino suponen el 23,1% del total de hombres heridos y las mujeres el 24,8% del total de mujeres.

El segundo gráfico de este apartado muestra el número de personas fallecidas en Andalucía como consecuencia de un accidente de tráfico. El balance para 2010 fue de 396 personas, un 80,3% hombres y un 19,7% mujeres.

Gráfico 3.81. Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2010



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 personas fallecidas se registra en la cohorte de 25 a 44 años, con un total de 166 personas o un 41,9% del total de las víctimas, de las cuales el 84,9% son hombres y el 15,1% son mujeres.

El siguiente segmento con mayor siniestralidad es el de las personas de 45 años y más, con 156 víctimas, un 39,4% del total, de las cuales, un 76,3% son hombres y un 23,7% son mujeres. Esta franja es la que registra un mayor número de mujeres fallecidas sobre el total de mujeres, con un 47,4%, mientras que en el caso de los hombres la franja de 25 a 44 años supone el 44,3% de los fallecidos y la de 45 y más años el 37,4%.

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

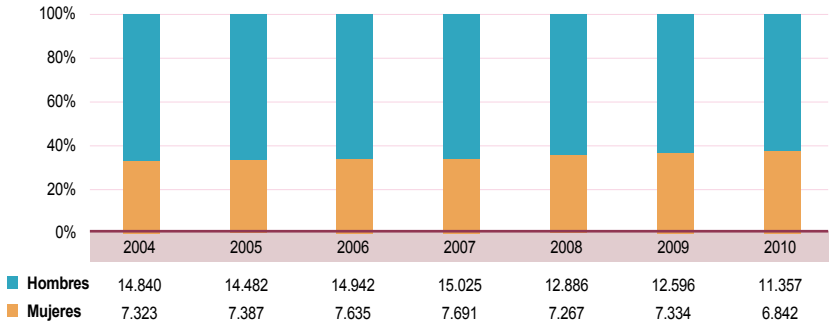
Consejería de Fomento y Vivienda

Entre los años 2004 y 2010 el número de personas heridas como consecuencia de un accidente de tráfico se ha reducido un 17,9% en Andalucía, reducción que en el caso de los hombres ha sido del 23,5% y en el caso de las mujeres del 6,6%.

Cuando se calcula la evolución de los porcentajes de hombres y mujeres heridos sobre el total, se aprecia que se ha pasado del 67% de hombres heridos y del 33% de mujeres heridas en 2004, a una composición por sexo en 2010 del 62,4% y 37,6%, de hombres y mujeres respectivamente. Esta evolución de los datos muestra un acompasamiento con la de los datos del Censo de Conductores ya mencionada.

No obstante, como puede apreciarse en el gráfico, la reducción más importante en el número de personas heridas se produjo entre los años 2007 y 2008, un 11,6%, mientras que entre 2009 y 2010 la reducción ha sido del 7,8%. En este periodo de 2007 a 2008, el análisis de la siniestralidad por grupo de edad muestra que el grupo de 15 a 24 años experimentó la mayor reducción en el número de víctimas en ambos sexos, un 17% en el caso de los hombres y del 7% en el de las mujeres. En 2010, la mayor reducción se vuelve a dar en este grupo de edad, un 15,1%, que vuelve a ser más intenso en los hombres, un 11,1%, que en las mujeres, entre las que se reducen las víctimas en un 4%.

Gráfico 3.82. Evolución del número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía



Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

En el gráfico sobre evolución de las personas fallecidas por accidente de tráfico, se aprecia que su número ha pasado de 718 personas en el año 2004, a 396 personas en el 2010, datos que suponen una reducción del 44,8%. La desagregación por sexo de los datos del periodo 2004-2010 muestran que se ha producido una reducción del 44,8% en el número de hombres fallecidos y del 45,1% en el número de mujeres. Estas circunstancias resultan en una estabilidad de los porcentajes de personas fallecidas por sexo a lo largo del periodo. Así, de las personas fallecidas en 2004, un 80,2% eran hombres y un 19,8% mujeres, siendo esta proporción en 2010 del 80,3% y del 19,7%, respectivamente.

Gráfico 3.83. Evolución del número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hombres	576	533	519	531	350	299	318
Mujeres	142	121	137	118	87	87	78

Nota: El cómputo de víctimas mortales se realiza a 20 horas
Fuente: Ministerio del Interior. Dirección General de Tráfico

Observando el último gráfico, también se aprecia que se ha producido un ligero aumento de 10 víctimas mortales entre los años 2009 y 2010, resultado de un aumento de 19 hombres y de una reducción de 9 víctimas mortales mujeres.

El análisis por sexo y grupo de edad muestra que donde más se reduce el número de personas fallecidas entre 2009 y 2010 es en el grupo de 15 a 24 años, un 12% menos, repartiéndose al 50% la reducción entre sexos. En la franja de 25 a 44 años, los hombres fallecidos en 2010 aumentaron en un 7,1% con respecto a 2009, mientras que la cifra de fallecidas se mantuvo igual. En la franja de 44 y más años, hubo un 7,9% más de hombres fallecidos y un 4,6% menos de mujeres fallecidas que en 2009.

Por otra parte, y tal como ocurría con las víctimas heridas, el periodo 2007-2008 es el de mayor reducción en el número de personas fallecidas, un 29,5%, que en el caso de los hombres fue del 31,4% y en el de las mujeres del 21,8%.

3.8.3. Personas que se desplazan según motivo y sexo

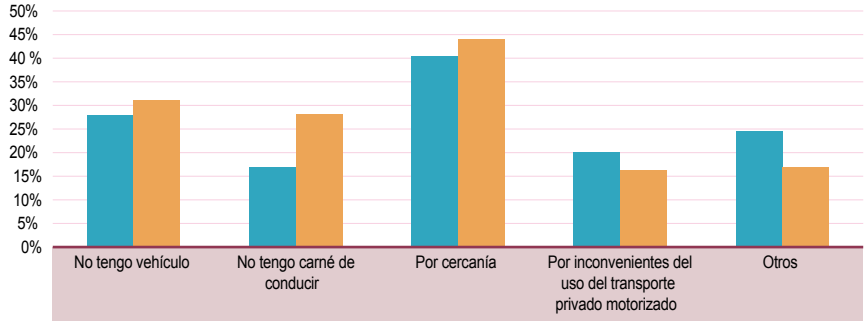
Consejería de Fomento y Vivienda

En este epígrafe analizaremos los datos obtenidos por la "Encuesta social 2011: movilidad en las regiones urbanas de Andalucía" del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Esta encuesta se ha realizado en nueve regiones urbanas de movilidad cotidiana intensa situadas en los entornos de Almería, Bahía de Cádiz-Jerez, Campo de Gibraltar, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla, en las que reside el 71,3% de la población andaluza (6.004.835 personas) en 221 municipios.

En las regiones urbanas de la Comunidad Autónoma de Andalucía se desplazan cada día 4.166.204 personas, hombres y mujeres en una proporción idéntica y efectúan unos 13.681.553 desplazamientos en un día laborable, lo que supone 3 desplazamientos en día laborable por término medio. Para la realización de estos desplazamientos, un 29% de la población va a pie (el 24% de los hombres y el 34% de las mujeres), mientras que un 71% emplea medios de transporte públicos o privados (un 75,4% de los hombres y un 65,9% de las mujeres). Un 6,8% de la población emplea medios de transporte públicos, de los que el 4,7% son hombres y el 8,9% mujeres. El transporte privado es el medio de desplazamiento para el 63,8% de la población, ya sea como conductor de un vehículo, viajando como acompañante del conductor o conductora, utilizando la bicicleta, la motocicleta o el ciclomotor. Un 70,7% de los hombres y un 50,7% de las mujeres opta por el transporte privado.

Profundizando en el uso del transporte privado o público para realizar desplazamientos, la encuesta muestra que 1.333.755 personas en las zonas urbanas de Andalucía no utilizan el transporte privado para desplazarse, de ellas el 59,7% son mujeres y el 40,3% hombres. Los principales motivos alegados para no usar el transporte privado coinciden en hombres y mujeres. En primer lugar, la cercanía, un 44% de las mujeres y un 40,5% de los hombres, y en segundo lugar que no disponen de vehículo propio, un 31% las mujeres y un 27,9% los hombres. En el caso de las mujeres, el tercer motivo para no usar el transporte privado es carecer de carné de conducir (un 28,1%) y en el caso de los hombres, el tercer motivo son los inconvenientes de usar transporte privado motorizado (20%).

Gráfico 3.84. Personas de 16 y más años que no se desplazan en transporte privado según motivo y sexo. Año 2011

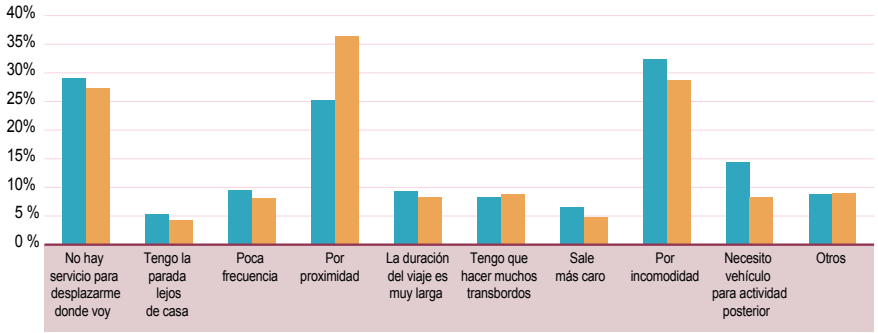


	No tengo vehículo	No tengo carné de conducir	Por cercanía	Por inconvenientes del uso del transporte privado motorizado	Otros
Hombres	27,9%	16,8%	40,5%	20,0%	24,5%
Mujeres	31,0%	28,1%	44,0%	16,3%	16,9%

Nota: Porcentajes horizontales sobre cada sexo. Máximo tres respuestas
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Por lo que se refiere al uso del transporte público, esta es la opción para 1.998.277 personas (un 58,1% son mujeres y el 41,9%, hombres), sin embargo 3.660.068 personas de las zonas urbanas de Andalucía no lo emplean. De quienes no lo emplean, un 48,1% son mujeres y un 51,9% hombres.

Gráfico 3.85. Personas de 16 y más años que en día laborable no se desplazan en transporte público según motivo. Año 2011



	No hay servicio para desplazarme donde voy	Tengo la parada lejos de casa	Poca frecuencia	Por proximidad	La duración del viaje es muy larga	Tengo que hacer muchos transbordos	Sale más caro	Por incomodidad	Necesito vehículo para actividad posterior	Otros
Hombres	29,0%	5,4%	9,5%	25,3%	9,4%	8,2%	6,6%	32,5%	14,3%	8,7%
Mujeres	27,4%	4,3 %	8,0%	36,4%	8,3%	8,8%	4,8%	28,8%	8,3%	9,0%

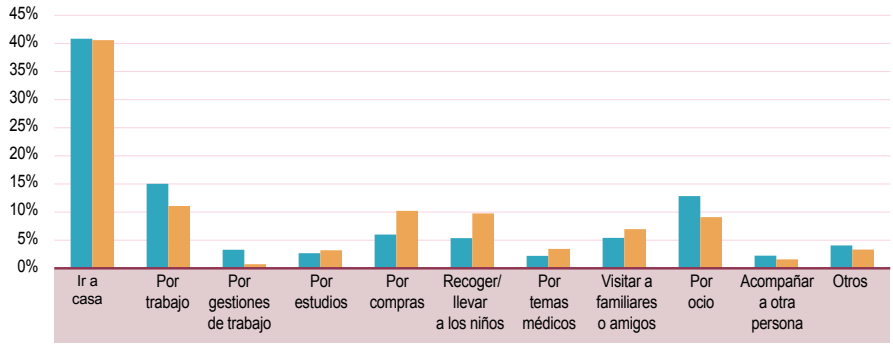
Nota: Porcentajes horizontales sobre cada sexo. Máximo tres respuestas
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Los tres principales motivos para no utilizar el transporte público son comunes a hombres y mujeres: que no existe el servicio al sitio al que se desplaza, que resulta incómodo o que el lugar de destino está próximo al origen del desplazamiento. No obstante, la primera causa alegada por los hombres de entre estas tres, es la incomodidad y en el caso de las mujeres, resulta ser la proximidad. También se registran diferencias por sexo en dos de los motivos alegados para no utilizar el transporte público; que sale más caro, más importante para los hombres que para las mujeres, y que necesitan el vehículo para una actividad posterior, también un motivo más alegado por los hombres que por las mujeres.

También es interesante observar los patrones de desplazamiento de hombres y mujeres en días laborables y fines de semana. En un día laborable, podemos observar que las mujeres se desplazan en mayor medida que los hombres cuando los desplazamientos se deben a estudios, compras, trasladar a menores, visitar a familiares o amigos y cuestiones de índole médica, mientras que los hombres se desplazan más como consecuencia de sus obligaciones laborales, ocio o para acompañar a otras personas.

En cualquier caso la mayor parte de los desplazamientos de hombres y mujeres en un día lablorable tienen motivaciones comunes: desplazarse a su domicilio o a su lugar de trabajo.

Gráfico 3.86. Personas de 16 y más años que se desplazan en día laborable según motivo. Año 2011

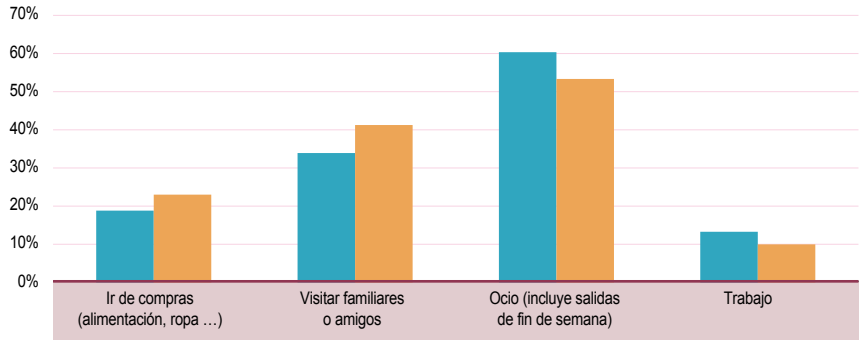


	Ir a casa	Por trabajo	Por gestiones de trabajo	Por estudios	Por compras	Recoger/ llevar a los niños	Por temas médicos	Visitar a familiares o amigos	Por ocio	Acompañar a otra persona	Otros
Hombres	40,8%	15,0%	3,3%	2,7%	6,0%	5,4%	2,2%	5,4%	12,8%	2,2%	4,1%
Mujeres	40,6%	11,1%	0,7%	3,2%	10,2%	9,8%	3,4%	7,0%	9,1%	1,6%	3,3%

Nota: Porcentajes horizontales sobre el total de su sexo
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Cuando se trata del fin de semana, el ocio es el motivo de desplazamiento mayoritario tanto para hombres como para mujeres, concentrando el 60,3% de los desplazamientos en el caso de los hombres y el 53,3% en el de las mujeres. Ahora bien, hay más mujeres que hombres que se desplazan con motivo de realizar visitas a familiares y amigos, así como para efectuar algún tipo de compra. Por su parte, un 13,3% de los desplazamientos realizados por los hombres en el fin de semana se deben a cuestiones laborales, mientras que en el caso de las mujeres este dato supone solo un 10% de los desplazamientos.

Gráfico 3.87. Personas de 16 y más años que se desplazan en fin de semana según actividad. Año 2011



	Ir de compras (alimentación, ropa ...)	Visitar familiares o amigos	Ocio (incluye salidas de fin de semana)	Trabajo
Hombres	18,8%	33,9%	60,3%	13,3%
Mujeres	23,0%	41,3%	53,3%	10,0%

Nota: Porcentajes horizontales sobre el total de su sexo
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

3.9. SALUD

Los indicadores que se presentan en este epígrafe ponen de relieve las diferencias entre hombres y mujeres en relación con la esperanza de vida, en la autopercepción que tienen de su estado de salud, en la distinta prevalencia de las patologías más habituales que determinan la muerte de hombres y mujeres, en la incidencia del suicidio entre unos y otras y, por último, en la dependencia de sustancias psicoactivas.

Las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres determinan un estado de salud y unas necesidades de intervención sanitaria y social diferentes. La perspectiva de género muestra que, más allá de estas diferencias biológicas, hay otros factores como los roles de género y las distintas responsabilidades y oportunidades definidos cultural y socialmente y asumidos por hombres y mujeres en las distintas etapas de la vida, que tienen un impacto directo en su salud, lo que se traduce en un diferente grado de vulnerabilidad ante enfermedades o ausencia de estilos de vida saludables.

Asumiendo esta situación diferencial, la incorporación de la perspectiva de género al análisis de la salud busca alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, entendiendo como tal, que ambos tengan las mismas oportunidades de lograr el pleno desarrollo de su salud y bienestar. Desde un punto de vista más operativo, la igualdad en la salud implica eliminar esas desigualdades socialmente construidas que son evitables y suprimir también los factores que las determinan, al tiempo que dar satisfacción a las necesidades sanitarias surgidas de las diferencias sexuales.

En este sentido la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, dispone que el sistema sanitario público de Andalucía debe impulsar las medidas de promoción y prevención de la salud oportunas para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres. Además, en el ámbito de la investigación biomédica establece que se impulsarán líneas y proyectos de investigación que permitan conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres. Estas medidas se han incluido y desarrollado ampliamente en la Ley 16/2011, de Salud Pública de Andalucía. Ambas normas han venido a dar carácter normativo a medidas que el sistema sanitario público de Andalucía estaba llevando a cabo ya desde principios de la década pasada en ejecución del III Plan de Salud que estableció la igualdad de género como uno de sus ejes transversales de intervención.

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

Consejería de Salud y Bienestar Social

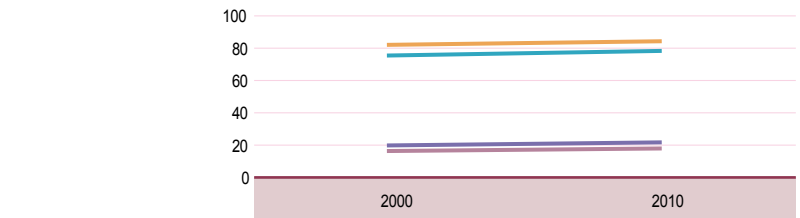
La esperanza de vida es el número medio de años que se prevé que una persona puede vivir si se mantienen en el futuro las tasas de mortalidad por edad del momento. Se trata de uno de los mejores datos para valorar el grado de desarrollo sanitario y socioeconómico de las poblaciones.

La esperanza de vida sigue una evolución ascendente desde el año 1975 hasta el año 2010 en ambos sexos. Durante este intervalo de tiempo, las mujeres han mantenido aproximadamente 6 años más de esperanza de vida al nacimiento que los hombres. En el año 2010, las mujeres tenían una esperanza de vida de 83,6 años; la estimada para los hombres era de 77,7 años. No obstante, de 2009 a 2010 en los hombres se ha incrementado en 0,5 años la esperanza de vida mientras que en las mujeres ese incremento ha sido menor, de 0,3 años.

También sigue aumentando en Andalucía la esperanza de vida a los 65 años, situándose en el año 2010 en 17,3 años para los hombres y en 21,1 años para las mujeres.

Como se puede observar en el gráfico de evolución de la esperanza de vida, entre los años 2000 y 2010, se detecta un progresivo crecimiento de estos valores tanto para los hombres como para las mujeres.

Gráfico 3.88. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2000 y 2010



	2000	2010
EV Nacimiento. Hombres	74,9	77,7
EV Nacimiento. Mujeres	81,4	83,6
EV 65 años. Hombres	15,7	17,3
EV 65 años. Mujeres	19,3	21,1

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

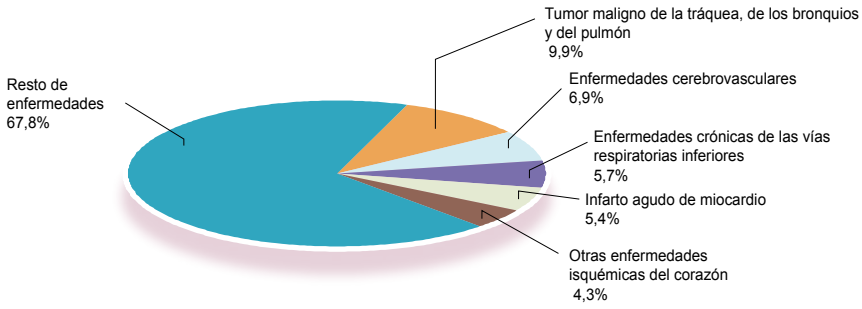
3.9.2. Defunciones registradas en Andalucía debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

Consejería de Salud y Bienestar Social

Como ha quedado reflejado en anteriores ediciones de este Informe, en Andalucía las principales causas de muerte difieren para hombres y para mujeres. El hecho de que hombres y mujeres mueran principalmente por distintas causas, implica también la necesidad de analizar la morbilidad de forma diferenciada para mujeres y hombres, ya que esta información resulta esencial para lograr una planificación sanitaria con perspectiva de género.

Las cinco causas principales de muerte de los hombres representan un 32,2% y en las mujeres un 31,3% del total de muertes por cada sexo. Según los datos de defunciones registradas en Andalucía para el tercer trimestre del año 2011, la primera causa de muerte entre los hombres continúa siendo el tumor maligno de tráquea, de los bronquios o de los pulmones (9,9%) registrándose un ligero incremento con respecto a los datos del año 2010 (9,1%). Las otras cuatro causas de mortalidad en los hombres no varían, observándose el mayor incremento porcentual en el infarto de miocardio que pasa de ser la causa de muerte de un 4,8% de la población masculina en 2010 a un 5,4% en 2011.

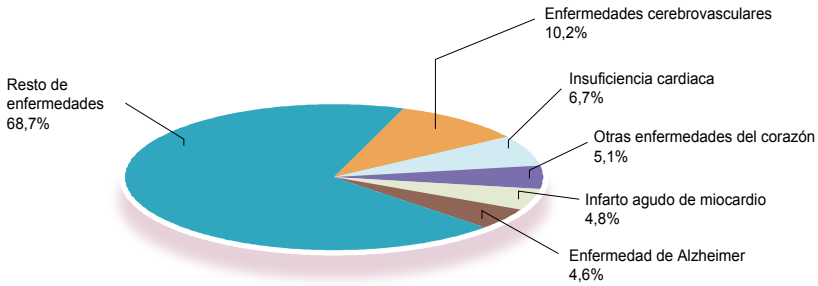
Gráfico 3.89. Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 3T/2011



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

Por su parte, entre las mujeres las enfermedades cerebrovasculares (10,2%) siguen siendo la principal causa de muerte, seguida de la insuficiencia cardiaca (6,7%). Un año más se observa que las mujeres mueren en mayor medida por enfermedades cerebrovasculares que los hombres, un 10% por a un 6,9%. Como novedad respecto al año 2010, aparece como quinta causa más frecuente de muerte en las mujeres la Enfermedad de Alzheimer (4,6%) en detrimento de las enfermedades del aparato respiratorio.

Gráfico 3.90. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 3T/2011



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

En general, se observa como entre los hombres y las mujeres siguen predominando las causas de mortalidad relacionadas con hábitos y estilos de vida. No obstante, este año destaca la aparición entre las principales causas de mortalidad en mujeres, de la Enfermedad de Alzheimer que puede relacionarse con el progresivo aumento del envejecimiento de la población femenina.

Esta circunstancia se aprecia muy bien en el apartado 3.1 de este capítulo dedicado a la población andaluza según su edad y específicamente a los datos que muestra el índice de senilidad.

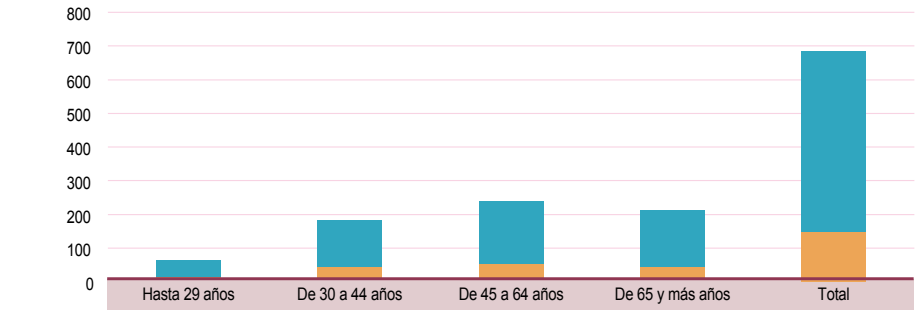
3.9.3. Defunciones registradas en Andalucía por causa del suicidio

Consejería de Salud y Bienestar Social

El descenso de las personas fallecidas por accidente de tráfico ha colocado al suicidio como la primera causa de muerte no natural (no debida a una enfermedad de forma directa) en España, siendo responsable del 1,2% de las muertes de los hombres y del 0,4% de las mujeres. Y ello pese a que, en el año 2010, se ha producido un descenso en el número registrado de suicidios como causa de muerte, tanto en hombres como en mujeres. En 2010, de las 685 personas fallecidas, 537 fueron hombres (78,4%) y 148, mujeres (21,6%) evidenciándose una significativa brecha de género en el control sobre el propio cuerpo que hombres y mujeres ejercen en un momento crítico de su vida.

Por franjas de edad, se observa que la mayor diferencia en el porcentaje entre hombres y mujeres de muertes por suicidio, ocurre en el intervalo de hasta 29 años, representando los hombres un 84,6% del total y las mujeres un 15,4%. Para el resto de intervalos las proporciones oscilan alrededor de un 25% en mujeres y un 75% en hombres, sin que se observen diferencias significativas con respecto a otros años.

Gráfico 3.91. Número de muertes por suicidio, sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2010



	Hasta 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 y más años	Total
Hombres	44	138	186	169	537
Mujeres	8	45	52	43	148

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.9.4. Consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancias, periodo y sexo

Consejería de Salud y Bienestar Social

En este epígrafe se presentan los datos procedentes del estudio "La población andaluza ante las drogas", que analiza las prevalencias de consumo de sustancias psicoactivas a través de la realización de una encuesta bienal entre la población de 12 a 64 años.

El objetivo principal de esta encuesta es conocer la prevalencia del consumo de distintas sustancias psicoactivas entre la población andaluza, así como las principales características sociodemográficas de las personas consumidoras de las drogas más frecuentes. El primer estudio tuvo lugar en el año 1987 y los datos que se presentan aquí proceden del último estudio presentado en el año 2012 y referido a datos de 2011.

Sin duda alguna y con gran diferencia, el alcohol es la sustancia psicoactiva con un consumo más extendido en nuestro entorno. En Andalucía, en 2011, el 86,4% de las personas entrevistadas (de 12 a 64 años) señala que lo ha tomado en alguna ocasión, el 74% lo ha consumido en el último año y el 58% en el último mes. El consumo de alcohol es bastante superior entre los hombres que entre las mujeres y la diferencia se acrecienta a medida que se trata de un consumo más reciente y habitual. Así, el consumo diario en los hombres es del 14,2% y del 3,4% entre las mujeres.

La edad media del primer consumo de alcohol es de 16,9 años, descendiendo medio año con respecto al estudio de 2009 y siendo más notable el descenso entre las mujeres, al significar casi un año entero, de 18,6 años a 17,7 años.

En cuanto al tabaco, su consumo diario se sitúa en el año 2011 en el 36,1% de la población estudiada. El dato supone el consumo más elevado desde el estudio del año 1994. No obstante, con respecto al estudio de 2009, puede destacarse que se incrementa el porcentaje de personas que indican no haber fumado nunca (41,8%).

El porcentaje de personas fumadoras a diario es mayor entre los hombres (39,5%) que entre las mujeres (32,5%), sin embargo, el porcentaje de fumadoras ocasionales es un punto más elevado entre las mujeres (5,9%) que en los hombres (4,9%).

Consumo de drogas por frecuencia, tipo de sustancia y sexo. Año 2011

	Consume alguna vez		Consumo último año		Consumo último mes		Consumo diario último mes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alcohol	89,6	83,1	80,6	67,2	67,8	48	14,2	3,4
Tabaco	65,9	50,3					39,5	32,5
Cannabis*	35,9	17,9	15,8	6,8	12,5	4,4	0	0
Cocaína en polvo	9,5	2,5	2,8	0,8	1,4	0,3	0,1	0
Cocaína base y crack	1,7	0,4	0,6	0,1	0,4	0	0	0
Éxtasis, MDMA y otras drogas de síntesis	4,4	1,6	1,2	0,6	0,3	0,3	0	0
Alucinógenos	3,6	1,6	0,8	0	0	0	0	0
Anfetaminas**								
SPEED	3,9	1,5	0,5	0,4	0,2	0,1	0	0
Tranquilizantes con prescripción médica	9,6	13,2	5,4	7,3	3,7	5,6	2,2	3,6
Tranquilizantes sin prescripción médica	1,3	1,7	0,5	0,9	0,3	0,4	0	0
Inhalables	0,5	0,2	0,1	0	0	0	0	0
Heroína	1,4	0,1	0	0	0	0	0	0
Hipnóticos y somníferos con prescripción médica	5,3	7,1	3,5	5	2,6	4,1	1,5	2,8
Hipnóticos y somníferos sin prescripción médica	0,9	1,2	0,4	0,7	0,2	0,5	0,2	0,1
Extasis líquido o GHB	1,3	0,3	0,2	0	0	0	0	0

Nota: Porcentaje de población de 12 a 64 años

* Cannabis: debido a que los datos sobre consumo de cannabis se han obtenido a partir de una recodificación del consumo de hachís y de marihuana de manera independiente, este año no es posible ofrecer información sobre la frecuencia de consumo en el último mes.

** Anfetaminas: se pregunta de forma conjunta por el consumo de anfetaminas y speed (versión en polvo, que se consume por via esnifada, es el consumo mayoritario)

La media de edad a la que se produce el inicio del consumo de tabaco no ha variado significativamente en los últimos dos años (16,8 años en 2009 y 16,5 años en 2011). No obstante, por sexo, debe señalarse que la media de edad de inicio de las mujeres ha pasado de 17,3 años en 2009 a 16,7 años en 2011. De este modo, la diferencia entre la media de edad de inicio de hombres y de mujeres se acorta, al ser 16,3 años los hombres y 16,7 las mujeres.

Después del tabaco y el alcohol, las drogas, con un uso más extendido en la población andaluza, son el cannabis (un 27% lo ha consumido alguna vez en la vida), la cocaína en polvo (un 6% lo ha consumido alguna vez) y las legal highs (3,9%), producto este último adquirido en su mayor parte a través de Internet y que define a un gran grupo de sustancias.

El consumo de sustancias ilegales se ha incrementado, en términos generales, con respecto al estudio de 2009. Esta tendencia al alza se refleja, por ejemplo, en el aumento del consumo alguna vez en la vida de todas las sustancias excepto la cocaína en polvo y los hipnóticos. Además, resulta especialmente elevado el consumo de legal highs.

Los hombres presentan prevalencias de consumo más altas que las mujeres en prácticamente todas las sustancias analizadas, excepto en los hipnóticos y sedantes, como reflejan anteriores estudios. El consumo de hipnóticos y somníferos con prescripción médica es casi el doble en las mujeres que en los hombres, al contrario que sin prescripción médica.

3.10. Agricultura y Pesca

El concepto de ruralidad de un territorio se caracteriza por la densidad de población, la importancia relativa de la actividad agraria, los bajos niveles de renta, el aislamiento geográfico y las dificultades de vertebración territorial. Desde este punto de vista, el 90% del territorio andaluz puede considerarse rural, donde reside el 54,9% de la población, siendo el 49,8% mujeres.

Más allá de estos datos territoriales y demográficos, también debe destacarse la relevancia del sector agrario andaluz desde un punto de vista económico. La Renta Agraria andaluza supuso, en 2011 y en términos corrientes, 7.655 millones de euros, a pesar del descenso de un 3,7% respecto al año 2010. Igualmente, según la Encuesta de Población Activa, las personas ocupadas en el sector primario en Andalucía suponen un 7,2% del total de personas ocupadas en todos los sectores (191.500 personas) pese a la disminución del 9% respecto del año anterior.

Como consecuencia de un proceso migratorio selectivo en las áreas rurales, la población ocupada en la actividad agraria acusa una fuerte masculinización y envejecimiento. Según los datos del Censo Agrario del año 2009, el 96% de las personas titulares de explotaciones agrarias andaluzas son personas físicas, de las cuales el 30% son mujeres, dato que se ha incrementado en 2 puntos porcentuales respecto al Censo de 1999. De igual forma, los datos del Censo de 2009 revelan que el 31% de las personas titulares tienen 65 años o más y el 55% más de 55 años.

Los datos que recoge el Censo Agrario también muestran que las mujeres representan más de un tercio de las personas que trabajan en las explotaciones agrarias familiares pero, en la mayor parte de los casos, son los hombres quienes figuran como titulares de las explotaciones. Las mujeres aparecen como cónyuges en la categoría de “ayuda familiar” cuando generalmente son corresponsables del trabajo que se realiza en las explotaciones, sin que ello quede registrado en las estadísticas.

Con respecto a las personas empleadas en el sector pesquero, un 93% de los trabajadores afiliados al Régimen Especial del Mar, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia son hombres. No obstante, en el subsector de la acuicultura los datos muestran que la participación de las mujeres en términos de empleo es algo superior, alcanzando el 10%, aunque este porcentaje se puede matizar atendiendo al tipo de jornada realizada.

La información sobre titularidad de las explotaciones agrarias y empleo en la acuicultura se complementa con las cifras de afiliaciones a los regímenes especiales agrario y del mar de la Seguridad Social, en los que se aprecia el peso relativo que tienen las personas afiliadas a estos dos regímenes en Andalucía sobre el conjunto de España, así como su evolución interanual.

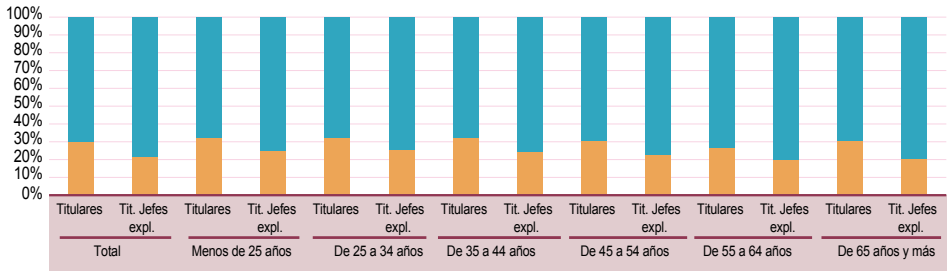
3.10.1. Personas que ejercen la jefatura de explotaciones agrarias computado como trabajo familiar según edad y sexo

Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

Además de la información sobre titularidad femenina de las explotaciones agrarias cuyos datos correspondientes al Censo Agrario 2009 pueden consultarse en la edición del año pasado de este informe, resulta interesante analizar otras variables, tal como la variación que se registra, en función del sexo, entre las personas que son titulares de explotaciones agrarias y aquellas que, pertenecientes a su entorno familiar, ejercen la jefatura de la explotación.

Se entiende que una persona ejerce la jefatura de una explotación cuando es responsable de la gestión corriente y cotidiana de la explotación agraria. Y se computa como trabajo familiar a efectos del Censo Agrario al titular, su cónyuge o pareja y otros miembros de la familia siempre que realicen trabajos agrarios para la explotación, ya sea de forma continua o eventual, como asalariados o no asalariados.

Gráfico 3.92. Trabajo familiar: titulares persona física y jefes de explotación según edad y sexo. Año 2009



	Total		Menos de 25 años		De 25 a 34 años		De 35 a 44 años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años		De 65 años y más	
	Titulares	Tit. Jefes expl.	Titulares	Tit. Jefes expl.	Titulares	Tit. Jefes expl.	Titulares	Tit. Jefes expl.	Titulares	Tit. Jefes expl.	Titulares	Tit. Jefes expl.	Titulares	Tit. Jefes expl.
Hombres	162.203	1456.87	740	645	9.425	8.649	24.565	23.312	36.801	34.973	40.598	36.630	50.074	41.478
Mujeres	69.279	40.896	353	214	4.461	2.947	11.673	7.583	16.254	10.416	14.660	9.005	21.878	10.731

Fuente: Censo Agrario 2009. Instituto Nacional de Estadística

Según los datos del gráfico anterior, las mujeres suponen el 21,9% del total de las personas que desempeñan la jefatura de las explotaciones, mientras que son titulares de un 29,9% de ellas. Por lo tanto, un 8% de las mujeres titulares no ejerce la jefatura de su explotación.

El análisis por edad muestra que, a menor edad de las mujeres, mayor es el porcentaje de estas que ejercen la jefatura de la explotación. Entre las mujeres de hasta 44 años, el porcentaje de jefas de explotación ronda el 25% del total. De los 45 a 54 años las jefas de explotación suponen un 22,9% del total, mientras que de los 55 a 64 años alcanzan el 19,7% y, aquellas de más de 65 años son jefas en un 20,6% de las explotaciones. Para entender como estos datos por edad determinan el porcentaje global de mujeres jefas de explotación, basta saber que el 73,7% de las mujeres titulares de explotaciones tienen más de 44 años, circunstancia que se da también entre los hombres (77,6%).

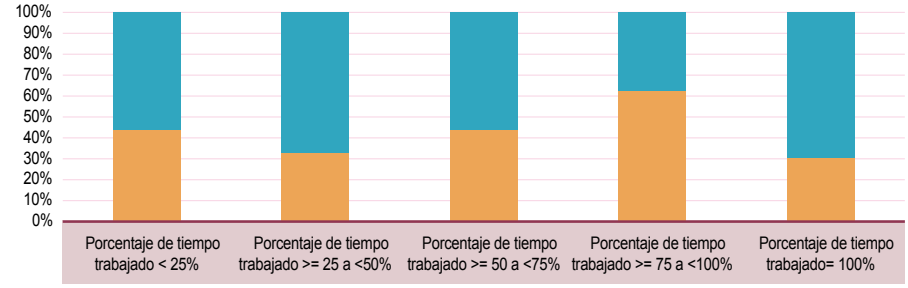
La mayor diferencia entre titularidad de una explotación y ejercicio de su jefatura, se da en la franja de 65 años y más (9,9 puntos porcentuales) mientras que las edades en las que menos acusada es la diferencia es entre 25 y 34 años (6,7 p.p.) y 55 a 64 años (6,8 p.p.), seguidas de las franjas de menores de 25 años (7,4 p.p.) y mujeres de 35 a 44 años (7,7 p.p.).

3.10.2. Otra mano de obra familiar según sexo y porcentaje de tiempo trabajado

Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

El Censo Agrario también permite conocer el número de familiares que trabajan en las explotaciones agrarias, observándose en los datos que, del total de familiares empleados, un 43,6% son mujeres.

Gráfico 3.93. Otra mano de obra familiar según sexo y tiempo trabajado. Año 2009



	Porcentaje de tiempo trabajado < 25%	Porcentaje de tiempo trabajado >= 25 a <50%	Porcentaje de tiempo trabajado >= 50 a <75%	Porcentaje de tiempo trabajado >= 75 a <100%	Porcentaje de tiempo trabajado= 100%
Hombres	165.424	12.046	4.070	4.574	4.674
Mujeres	128.582	5.880	3.179	7.544	2.027

Fuente: Censo Agrario 2009. Instituto Nacional de Estadística

La mayor parte de los familiares, tanto hombres como mujeres, trabajan en la explotación menos del 25% del tiempo, es decir, menos de 456 horas al año. Es el caso del 87% de los hombres y también de las mujeres que aportan su trabajo a la explotación familiar. En este tramo de tiempo, del total de personas que aportan trabajo a la explotación agraria un, 43,7% son mujeres y un 56,3% son hombres.

El siguiente tramo de tiempo, por número de personas que trabajan, es el de 25-50%, equivalente a entre 456 y 912 horas al año, que reúne un 32,8% de mujeres y un 67,2% de hombres. Finalmente, el tercer tramo, por tamaño de la mano de obra es el de entre 75 y 100%, entre 1.369 y 1.826 horas anuales, que agrupa a un 62,3% de mujeres y un 37,7% de hombres.

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

Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

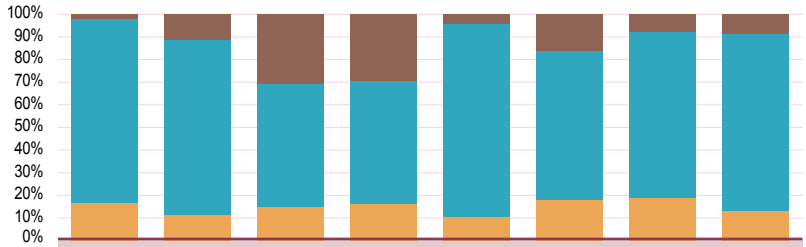
El subsector ganadero también presenta una escasa presencia de mujeres titulares de las explotaciones ganaderas. En el año 2011, el 13,2% de las explotaciones ganaderas son de titularidad femenina, registrándose un leve aumento con respecto al año 2010 de 0,1 puntos porcentuales. Un 78,2% de las exploraciones ganaderas son de titularidad masculina, que supone un incremento de 1,3 puntos porcentuales respecto a 2010. Por último, el 8,6% de estas explotaciones son titularidad de una persona jurídica que supone 2,5 puntos porcentuales menos que en 2010.

En función del tipo de ganado, la explotación más numerosa en Andalucía es la equina que significa un 54% del total. El 58,8% de los hombres titulares de una explotación ganadera lo son de explotaciones equinas, porcentaje que es del 43,2% en el caso de las mujeres. En cuanto a la distribución por sexo de la titularidad de estas explotaciones, un 85% son masculinas y el 15% restante femeninas.

El siguiente tipo de explotación por importancia es la ovino/caprino, que supone un 16,7% del total de explotaciones, y que son de titularidad masculina en el 74% de los casos y femenina en un 19%. 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 (9,2%), siendo la titularidad masculina del 66% y la femenina del 18%, la segunda con mayor presencia femenina tras la ovino/caprina.

Gráfico 3.94. Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía. Año 2011



	Apícola	Avícola	Bovina	Cunícola	Equino	Porcino	Ovino/caprino	Total
Jurídica	74	1.317	3.152	101	3.080	1.963	1.663	11.350
Hombres	3.104	9.225	5.620	187	60.372	7.930	16.169	102.607
Mujeres	635	1.347	1.498	56	7.476	2.150	4.142	17.304

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente. SIGGAN (Sistema de Información para la Gestión Ganadera Andaluza)
Nota: Datos a enero de 2012 con la base consolidada de 2011

La distribución por sexo de la titularidad de las explotaciones no presenta variaciones significativas respecto al año 2010.

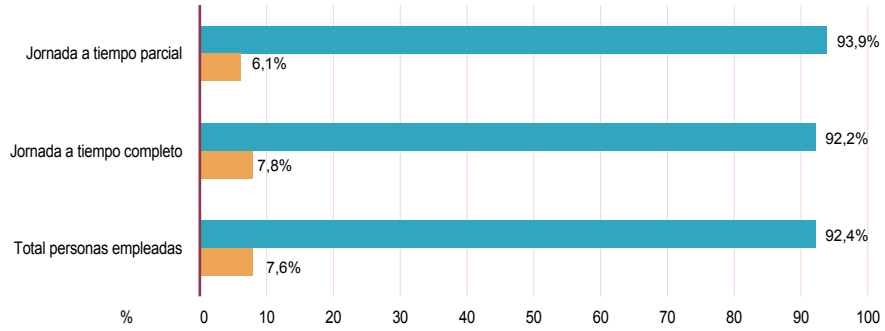
3.10.4. Distribución del empleo generado en la acuicultura según sexo y tipo de jornada

Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

La masculinización es una característica que acusa aún más el sector pesquero, especialmente en el empleo directo en actividades extractivas, donde las mujeres sólo representaban el 2,3% de los empleos o 188 empleos en el año 2010. Sin embargo, en el empleo indirecto el porcentaje de mujeres empleadas asciende al 34,2%, como consecuencia, sobre todo, de la presencia de mujeres en la industria transformadora de productos derivados de la pesca, donde el empleo femenino representa el 57,6%.

Aunque globalmente la presencia de mujeres en la pesca extractiva es poco significativa, sí lo es en el subsector acuícola. Así, en el año 2011, el empleo femenino representó un 15% del total, lo que significa un incremento de 5 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Gráfico 3.95. Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2011



Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

En cuanto al empleo en el subsector acuícola por tipo de jornada, el 88% de las mujeres realizan jornadas a tiempo completo, si bien en el conjunto del empleo a jornada completa las mujeres representan el 7,8%, un porcentaje que baja hasta el 6,1% en el trabajo a jornada parcial.

3.II. Medio Ambiente

El Informe presenta, en este apartado, los últimos datos disponibles sobre la participación masculina y femenina en el empleo del sector ambiental. La incorporación de las mujeres a las actividades profesionales en determinados subsectores ambientales que se desarrollan en el entorno rural, tiene una importancia estratégica para la consolidación de la población femenina en ese medio, tal y como se ha señalado en el anterior epígrafe de este capítulo dedicado a la agricultura y la pesca.

Las empresas y entidades con establecimientos vinculados a actividades medioambientales en Andalucía ocupan a un total de 89.002 efectivos, siendo 70.337 a dedicación plena. Estos empleos, que representan el 3% del total de la ocupación o puestos de trabajo en la región andaluza, se distribuyen mayoritariamente en tres ámbitos de actuación ambiental prioritarios. El primer ámbito es la gestión de residuos, reciclaje y descontaminación de espacios que, con 21.520 efectivos, acapara aproximadamente la cuarta parte del empleo ambiental. En segundo lugar se encuentra el ámbito de la agricultura, ganadería y pesca ecológica, con un considerable peso en la estructura, más del 19% del total del empleo ambiental, si bien es éste el ámbito en el que el trabajo a tiempo parcial es más frecuente. Finalmente, el tercer ámbito de actuación ambiental prioritario es la gestión sostenible de los recursos hídricos, que absorbe el 14,5% del empleo.

La comparación con respecto al año 2008 hay que realizarla solamente en términos de oferta de bienes y servicios medioambientales, excluyendo del cómputo a la industria no ambiental, que no ha sido estimada para el ejercicio 2010. Atendiendo a dichas consideraciones, es decir, exclusivamente al empleo medioambiental estimado en los años 2008 y 2010, los resultados arrojan una tasa de variación negativa de más del 9,5%, en términos absolutos 9.659 empleos menos, que responde a la tendencia general del actual ciclo económico marcado por la pérdida de empleo en casi todos los ámbitos de la actividad económica.

En el ámbito nacional, los datos sobre empleo ambiental han sido estimados por el Observatorio de la Sostenbilidad en España y la Fundación para la Biodiversidad y, según los mismos, la economía verde representa un 2,2% del empleo total de la economía española y un 2,4% del PIB a precios de mercado. En cuanto a la localización geográfica de los empleos verdes, los datos muestran que las comunidades de Cataluña, Andalucía, Madrid y Comunidad Valenciana concentran el 57% de los

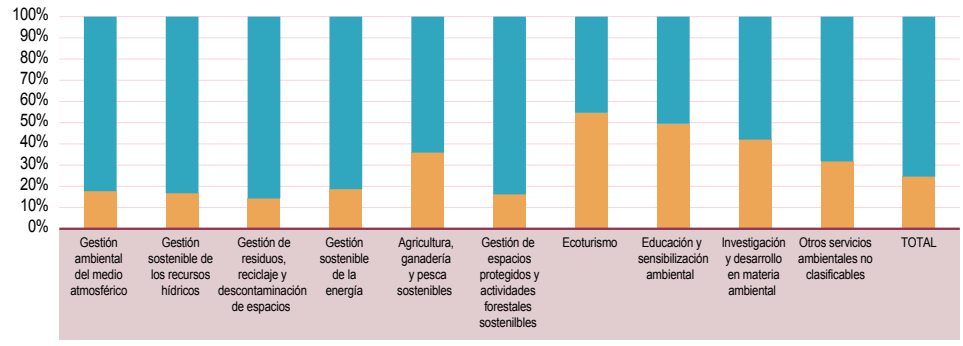
empleos. Por otra parte, el empleo verde ha sido señalado por la Comisión Europea en diversos informes como uno de los sectores con mayor potencial de crecimiento para los próximos años, si se ponen en práctica las políticas de eficiencia energética adecuadas[9].

3.II.1. Personal ocupado a tiempo completo en los diferentes ámbitos de actuación ambiental en Andalucía

Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

Los últimos datos disponibles sobre el empleo vinculado al sector medioambiental en Andalucía muestran una participación femenina que, en términos generales, supone una cuarta parte del total, aunque en determinados subsectores se aprecian situaciones de equilibrio e incluso áreas donde la participación femenina es mayoritaria. Esta participación se ha mantenido constante entre los años 2008 y 2010, fechas en las que se han llevado a cabo las últimas dos ediciones del trabajo estadístico "Actividad económica y medio ambiente".

Gráfico 3.96. Empleo en tiempo equivalente a dedicación plena por ámbitos de actuación ambiental y sexo en Andalucía. Año 2010



	Gestión ambiental del medio atmosférico	Gestión sostenible de los recursos hídricos	Gestión de residuos, reciclaje y descontaminación de espacios	Gestión sostenible de la energía	Agricultura, ganadería y pesca sostenibles	Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	Ecoturismo	Educación y sensibilización ambiental	Investigación y desarrollo en materia ambiental	Otros servicios ambientales no clasificables	TOTAL
Hombres	911	10.244	17.420	4.322	5.395	5.903	2.352	1.580	1.289	3.610	53.026
Mujeres	196	2.059	2.903	992	3.025	1.142	2.833	1.547	935	1.679	17.311

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

9 The number of Jobs dependent on the Environment and Resource Efficiency improvements. 2012. http://ec.europa.eu/environment/enveco/jobs/pdf/jobs.pdf

Los mayores desequilibrios se siguen observando en los ámbitos que generan mayor empleo ambiental, llegando al máximo en la gestión de residuos, reciclaje y descontaminación de espacios con un 14,3% de mujeres empleadas, que se mantiene en el mismo nivel del año 2008. También es llamativa la gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles que acusa aún un mayor desequilibrio que en el periodo anterior, con un 16,2% de mujeres, un punto porcentual menos; y la gestión sostenible de los recursos hídricos que acusa una mínima mejoría con un 16,7% y 0,8 puntos porcentuales más.

Los mayores niveles de representación femenina vuelven a darse en los sectores que tradicionalmente se aproximan más al equilibrio: ecoturismo, con un 54,6% de participación femenina, donde las mujeres empleadas superan incluso a los hombres que trabajan en este ámbito; la educación y sensibilización ambiental, con una distribución prácticamente paritaria por sexo; y la investigación y desarrollo en materia ambiental, con ligero predominio masculino (58%). En la agricultura, ganadería y la pesca sostenible la presencia de mujeres en el sector representa el 35,9% del total.

3.12. Turismo y Comercio

El sector comercial ha sido siempre una de las actividades productivas con más capacidad de crear y mantener el empleo. Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Población Activa (EPA), las personas ocupadas en el sector comercial suponen un 16,3% del total de personas ocupadas en Andalucía. El comercio sigue siendo en Andalucía una de las actividades más importantes del sector servicios, la segunda si se consideran conjuntamente las actividades inmobiliarias y servicios a empresas, y la primera si dichas actividades se consideran de forma independiente. El comercio en Andalucía tiene una mayor representatividad que la que el sector alcanza en el conjunto de la economía española, tanto en el total de las actividades productivas, como en relación con su sector servicios.

Por otra parte, los ingresos por turismo en Andalucía representaron el 11,5% del PIB de la Comunidad Autónoma, participación similar a la del año 2010. El número de turistas de origen nacional y extranjero aumentaron en el año 2011, con respecto al año anterior, en un 0,2% y un 5,7% respectivamente. Concretamente, el año 2011 se cierra con 21,8 millones de turistas, lo que supone un incremento del 2,3% respecto al año anterior. En cuanto al empleo, se ha registrado una media de 341.000 personas ocupadas en el sector turístico, que supone un aumento del 1,7%, siendo lo más relevante que ha sido el único sector económico que registra un crecimiento de empleo. Estas personas ocupadas representan el 12,3% del conjunto de la ocupación de Andalucía y un 16,3% de las personas ocupadas del sector servicios.

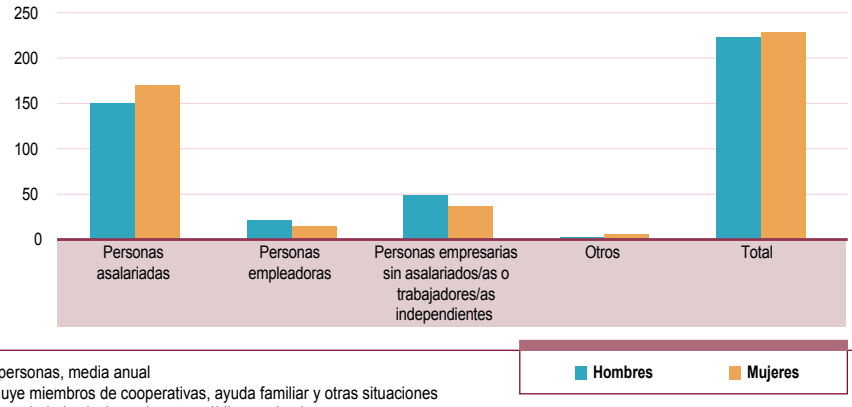
En este epígrafe se ofrecen los últimos datos disponibles sobre personas ocupadas en el sector comercial y turístico, así como los datos sobre la distribución por sexo de las personas que visitan Andalucía, atendiendo tanto a su procedencia como a los destinos y actividades que desarrollan desde un punto de vista turístico.

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

Consejería de Turismo y Comercio

Una de las transformaciones más importantes que se han producido en la ocupación comercial ha sido la sustitución de empleo autónomo por empleo asalariado que se viene registrando desde la última década del siglo XX. Los niveles de asalarización de Andalucía continúan estando por debajo de los del conjunto del Estado, diferencia que no es tan manifiesta para el total de la economía, ya que las tasas de asalarización española y andaluza están cercanas.

Gráfico 3.97. Personas ocupadas en el sector comercial por situación profesional y sexo en Andalucía. Año 2011



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. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

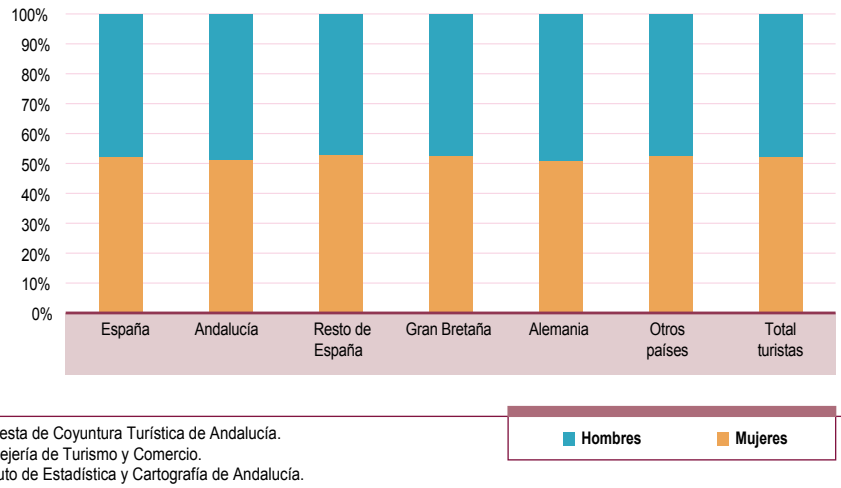
En lo relativo a la feminización, el sector comercio, y más específicamente el comercio al por menor, es uno de los sectores en los que la ocupación femenina ha encontrado mayores posibilidades de expansión. Tantas han sido las posibilidades, que el número de mujeres activas ha aumentado con mucha mayor intensidad en este sector hasta superar, en los últimos años, los niveles de actividad laboral de la población masculina.

3.12.2. 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 2011, el 48% fueron hombres y el 52% mujeres. El análisis según la procedencia, no presenta 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 3.98. Distribución porcentual de turistas según su procedencia por sexo. Año 2011



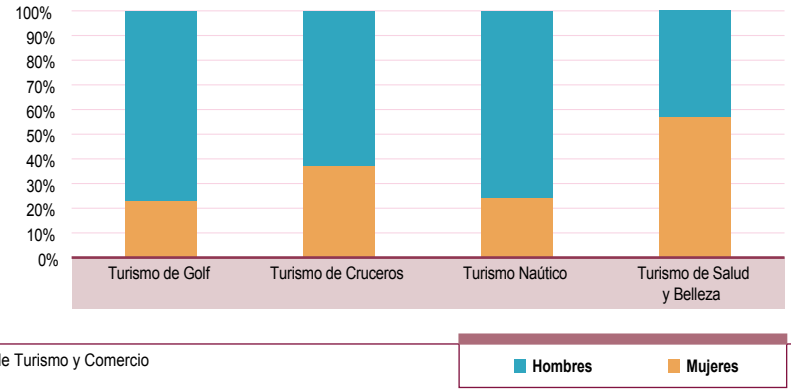
Fuente: Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía.
Consejería de Turismo y Comercio.
Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

En cuanto a la distribución territorial (litoral e interior) de los turistas recibidos en Andalucía se presenta una distribución por sexo muy similar a la media del total de turistas, si bien el turismo de interior es más equilibrado que el del litoral desde el punto de vista de presencia de hombres y mujeres.

Distribución porcentual de turistas según territorio por sexo. Año 2011	Hombres (%)	Mujeres (%)
Turismo en el litoral andaluz	48	52
Turismo en el interior de Andalucía	50	50

En la segmentación turística según principal motivación, sí se observan sesgos de género, ya que existe una mayor preponderancia de hombres en ciertas actividades como el golf, turismo náutico y cruceros, mientras que las mujeres se concentran en mayor medida en el turismo para la salud y belleza.

Gráfico 3.99. Distribución de turistas según segmentos turísticos. Año 2011



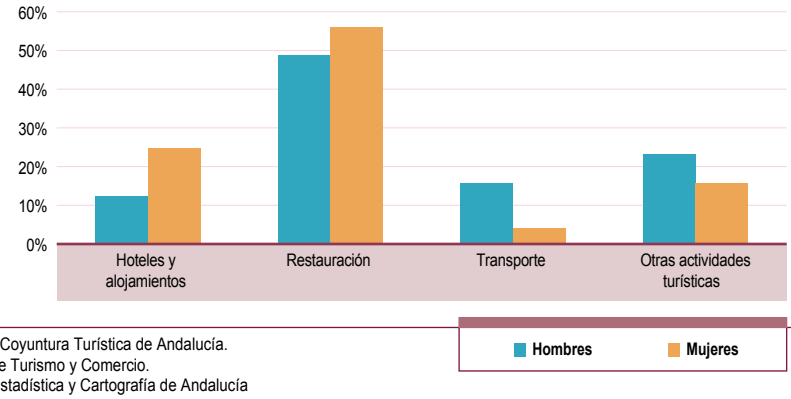
Fuente: Consejería de Turismo y Comercio

3.12.3. Personas ocupadas en el sector turístico

Consejería de Turismo y Comercio

En la Industria Turística andaluza trabajaban, en el año 2011, más hombres que mujeres: un 58,8% (200,5 mil hombres ocupados) por un 41,2% (140,4 mil mujeres ocupadas). Esta distribución por sexo de la ocupación, se asemeja más a la que presenta la economía andaluza en su conjunto que a la que exhibe el sector servicios.

Gráfico 3.100. Distribución de personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística. Año 2011



Fuente: Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía.
Consejería de Turismo y Comercio.
Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

También se observa una distribución de la ocupación masculina y femenina diferente por ramas de actividad turística: es muy elevada la presencia de mujeres en las ramas de Restauración o en Hoteles y alojamientos, y muy baja en la rama del Transporte. La presencia de los hombres es más importante en la rama de Restauración (48,7%) y se distribuyen más uniformemente entre las restantes ramas.

La comparación de estas cifras con las que se alcanzaron el año anterior, pone en evidencia una evolución contrapuesta del empleo masculino y femenino. En el año 2011, se ha reducido el número de mujeres ocupadas en la Industria Turística andaluza un 2,3%, mientras que ha aumentado en un 4,6% el número de ocupados hombres. Por ello, las trabajadoras del sector encadenan tres años consecutivos de pérdidas de puestos de trabajo, en comparación con los hombres que han aumentado su presencia tanto este año como el anterior.

La pérdida de ocupación en la rama de Otras actividades turísticas ha sido la responsable del comportamiento descendente del empleo femenino en 2011, pues ha contrarrestado los crecimientos registrados para este colectivo en el resto de ramas del sector turístico andaluz. También los hombres han registrado descensos de efectivos en esta rama, pero menos intensos que las mujeres, de modo que el descenso ha sido compensado con los buenos resultados registrados en las demás ramas, destacando el crecimiento de efectivos en Restauración.

El estudio de la composición del empleo asalariado en actividades características del turismo en Andalucía del año 2011, atendiendo a las características personales del trabajador/a como edad, nivel educativo y sexo, muestra que el 56,3% de las personas asalariadas son hombres y el 43,7% mujeres. En el sector turístico, la tasa de asalarización, o porcentaje de personas trabajadoras por cuenta ajena, se cifra en un 77,4% en la Hostelería, inferior al 83,1% de referencia para la población ocupada en Andalucía.

3.13. Cultura y Deporte

La participación de los hombres y las mujeres en la actividad cultural puede analizarse desde dos vertientes diferentes. Por un lado como población consumidora, usuaria y asistente a infraestructuras y actividades culturales tales como bibliotecas, museos, teatros, eventos musicales, etc. Y, por otro, como participantes activos en la generación de cultura, es decir, como fuerza laboral en el sector cultural y como generadores de obras culturales (literarias, pictóricas, etc.).

Para obtener una radiografía con estas dos realidades, el presente epígrafe ofrece los datos sobre las personas usuarias de bibliotecas, visitantes de los museos y espacios culturales de Andalucía, sobre el empleo generado por el sector cultural en sus diferentes dimensiones y, como novedad en los Informes de evaluación de impacto de género del Presupuesto, los datos sobre la propiedad intelectual en Andalucía.

Al observar esta información veremos, en términos generales, que mientras las mujeres son usuarias mayoritarias de las infraestructuras y servicios culturales, en el caso del empleo y la generación de propiedad intelectual los hombres representan un porcentaje superior.

Por lo que se refiere al deporte, los datos disponibles ponen de manifiesto que en las edades más tempranas hay pocas desigualdades en la tasa de práctica deportiva por parte de chicos y chicas, pero conforme la edad y el grado de profesionalización aumentan, la diferencia en la participación masculina y femenina en este ámbito dista mucho de ser equilibrada. Este fenómeno se pone de manifiesto en las cifras presentadas en este epígrafe sobre deporte de rendimiento y clubes deportivos.

El deporte, como conjunto de actividades físicas, es un fenómeno sociocultural en el que las construcciones sociales de la masculinidad y de la feminidad juegan un papel fundamental. El deporte ha sido asociado tradicionalmente con características masculinas lo que, unido a las desigualdades en el uso del tiempo de ocio, la estructura familiar y laboral y los estereotipos de género persistentes en la socialización, dan como resultado una escasa presencia de las mujeres en la práctica deportiva y en sus órganos de gobierno y dirección. Por otra parte, la participación de las mujeres en el deporte también está influida, entre otras cuestiones, por la oferta de actividades disponibles.

La práctica deportiva, más allá de un afán competitivo, promueve el bienestar mental y físico y retrasa la aparición de enfermedades crónicas. Por tanto, los datos de este epígrafe guardan una estrecha relación con los indicadores de salud autopercibida del epígrafe sobre Salud de la edición 2012 de este Informe, mostrando que las mujeres, a pesar de una mayor longevidad, declaran tener un peor estado de salud que los hombres. Además, como señala la Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte de 1994, la práctica de un deporte brinda a quien lo practica el desarrollo de nuevas destrezas, como habilidades de negociación, de comunicación, o de competitividad, todas ellas fundamentales para el empoderamiento de las personas, hombres y mujeres.

Por todo lo anterior, es fundamental promover la igualdad en la práctica deportiva teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades, es decir, diseñando ofertas de actividades deportivas y creando infraestructuras que permitan la práctica de los deportes de interés para las mujeres o visibilizando el deporte femenino de élite. También hay margen para promover el acceso de las mujeres al ejercicio de labores de dirección y de decisión en las organizaciones deportivas, en las que, en la actualidad, están subrrepresentadas.

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

Consejería de Cultura y Deporte

La cifra global de personas visitantes de los dieciocho museos gestionados por la Consejería de Cultura y Deporte ascendió, en el año 2011, a 1.603.540 personas, de las que un 52,4% fueron mujeres y un 47,6% hombres. Esta cifra de visitas se mantiene estable respecto al año 2010, con un ligero aumento de 2.250 visitas que significa un incremento de un 0,1%. Por sexo, las variaciones muestran un comportamiento opuesto, pues descienden las visitas masculinas en un 0,6%, mientras que las visitas realizadas por mujeres se incrementan un 0,8% respecto al año 2010.

Las provincias que más personas usuarias recibieron en 2011 son Granada y Sevilla, acumulando entre ambas un 67% del total de visitas de Andalucía. Por provincias no se aprecian variaciones muy amplias por sexo, registrándose el mayor porcentaje de visitas masculinas en Huelva (50,4%) y el menor en Málaga (46,2%).

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

Consejería de Cultura y Deporte

En el año 2011 la Red de Espacios Culturales de Andalucía, que comprende 28 conjuntos y enclaves arqueológicos y monumentales, registró un total de 3.843.761 visitas, de las que un 55,5% fueron realizadas por mujeres y un 44,5% por hombres.

La cifra de visitas del año 2011 supone un descenso del 3,5% respecto al año anterior, siendo más acusado dicho descenso entre los hombres (8,2% respecto a 2010) que entre las mujeres, que aumentan un 0,6%.

La provincia que más visitantes recibió, en el año 2011, fue Granada por la gran afluencia que recibe el Conjunto monumental de la Alhambra y el Generalife, que acumula el 60% de las personas visitantes de toda la Red. La distribución por sexo es similar en todas las provincias andaluzas, con una representación equilibrada en todas, si bien las mujeres son las visitantes mayoritarias en todas las provincias salvo en la de Jaén, donde los hombres suponen el 54,4% del total de visitas.

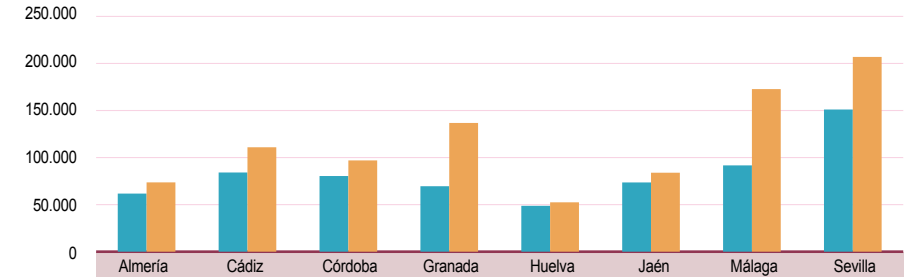
3.13.3. Personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía

Consejería de Cultura y Deporte

La Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, coordinada por la Consejería de Cultura y Deporte, contaba, en el año 2010, con un total de 874 puntos de servicio bibliotecario. A 31 de diciembre de ese año, figuran inscritas en la Red un total de 1.602.505 personas, que supone un incremento del 3,7% con respecto al año anterior. De estas, el 54,8% son mujeres y el 45,2%, hombres. La evolución 2009-2010 muestra comportamientos distintos en función del sexo, dado que el número de hombres aumenta un 1,3%, mientras que el número de mujeres inscritas a final de 2010, 877.730, supone casi un 6% más que en 2009.

Por provincias, los porcentajes se sitúan dentro de la franja de representación equilibrada en todas las provincias, si bien la proporción de mujeres es mayor en todas ellas, identificándose las mayores brechas en las provincias de Granada (42,5% de hombres y 57,5% de mujeres) y Málaga (43,5% de hombres y 56,5% de mujeres).

Gráfico 3.101. Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2010



	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Hombres	61.735	84.145	80.398	69.554	48.743	73.568	91.695	151.069
Mujeres	73.644	110.951	96.974	136.787	52.459	83.910	172.761	206.942

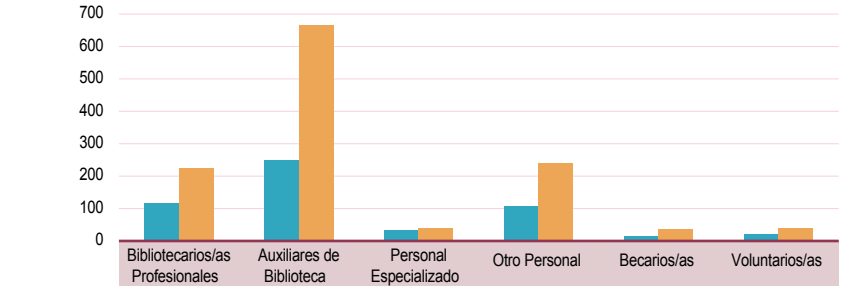
Fuente: Estadística de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Consejería de Cultura

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

Consejería de Cultura y Deporte

En el año 2010, la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía contaba en sus centros con un total de 1.780 personas empleadas, de las cuales 1.244 son mujeres y 536 son hombres. Estos datos ponen de manifiesto que estamos ante un sector feminizado laboralmente, pues siete de cada diez puestos de trabajo son ocupados por mujeres.

Gráfico 3.102. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2010



	Bibliotecarios/as Profesionales	Auxiliares de Biblioteca	Personal Especializado	Otro Personal	Becarios/as	Voluntarios/as
Hombres	115	247	32	107	14	21
Mujeres	224	664	40	240	37	39

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

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, un 73% de mujeres y un 27% de hombres. El personal especializado, sin embargo, tiene una representación más equilibrada por sexo, ya que un 44% son hombres.

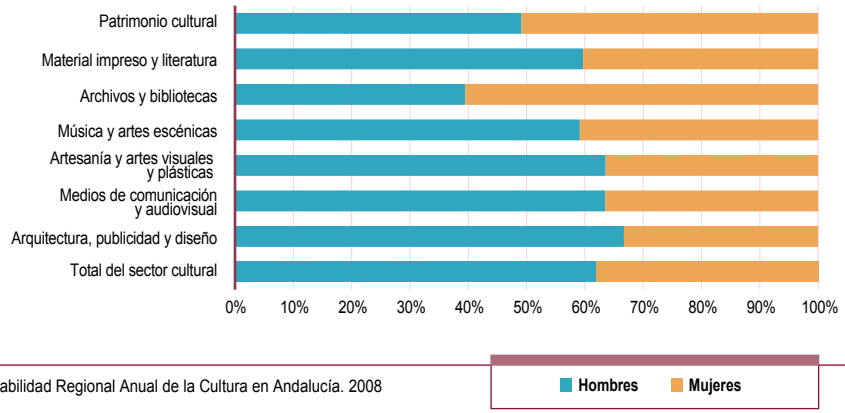
3.13.5. Empleo generado en el sector cultural

Consejería de Cultura y Deporte

Las cifras sobre empleo generado por el sector cultural en la Comunidad Autónoma 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.

Los últimos datos disponibles, referidos a 2008, muestran que en el sector cultural andaluz, los hombres suponen un 61,9% del total de personas empleadas y las mujeres un 38,1%, valores próximos a la banda de representación equilibrada. La variación de estos porcentajes respecto al año anterior no es muy elevada, ya que en 2007 el 60,7% de los ocupados eran hombres y el 39,3% mujeres.

Gráfico 3.103. Empleo cultural por dimensiones. Año 2008



Fuente: Contabilidad Regional Anual de la Cultura en Andalucía. 2008

Sin embargo, sí es posible apreciar diferencias significativas en la distribución de mujeres y hombres descendiendo al nivel de dimensiones o subsectores culturales. Así, el empleo generado en las actividades relacionadas con "Archivos y

bibliotecas" y "Patrimonio cultural" cuenta con un porcentaje de mujeres superior al 50%. En las dimensiones "Material impreso y literatura" y "Música y artes escénicas" el porcentaje de mujeres empleadas alcanza la cuota del 40% de representación equilibrada, mientras que en las actividades de "Artesanía y artes visuales y plásticas", "Medios de comunicación y audiovisual" y "Arquitectura, publicidad y diseño" la mano de obra masculina supera a la femenina, siendo más acusada la última categoría, en la que sólo uno de cada tres puestos de trabajo es ocupado por una mujer.

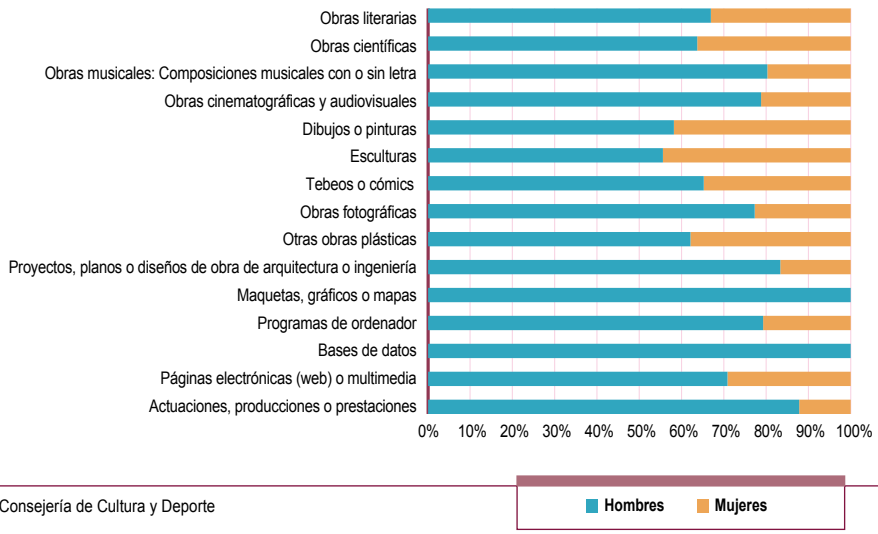
Respecto a 2007, se observan algunos cambios en la distribución por sexo de determinadas dimensiones culturales, aunque no sustanciales.

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

Consejería de Cultura y Deporte

El Registro de la Propiedad Intelectual ampara los derechos sobre las obras, actuaciones y producciones originales protegidos por la Ley de Propiedad Intelectual.

Gráfico 3.104. Autores/as de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual en Andalucía según tipo de obra y sexo. Año 2011



Fuente: Consejería de Cultura y Deporte

Los datos obtenidos para el año 2011 del Registro Territorial de la Propiedad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Andalucía, muestran que recibió 4.783 solicitudes de inscripción de obras, en las que constan un total de 5.692 personas como responsables de la autoría de las mismas. Tres de cada diez de ellas son mujeres, un 30,2% son mujeres y un 69,8% son hombres. Esta composición presenta una estructura similar a 2010 por sexo, con un ligero aumento del porcentaje de mujeres (29,4%), estando aún lejos de alcanzar los márgenes de representación equilibrada.

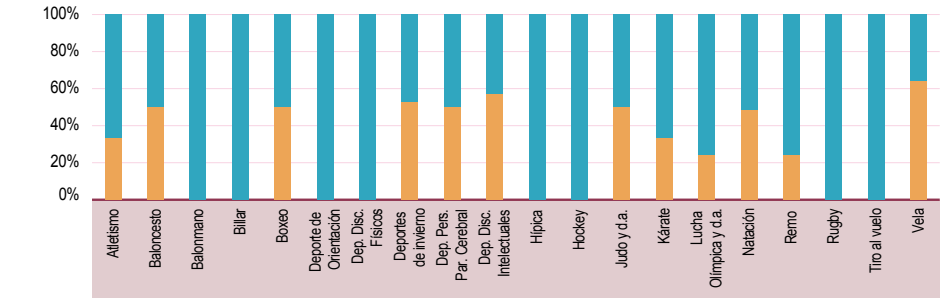
En el análisis por tipo de obra, la proporción de hombres supera a la de mujeres en todos los casos, tal y como se puede observar en el gráfico. Las obras que cuentan con mayor presencia femenina, en términos relativos, son las esculturas (44,4%), dibujos o pinturas (41,8%), otras obras plásticas (37,9%) y obras científicas (36,3%). En cambio, las obras cuya autoría es mayoritariamente masculina son los grupos de las actuaciones, producciones o prestaciones (87,8%), las obras técnicas (proyectos, planos, diseños de obras de arquitectura o ingeniería, maquetas, gráficos o planos, un 85,7%), las obras musicales (80,3%), las informáticas y/o multimedia (con un 79,3% en su conjunto), las cinematográficas y audiovisuales, con un 78,8%, y las obras fotográficas, creadas en un 77,3% por hombres.

3.13.7. Deportistas de Rendimiento en Andalucía

Consejería de 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 de Andalucía, alto rendimiento de Andalucía y rendimiento de base de Andalucía. Mediante los programas de rendimiento deportivo, la Consejería de 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: tenis de mesa en Priego de Córdoba, gimnasia rítmica en Marbella (Málaga), deportes de invierno en Sierra Nevada (Granada) y tenis en Sevilla.

Gráfico 3.105. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía



	Atletismo	Baloncesto	Balonmano	Billar	Boxeo	Deporte de Orientación	Dep. Disc. Físicos	Deportes de invierno	Dep. Pers. Par. Cerebral	Dep. Disc. Intelectuales	Hípica	Hockey	Judo y d.a.	Kárate	Lucha Olímpica y d.a.	Natación	Remo	Rugby	Tiro al vuelo	Vela
Hombres	2	1	13	1	2	1	4	8	2	3	6	1	2	18	22	18	28	20	2	5
Mujeres	1	1	0	0	2	0	0	9	2	4	0	0	2	9	7	17	9	0	0	9

Fuente: Consejería de Cultura y Deporte.
Resolución de 12 de junio de 2012 (BOJA núm. 126, de 28 de junio)

Según la última relación de deporte de rendimiento de Andalucía, publicada mediante Resolución de 12 de junio de 2012, entre los y las deportistas y entrenadores/as o técnicos/as de alto nivel de Andalucía hay 12 hombres y 3 mujeres, por tanto, un 80% son hombres y un 20% mujeres. En la categoría de alto rendimiento, se encuentran 172 hombres y 70 mujeres deportistas, personal entrenador o técnicos y jueces o árbitros, que representan un 71% de hombres y un 29% de mujeres. En definitiva, se cifra en 257 las personas presentes en el deporte de rendimiento en Andalucía, un 9,4% más que el año anterior, siendo la presencia masculina del 71,6% y la femenina del 28,4%.

En perspectiva evolutiva, el deporte femenino de rendimiento en Andalucía ha disminuido un punto porcentual en el año 2012 respecto a 2011. Este descenso es más acusado en el deporte de alto nivel, que pasa a representar el 20% en 2012, frente al 28% de 2011. En el caso del alto rendimiento los porcentajes presentan poca variación entre un año y otro.

En el gráfico se observa la representación de hombres y mujeres en las distintas disciplinas deportivas, identificándose modalidades en las que las mujeres han incrementado su presencia relativa. En este sentido, en el año 2012, existen siete categorías deportivas en las que hay una representación equilibrada entre hombres y mujeres frente a las tres que había en el año anterior. Es relevante el caso de los deportistas de rendimiento con discapacidad intelectual o parálisis cerebral, puesto que en el año 2011 todos eran hombres y en 2012 cuentan con representación equilibrada por sexo. No obstante, sigue habiendo disciplinas como el hockey, el rugby o el tiro al vuelo, donde la presencia de mujeres en el deporte de rendimiento es inexistente.

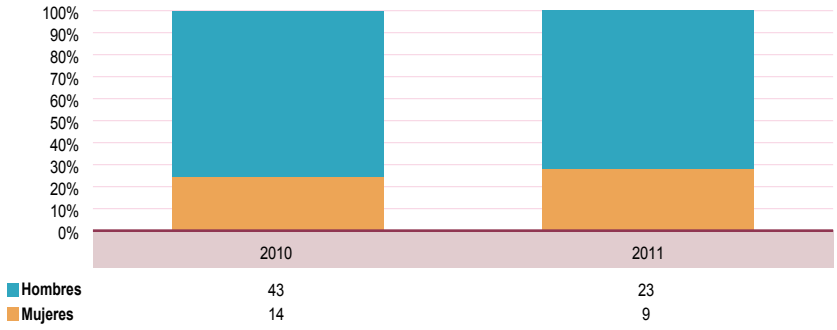
3.13.8. Becas del programa Élite

Consejería de Cultura y Deporte

El Programa Élite está dirigido a los y las deportistas andaluces de alto nivel (incluidos en la relación de deportistas de Alto Nivel, aprobada por una resolución del Consejo Superior de Deportes) para facilitarles la preparación exigida por este nivel y siempre que no perciban, directa o indirectamente, subvenciones, ayudas o becas del Consejo Superior de Deportes.

El número total de becas concedidas en el año 2011 fue de 32, lo que supone un descenso del 43,9% respecto del año 2010, cuando se concedieron 57. De estas, nueve han sido concedidas a mujeres, el 28,1%, mientras que en 2010 fueron el 24,6%. Las 23 becas restantes se han concedido a hombres, lo que supone un 71,9% del total, mientras que en el año 2010 fueron un 75,4%.

Gráfico 3.106. Deportistas becados/as por el programa Élite. Años 2010 y 2011



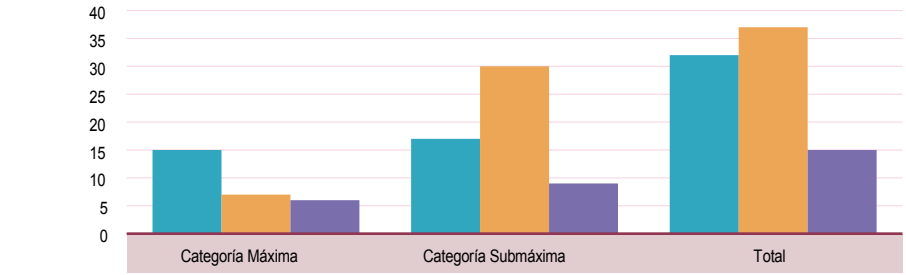
Fuente: Consejería de Cultura y Deporte

3.13.9. Programa Estrella Élite de Andalucía

Consejería de Cultura y Deporte

En la temporada 2011-2012, el Programa Estrella Élite de Andalucía ha beneficiado a 84 clubes o equipos, un 4,5% menos que la temporada anterior, cuando fueron 88 clubes o equipos beneficiados.

Gráfico 3.107. Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2011-2012



	Categoría Máxima	Categoría Submáxima	Total
Masculinos	15	17	32
Femeninos	7	30	37
Mixtos	6	9	15

Fuente: Consejería de Cultura y Deporte

De los clubes o equipos beneficiados en la temporada 2011-2012, 28 competían en categoría máxima, que son competiciones nacionales, y 56 en categoría submáxima, que son competiciones autonómicas. De los 28 clubes de categoría máxima, 15 son masculinos, 7 femeninos y 6 mixtos. De los 56 equipos de categoría submáxima, 30 equipos son femeninos, 17 masculinos y 9 mixtos.

Por tanto, independientemente de la categoría, el programa ha beneficiado a 37 equipos femeninos, 32 equipos masculinos y 15 equipos mixtos, que suponen respecto a la temporada anterior un descenso del 2,6% de equipos femeninos beneficiados, un aumento del 6,7% equipos masculinos y un descenso del 25% de equipos mixtos.

3.14. Bienestar social, conciliación, dependencia y violencia de género

Los avances en materia de igualdad de género tienen un peso decisivo en la percepción del bienestar social de ciudadanos y ciudadanas. Así, en aquellos países en los que los servicios sociales de atención a la infancia, a las personas dependientes y a las personas mayores son más robustos, en los que las tasas de violencia de género son más bajas y las fórmulas para conciliar la vida familiar con la vida profesional están más extendidas, suelen ocupar los primeros puestos en los índices sobre igualdad de género y bienestar social.

En este epígrafe del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto se ofrecen datos sobre el sistema andaluz de atención a la dependencia, sobre violencia de género y sobre el uso de los permisos de maternidad y paternidad.

Los datos del Sistema Andaluz de Atención a la Dependencia muestran que las mujeres conforman la mayoría de las personas que cuentan con una resolución de dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía y que, por tanto, son las usuarias mayoritarias de las prestaciones y servicios ofrecidos por dicho Sistema.

Los datos sobre violencia de género en Andalucía están referidos al número de denuncias interpuestas ante los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y las órdenes de protección incoadas por los mismos. También en esta área se ofrecen los datos sobre mujeres fallecidas como consecuencia de la violencia de género ejercida por sus parejas o ex-parejas.

Finalmente, en materia de conciliación se presentan los datos sobre los permisos de maternidad y paternidad disfrutados por los y las trabajadoras como consecuencia del nacimiento de un descendiente. La periodicidad de la encuesta sobre usos del tiempo no permite presentar datos más actualizados que los ya incluidos en el Informe del ejercicio anterior, si bien estas cifras también pueden ser tenidas en cuenta para obtener una visión más amplia de la realidad de la conciliación familiar, laboral y personal en la sociedad andaluza.

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

Consejería de Salud y Bienestar Social

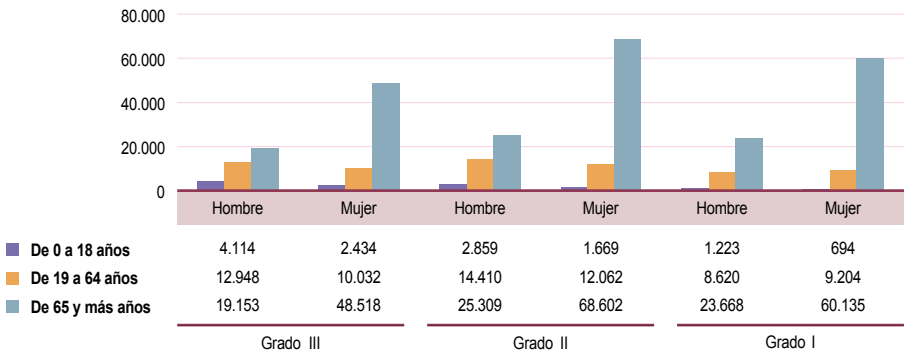
Las políticas de atención a la dependencia tienen su origen en la Ley Orgánica 39/2006, de 14 de diciembre, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de Dependencia, y, en Andalucía, las gestiona la

Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Como puede observarse en los indicadores de este epígrafe, las mujeres son la mayoría de las personas en situación de dependencia, así como la mayoría de las que se hacen cargo de personas en situación de dependencia.

El actual marco legal de la dependencia ordena las distintas situaciones de las personas dependientes de manera graduada en tres niveles. El grado I o 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 o Dependencia severa, se concede a las personas que necesitan ayuda para realizar varias ABVD varias veces al día, pero no requieren apoyo permanente de personal cuidador. El grado III o Gran dependencia, se otorga a las 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.

Como puede observarse en el gráfico, se ha dictado un mayor número de resoluciones de reconocimiento de la situación de dependencia de mujeres para todos los grados. El 65,5% de las resoluciones de dependencia han recaído sobre mujeres y el 34,5% sobre hombres.

Gráfico 3.108. Resoluciones dictadas de situación de dependencia en Andalucía según el grado. Año 2012



Nota: Datos a 25 de julio de 2012
Fuente: Consejería de Salud y Bienestar Social

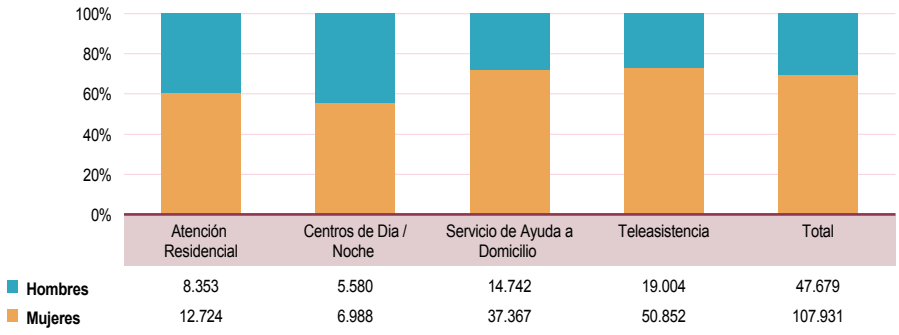
La prevalencia estadística de las mujeres sobre los hombres en las edades más avanzadas no justifica la mayor proporción de mujeres que han obtenido una resolución de dependencia, ya que los datos de dependencia exceden ampliamente a la información sobre población mayor de 65 años. De esta población mayor de 65 años, el 57,1% son mujeres y el 42,9% son hombres, mientras que en ese mismo rango de edad, las personas valoradas por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de Andalucía el 72% son mujeres y el 28% hombres.

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

Consejería de Salud y Bienestar Social

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. Los datos del año 2012 muestran que las mujeres representan algo más del 69% de las personas beneficiarias de estos servicios.

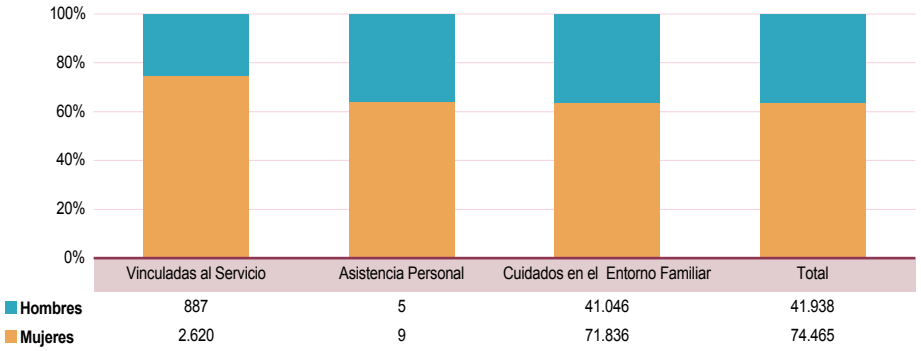
Gráfico 3.109. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos a 25 de julio de 2012
Fuente: Consejería de Salud y Bienestar Social

Las prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía presentan diversas modalidades; prestaciones vinculadas al servicio, de asistencia personal o para cuidados en el entorno familiar. De éstas, las vinculadas al servicio están, en su gran mayoría, destinadas a sufragar parte del coste de centros residenciales, por lo que pudieran tenerse en cuenta igualmente dentro de las cifras de personas usuarias de servicios de atención residencial.

Gráfico 3.110. Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía. Año 2012



Nota: Datos a 25 de julio de 2012
Fuente: Consejería de Salud y Bienestar Social

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

Consejería de la Presidencia e Igualdad

En Andalucía, en el año 2011, las denuncias interpuestas por violencia de género fueron 27.727, lo que supone un leve aumento del 0,1% respecto a las 27.693 registradas para el mismo período del año anterior, según datos del Consejo General del Poder Judicial.

Las denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de Andalucía suponen el 20,7% del total de las recibidas en el conjunto del Estado (134.002), siendo la proporción prácticamente idéntica a la del año 2010. Andalucía es la primera comunidad autónoma por número absoluto de denuncias del Estado, por delante de Madrid (20.708 denuncias), Comunidad Valenciana (18.540) o Cataluña (18.475). No obstante, es la quinta comunidad autónoma en número de denuncias por mujeres y día (75,9), tras Baleares con 79,5, Murcia con 79,1, Canarias con 75,5 y Valencia con 71,9 denuncias.

La tasa de denuncia en el año 2011, por cada 10.000 mujeres, ha alcanzado un valor en Andalucía de 63,9 denuncias en línea con los datos de 2010, cuando eran 64,4.

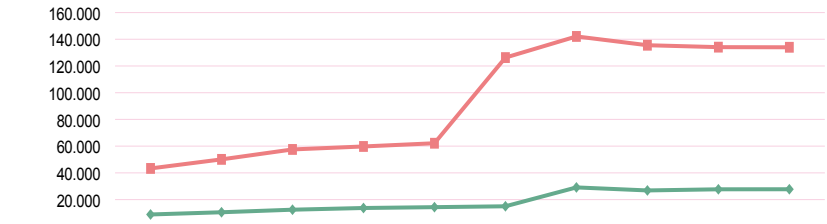
Con respecto a la persona que presenta la denuncia, el 7,9% de las denuncias fueron presentadas por las víctimas, el 0,2% por familiares y un 76,2%

tuvieron origen en atestados policiales. Con respecto al año 2010, en 2011 las denuncias presentadas por las víctimas disminuyeron en 0,8 puntos porcentuales mientras que se incrementaron en 0,04 puntos porcentuales las denuncias presentadas por familiares y en 0,8 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, mientras que las provincias de Córdoba, Huelva y Jaén aportan menos de un 15% del total de las denuncias.

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 que se marcó el máximo de 29.102 denuncias, seguido de un ligero descenso en 2009, con 26.838. Desde entonces, el aumento es progresivo y constante alcanzando 27.727 denuncias en 2011. La sensibilización en materia de violencia de género en el ámbito 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 el año 2009 en el Estado se computaron 133.540 denuncias, en 2010 fueron 134.105 y en 2011, 134.002 denuncias, lo que supone una tendencia de descenso, aunque mínimo, opuesta a la situación observada para Andalucía.

Gráfico 3.111. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Andalucía	8.848	10.503	12.421	13.691	14.325	14.977	29.102	26.838	27.693	27.727
España	43.313	50.090	57.527	59.758	62.170	126.293	142.125	135.540	134.105	134.002

Nota 1: Se consideran las denuncias presentadas tanto por las víctimas como por sus familiares
Nota 2: Se consideran tanto los Juzgados exclusivos de violencia sobre la mujer como los que la compatibilizan
Fuente: Consejo General del Poder Judicial

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

Consejería de la Presidencia e Igualdad

Las órdenes de protección incoadas en los Juzgados especializados de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en Andalucía, en el año 2011, fueron 5.907, lo que supone un 16,5% de la totalidad de las órdenes de protección incoadas en España (35.816). De las 5.907 órdenes de protección que se incoaron en Andalucía en 2011, se acordaron 4.115, es decir, el 69,7%, casi cuatro puntos por encima del 65,8% del conjunto del Estado. En una perspectiva temporal, se aprecia que la proporción de órdenes que se incoan respecto a las solicitadas tiene tendencia descendente, puesto que en Andalucía en el año 2008 se acordaron el 81% de las órdenes incoadas y este porcentaje ha disminuido de manera continuada desde entonces.

Gráfico 3.112. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España

	2008	2009	2010	2011
Andalucía	6.861	7.115	6.068	5.907
España	41.420	41.083	37.908	35.816

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

La ratio de órdenes de protección incoadas en Andalucía en relación a las denuncias recibidas en los Juzgados de Violencia de la Mujer (JVM) es de 0,21, manteniendo una diferencia 6 puntos porcentuales con respecto al conjunto de España (0,27). Al analizar los datos con respecto a años anteriores, se observa que la ratio de órdenes por denuncias en Andalucía continúa reduciéndose, pasando de 0,24 en 2008 a 0,21 en 2011.

Por provincias, las órdenes se incrementaron en Sevilla, Málaga y Córdoba, mientras que disminuyeron en el resto de las provincias. Las provincias de Sevilla, Málaga y Cádiz aúnan el 65% de las órdenes de protección incoadas.

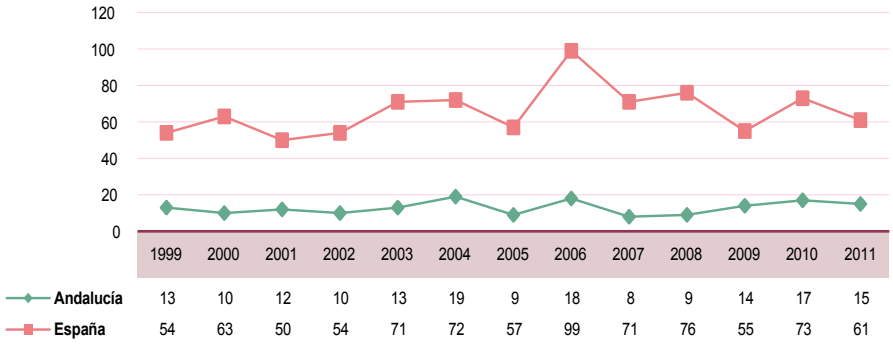
3.14.5. Evolución del número de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja

Consejería de la Presidencia e Igualdad

En el año 2011 fallecieron en Andalucía quince mujeres como consecuencia de la violencia de género, un 26% del total de las fallecidas por violencia de género en España que fueron 61 mujeres.

De las mujeres fallecidas en Andalucía, 4 habían denunciado, lo que supone un 27% y 11, un 73%, no lo habían hecho. A escala nacional el 24% de las fallecidas había puesto previamente una denuncia.

Gráfico 3.113. Evolución de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Andalucía	13	10	12	10	13	19	9	18	8	9	14	17	15
España	54	63	50	54	71	72	57	99	71	76	55	73	61

Fuente: Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General de Violencia de Género. Consejería de Salud y Bienestar Social

Por edad de las víctimas, el 33% del total tenía entre 21 y 30 años, seguidas de la franja de 41 a 50 (26%). Por otra parte, se ha incrementado el número de víctimas de menos edad, apareciendo incluso una menor de 20 años. La mayor parte de los agresores contaba con entre 41 y 50 años. A nivel nacional, el mayor número de fallecidas se concentra en la franja de 31 a 40 años, suponiendo un 27%, seguida de la franja de 21 a 30 años que concita el 22% de las fallecidas. En este caso la franja de edad de los agresores coincide con el dato de Andalucía.

En una perspectiva temporal, entre los años 1999 y 2011, se pueden apreciar diferentes comportamientos en Andalucía y España. Hasta el año 2006 el número de homicidios 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 escala nacional fue del 28,3%. En 2008, la cifra de víctimas mortales en Andalucía por violencia de género, con nueve fallecidas, fue similar a 2007, cuando fallecieron ocho mujeres. El dato menos desfavorable en el ámbito nacional en cuanto a mujeres fallecidas se registró en 2009 y esto se debió a que durante un periodo de dos meses no se produjeron víctimas mortales. Sin embargo, en 2010 se produjo un repunte en el número de mujeres fallecidas registrándose homicidios en todos los meses a nivel estatal y sólo el mes de agosto quedó fuera de este cómputo en Andalucía.

En el año 2011, cambia la tendencia de repunte de 2010 y se registra una reducción en el número de víctimas mortales por violencia de género en Andalucía, quedando en quince. También se han reducido en el ámbito estatal, pasando de 73 en 2010 a 61 en 2011. En 2011 puede destacarse la ausencia de víctimas mortales durante cuatro meses en Andalucía y a lo largo de todo el año en la provincia de Huelva.

3.14.6. Prestaciones de maternidad y paternidad concedidas en Andalucía

En el año 2011 se concedieron en Andalucía 57.659 permisos por maternidad, de los que el 98,9% fueron disfrutados en exclusiva por la madre y un 1,1% 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 17,8% del total de prestaciones de maternidad concedidas en España, coincidiendo de manera casi idéntica con el porcentaje de mujeres censadas en Andalucía con respecto al total de mujeres en España.

Con respecto al año 2010, han disminuido los permisos de maternidad en un 2,7%, 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 2,1%. Aunque no existe una relación unívoca entre nacimientos y prestación por maternidad, sin duda el descenso del 4,9% en los nacimientos registrados en Andalucía entre 2010 y 2011 tiene reflejo en el menor número de prestaciones concedidas. En el conjunto de España también se observa una reducción, en este caso del 2,5%, en el número de prestaciones de maternidad entre 2010 y 2011 y del 3,5% en el número de nacimientos.

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que se reconoce a todos los y las trabajadoras que disfruten los periodos de descanso laboral legalmente establecidos en los supuestos de maternidad biológica, adopción, acogimiento familiar y tutela.

La duración del período de descanso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en determinados supuestos.

Para disfrutar de la prestación por maternidad, la madre, o en su caso el padre, deben estar afiliados y en alta o en situación asimilada de alta. Además debe tener cubierto un periodo de cotización mínimo. Existe también un subsidio no contributivo con una duración de 42 días naturales siguientes al parto para aquellas personas que no reúnan el periodo mínimo de cotización.

Por lo que se refiere a la prestación por paternidad, en Andalucía se concedieron 42.051 permisos, un 15,6% 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 3,5% respecto al año 2010 en Andalucía y una disminución del 2,1% en el conjunto del país.

La prestación por paternidad protege el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. Su duración es de 13 días ininterrumpidos. La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes y es indispensable estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta, así como tener cubierto un período de cotización mínimo.

4

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

4

La transversalidad de género a través de la política presupuestaria en la Junta de Andalucía busca tener un impacto positivo en términos de igualdad, tanto en la ciudadanía como en el orden interno de la Administración. En el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía hay que destacar el carácter estratégico, desde el punto de vista de la transversalidad de género, del personal que presta sus servicios por su potencial como agentes activos de cambio y como colectivo con sus propias necesidades.

El personal de la Administración se caracteriza por su enorme capacidad para impulsar y gestionar la modernización y mejora de la organización, lo que incluye la integración del enfoque de género en el desempeño de las funciones que le son propias. Al mismo tiempo, cuanta más igualdad exista entre las mujeres y los hombres que componen el personal al servicio de la Administración, mayor será su capacidad para llevar a cabo su potencial transformador y reorganizarse en función de la búsqueda de mayor productividad, eficacia y eficiencia.

El objetivo de este capítulo es ofrecer información detallada y analizada en función de determinadas variables relevantes desde el punto de vista de género, para mostrar cuál es la situación de hombres y mujeres en la Administración andaluza. En este sentido, el presente capítulo está dedicado al análisis de la distribución por sexo según variables como la categoría profesional, la estabilidad del puesto, el tipo y responsabilidad del cargo ocupado, la edad y el número de descendientes, entre otras. Esta información es de gran utilidad para la política de gestión del personal, pues permite reflexionar sobre cómo ha de tenerse en cuenta el enfoque de género a la hora de establecer los mecanismos de acceso, promoción interna y las condiciones laborales en la Función Pública, las posibilidades de conciliación de la vida profesional y personal, así como por la propia capacidad de la organización para reconducir los eventuales sesgos de género detectados, con el fin de mejorar la eficiencia asociada a la igualdad entre hombres y mujeres. De esta manera, se consigue avanzar en términos de igualdad de género en la organización interna de la Administración pública.

Asimismo, se contemplan en este apartado los distintos colectivos que integran la Administración andaluza: la Administración General, el Sistema Educativo Público Andaluz, el Servicio Andaluz de Salud, el personal no judicial al servicio de la Junta de Andalucía y el personal Directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles y otras entidades asimiladas. La información utilizada procede de registros internos de la propia administración andaluza, y refleja la situación real de la plantilla en el momento en que se obtienen los datos. El Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, estableció una nueva estructura orgánica a fin de adecuar la acción administrativa al desarrollo del programa político del Gobierno, con la máxima eficacia, si bien para el análisis de todos los colectivos de personal del Administración objeto de este capítulo, se ha tenido en cuenta la situación de la plantilla en relación con la estructura administrativa anterior al citado decreto.

En los informes de los dos últimos años se ha realizado un análisis en mayor profundidad del colectivo de la Administración cuyo estudio acumula una trayectoria de cuatro años en el Informe, a efectos de contar con una visión temporalmente más amplia que permita determinar tendencias de evolución de los diferentes colectivos. En este sentido, se lleva a cabo un estudio evolutivo de los cuatro años, proporcionando más perspectiva a la información interanual que se incluye en el resto del capítulo. En el informe correspondiente al Presupuesto 2013, el colectivo de personal objeto de este análisis extenso es el del personal docente del Sistema Educativo Público Andaluz, y el análisis evolutivo abarca el periodo 2008-2012.

El instrumento utilizado para medir si la distribución de hombres y mujeres es equilibrada a lo largo del Informe, es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) que se basa en la definición de presencia o composición equilibrada que establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su disposición adicional primera y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 3.3. Ambas disposiciones definen la representación equilibrada como aquella situación que garantiza la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento. Estos límites superior e inferior para ambos sexos, son la referencia para la construcción del IPRHM, descrito por la fórmula IPRHM=(M-H)/(M+H)+1, siendo M el número total de mujeres y H el de hombres. Los valores de este índice oscilan entre el 2, que se correspondería con una distribución en la que solo hay mujeres, y el 0, resultado de una distribución compuesta únicamente por hombres. Llevando los puntos del índice a las proporciones legalmente

equilibradas, un 60% de mujeres arrojaría un valor del IPRHM de 1,20, y un 60% de hombres, un valor de 0,80. Por lo tanto, valores del IPRHM entre esos dos extremos, 0,80 y 1,20, significan que la distribución a que se refieren es equilibrada.

En términos generales, el análisis del conjunto del personal de la Junta de Andalucía muestra un aumento del número de mujeres en todos los colectivos, mientras que el número de hombres sólo aumenta, y de forma muy leve, entre el personal no judicial de la Administración de Justicia. Atendiendo a los valores del IPRHM en cada uno de los colectivos, se aprecia un aumento de la feminización en todos ellos, salvo, una vez más, en el personal de Justicia, que permanece estable dada la escasa magnitud del crecimiento del número de hombres. Este aumento de la proporción de mujeres refuerza el proceso de feminización en el personal de Administración de la Junta de Andalucía, reflejado en los valores del IPRHM, que pasó de 1,25 en 2011 a 1,27 en 2012 (ambos valores se corresponden con una situación de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, según la definición del IPRHM).

Esta situación de feminización del personal en el Sector Público no es un fenómeno que se dé aisladamente en Andalucía. En el contexto internacional, y según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se constata, en general, una alta participación de las mujeres en el empleo público muy por encima de la que se registra en el empleo total, así como unos porcentajes de presencia femenina superiores al 50%. Los países con mayor desarrollo socioeconómico son los que presentan índices de participación femenina en el Sector Público más alta. Tal es el caso de Suecia, donde las mujeres suponen el 73% del personal del Sector Público, Noruega (71%), Finlandia (71%) y Dinamarca (67,6%)[1]

La tendencia descrita también está sujeta a los cambios impulsados por los distintos planes de ajuste motivados por la situación de crisis actual. Un reciente informe elaborado conjuntamente por la OIT y la Comisión Europea, acerca de los efectos de los ajustes en el Sector Público en la Unión Europea, en el que se han implicado personas expertas de 15 países miembros, muestra la sensibilidad del Sector Público a dichos ajustes, especialmente en lo que afecta a las mujeres ya que constituyen una parte mayoritaria del personal[2].

---

1 La Geografía del Empleo Público en España: Especial Consideración del Empleo Público Autonómico. J. Salvador Gómez Sala, José Sánchez Maldonado y Carlos Rivas Sánchez. Universidad de Málaga. Revista de estudios regionales. vol. ext. viii, I.S.S.N.: 0213-7585 (2009), PP. 181-208.

2 "Public Sector Adjustments in Europe - Scope, Effects and Policy Issues". OIT y Comisión Europea.

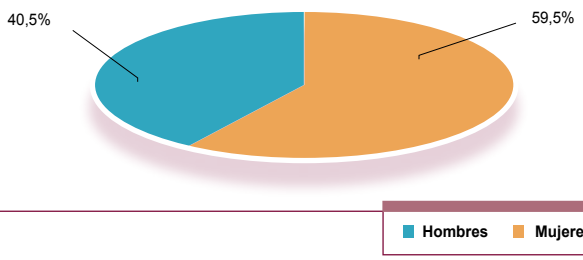
4.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía

El presente apartado analiza la distribución de hombres y mujeres en la Administración General de la Junta de Andalucía[3] según las diferentes categorías, grupos profesionales, edad y descendencia. En conjunto, y respecto al año anterior, el personal de Administración General ha aumentado su proporción de mujeres, más notable entre el personal laboral y en consejerías con alta representación de mujeres como Educación e Igualdad y Bienestar Social. La edad y el número de descendientes siguen condicionando el acceso de las mujeres a puestos directivos y de altos cargos.

4.1.1. Análisis general

El personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía fue en junio de 2012 de 48.714 efectivos, de los cuales 28.967 eran mujeres y 19.747 hombres. La presencia mayoritaria de mujeres en el colectivo ha aumentado desde el 58,2% del año anterior hasta el 59,5%, situando el valor del IPRHM (1,19) casi en el límite superior de la banda de equilibrio establecida por los límites legales de representación de sexos y confirmando la tendencia a la feminización del colectivo de los últimos años recogida en el anterior informe.

Gráfico 4.1. Distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2012

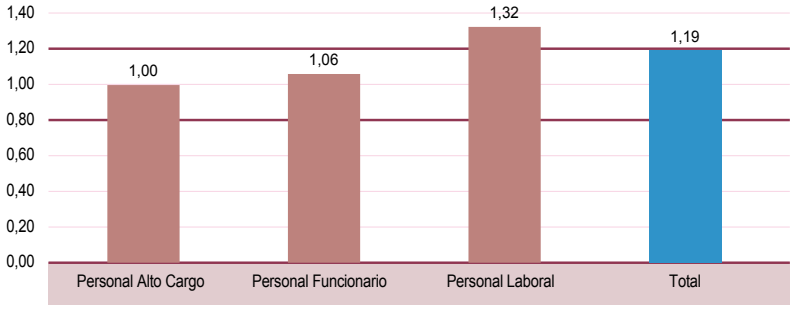


[3] El fichero de los datos de personal de la Administración General analizado, no contiene la estructura de Consejerías definida en el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Dicha tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración General se extiende a escala autonómica, sin que alcance al ámbito estatal de la Administración General del Estado. Según la información disponible del Registro Central de Personal, la distribución por sexo en la Administración General del Estado es notablemente más equilibrada, presentando un IPRHM de 1,01, mientras que en el resto de Comunidades Autónomas, el personal al servicio de la Administración General (consejerías y sus organismos autónomos), se caracteriza al igual que en Andalucía, por una mayor presencia de mujeres con situaciones que van desde el IPRHM de 1,11 en Navarra, al de valor 1,27 en Baleares[4].

En el caso de la estructura de personal de Administración General en la Junta de Andalucía, el principal determinante de la feminización sigue siendo la desequilibrada sobrerrepresentación de mujeres entre el personal laboral, cuyo IPRHM ha alcanzado un valor de 1,32, tras el 1,28 registrado el año anterior, mientras que la distribución por sexo es prácticamente paritaria entre altos cargos y el personal funcionario en general, como ya lo fuera el año anterior.

Gráfico 4.2. IPRHM por categorías laborales, 2012



Más concretamente, se observa que el desequilibrio en el personal laboral se registra en el grupo profesional II y, fundamentalmente por su importancia cuantitativa, en el grupo V, ambos con sobrerrepresentación femenina. Por su parte, en el personal funcionario, existe sobrerrepresentación femenina en los grupos C1 y C2

[4] Datos procedentes del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Registro Central de Personal, edición febrero 2012. 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.

y, dentro del intervalo de equilibrio, se da una mayor presencia de hombres en el grupo A1, el de mayor peso cuantitativamente hablando. Finalmente, en la categoría de altos cargos se mantiene una distribución por sexo prácticamente paritaria, consolidando la corrección del desequilibrio a favor de los hombres que tenía en otros tiempos. Todo ello se muestra en el cuadro 4.1.

En este sentido y en referencia a la situación a nivel estatal, cabe señalar que el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, publicado en junio de 2011, concluye que "(...) en términos generales, no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres (...), si bien hay que tener en cuenta que algunas razones socioculturales e históricas han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la disposición organizativa de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, se observa una cierta desigualdad en los subgrupos A2 y A1, en especial en éste último subgrupo es donde existe mayor desequilibrio. Por ello, será preciso adoptar algunas medidas correctoras, especialmente en determinados cuerpos y escalas o en ámbitos específicos, con el fin de garantizar la efectiva igualdad"[5].

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

PERSONAL ALTO CARGO

M	H	TOTAL	IPRHM
129	130	259	1,00

PERSONAL LABORAL

GRUPOS	M	H	TOTAL	IPRHM
I	687	497	1.184	1,16
II	2.282	756	3.038	1,50
III	3.517	2.025	5.542	1,27
IV	1.906	1.750	3.656	1,04
V	7.634	3.186	10.820	1,41
TOTAL	**16.026**	**8.214**	**24.240**	**1,32**

[5] Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE núm. 130, de 1 de junio).

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPOS/ NIVELES	A1		A2		C1		C2		E		Total			IPRHM
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	TOTAL	
30	63	101									63	101	164	0,77
29	28	57									28	57	85	0,66
28	333	457									333	457	790	0,84
27	223	351									223	351	574	0,78
26	390	630	1								391	630	1.021	0,77
25	2.028	2.776									2.028	2.776	4.804	0,84
24	256	588	39	28							295	616	911	0,65
23	418	529									418	529	947	0,88
22	650	530	489	381							1.139	911	2.050	0,11
21		1	29	72		8					29	81	110	0,53
20		1	530	588	10	107					540	666	1.206	0,90
19			1								1		1	2,00
18			664	411	2.343	1.321					3.007	1.732	4.739	1,27
17					80	25	4	13			84	38	122	1,38
16					842	611	20	89			862	700	1.562	1,10
15					1.808	1.021	23	18	2	2	1.833	1.041	2.874	1,28
14							1.473	643		2	1.473	645	2.118	1,39
13									5	14	5	14	19	0,53
12									60	58	60	58	118	1,02
TOTAL	**4.389**	**6.021**	**1.753**	**1.450**	**5.083**	**3.093**	**1.520**	**763**	**67**	**76**	**12.812**	**11.403**	**24.215**	**1,06**
IPRHM	**0,84**		**1,09**		**1,24**		**1,33**		**0,94**		**1,06**			

TOTAL

M	H	TOTAL	IPRHM
28.967	19.747	48.714	1,19

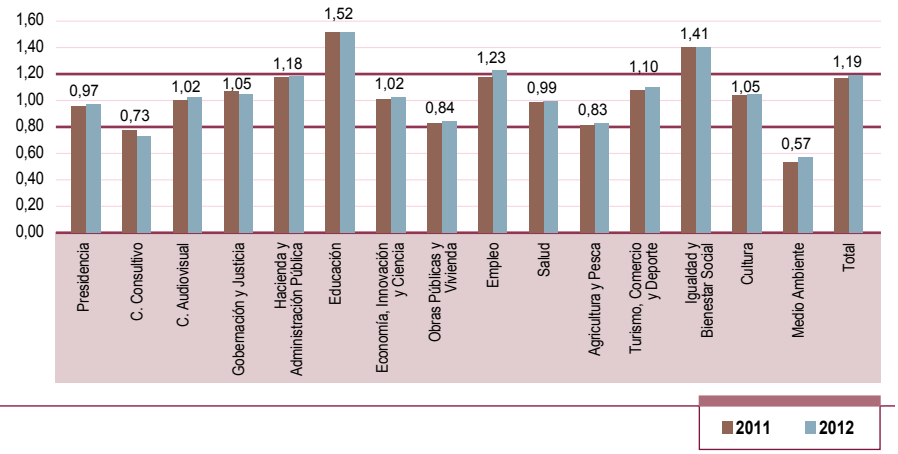
La representación por sexo del personal de Administración General en la Junta de Andalucía según su adscripción a las distintas secciones presupuestarias mantiene una elevada homogeneidad de la distribución, de modo que la mayoría de las secciones presentan una participación de hombres y mujeres equilibrada. Con valores del IPRHM iguales o cercanos a la paridad se encuentra el Consejo Audiovisual y las Consejerías de Economía, Innovación y Ciencia, Salud, Cultura,

Presidencia y Gobernación y Justicia. También con valores del IPRHM dentro del intervalo de presencia equilibrada de sexos pero con una participación mayoritaria de mujeres se encuentran las Consejerías de Turismo, Comercio y Deporte, y Hacienda y Administración Pública, mientras que cuentan con un equilibrio protagonizado por mayor presencia de hombres las Consejerías de Obras Públicas y Vivienda y Agricultura y Pesca[6].

Por tanto, los desequilibrios se presentan, por un lado, en las Consejerías de Educación, Igualdad y Bienestar Social y Empleo, con valores del IPRHM que reflejan sobrerrepresentación femenina y, por otro, en el Consejo Consultivo y la Consejería de Medio Ambiente, con desequilibrio por sobrerrepresentación masculina.

En relación con el año anterior se ha producido un ligero aumento de la presencia de mujeres, casi generalizado, en todas las consejerías. El mayor incremento se ha producido en la Consejería de Empleo, que es la tercera sección presupuestaria por número de efectivos, lo que sumado al desequilibrio existente en las dos más numerosas, las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social y de Educación explican, en gran medida, la representación mayoritariamente femenina en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Gráfico 4.3. IPRHM por Consejerías, 2011-2012



[6] Secciones presupuestarias no adecuadas al Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo.

4.1.2. Personal alto cargo

La distribución por sexo de altos cargos se caracteriza por la paridad a escala general con desigualdades según el tipo de cargo.

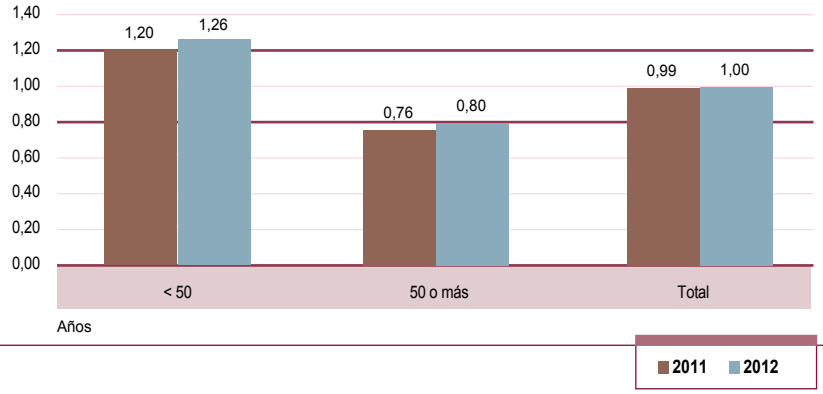
El informe del año pasado ya mostró que el cambio más relevante en los últimos años corresponde a la distribución por sexo de altos cargos que alcanzó la paridad y que, en 2012, se ha consolidado (IPRHM=1,00). No obstante, se mantienen notables desequilibrios en determinadas **adscripciones** de altos cargos. Por una parte, se observa una escasa presencia de mujeres en las Viceconsejerías con un valor del IPRHM alejado del extremo inferior del intervalo de equilibrio. Por otra, en las Secretarías Generales Técnicas se aprecia un claro desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, como refleja el elevado valor del IPRHM. El resto de adscripciones de altos cargos cuenta con una distribución equilibrada, con presencia mayoritaria de hombres en las Consejerías, Secretarías Generales, Delegaciones Provinciales y Otros Altos Cargos, y mayor participación de mujeres en Direcciones Generales y Delegaciones de Gobierno.

Cuadro 4.2. Distribución de altos cargos por sexo, 2012

	M	H	Total	IPRHM
Presidencia	0	1	1	0,00
Consejerías	5	6	11	0,91
Viceconsejerías	2	9	11	0,36
Secretaría General	11	16	27	0,81
Secretaría General Técnica	8	3	11	1,45
Dirección General y Del. Gobierno	48	35	83	1,16
Delegaciones Provinciales	39	43	82	0,95
Otros Altos Cargos	16	17	33	0,97
Total	**129**	**130**	**259**	**1,00**

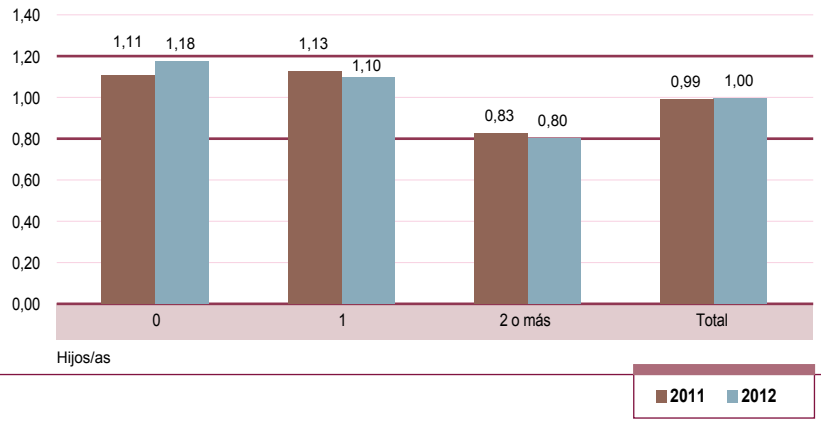
La **edad** continúa operando como una variable que se relaciona negativamente con la participación de las mujeres entre altos cargos, si bien su importancia es decreciente. Así, la distribución por edades de altos cargos muestra una mayor participación femenina en las edades más tempranas, mientras que a partir de los cincuenta años la presencia de hombres es predominante. En relación al año anterior se mantiene la tendencia a la feminización del colectivo en todos los tramos de edad, de modo que desaparece la sobrerrepresentación de hombres a partir de los cincuenta años y ya se advierte cierto desequilibrio por una mayor participación de las mujeres en las edades más jovenes.

Gráfico 4.4. IPRHM de altos cargos según edad, 2011-2012



Al igual que la edad, el número de hijos e hijas sigue condicionando el acceso de las mujeres a los puestos de altos cargos de modo que, en conjunto, a mayores cargas familiares corresponden valores del IPRHM menores. En este sentido, si bien se mantiene el equilibrio en la distribución por sexo de los altos cargos en todas las situaciones referentes a descendencia contempladas, se aprecia en 2012, y con respecto al año anterior, un aumento de las mujeres altos cargos que no tienen descendencia y una reducción de mujeres altos cargos con hijos e hijas, llegando al límite inferior de equilibrio cuando hay dos o más descendientes.

Gráfico 4.5. IPRHM de altos cargos según número de hijos e hijas, 2011-2012

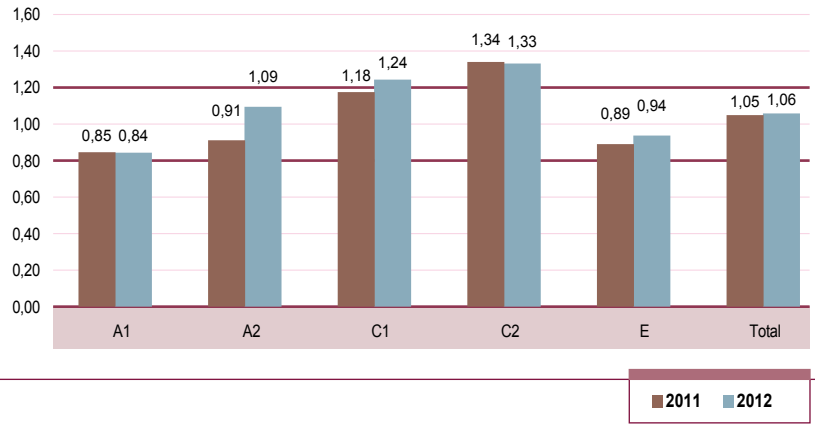


4.1.3. Personal funcionario

La representación de hombres y mujeres en el personal funcionario es equilibrada, muy próxima a la paridad, como demuestra el valor del IPRHM (1,06) y sólo ligeramente mayor que el del año pasado (1,05).

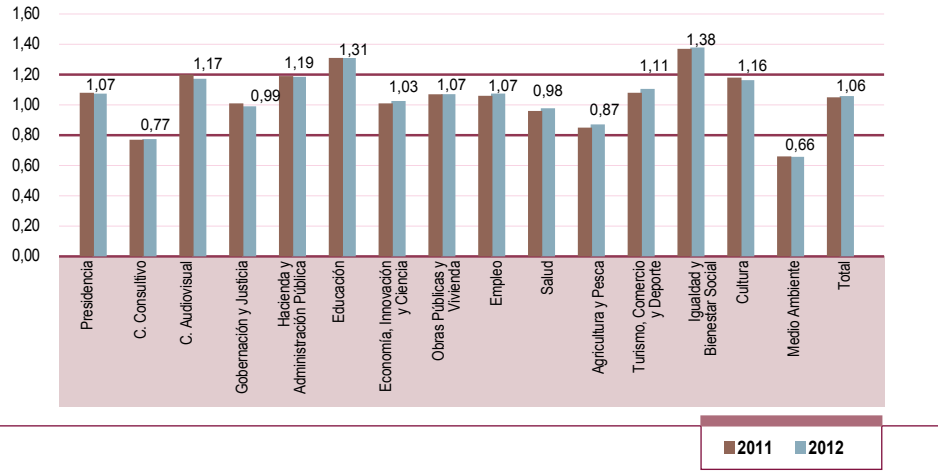
En la distribución por sexo según grupos profesionales destaca el mantenimiento del desequilibrio por sobrerrepresentación femenina del grupo C2 y el crecimiento de la presencia de mujeres en el grupo C1, pasando el IPRHM a superar el límite superior de representación equilibrada. El IPRHM en el resto de grupos se mantiene en la banda de valores de equilibrio, con la particularidad de que en el grupo A2 se invierte la proporción de sexos del año anterior, siendo ahora mayoría las mujeres.

Gráfico 4.6. IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales, 2011-2012



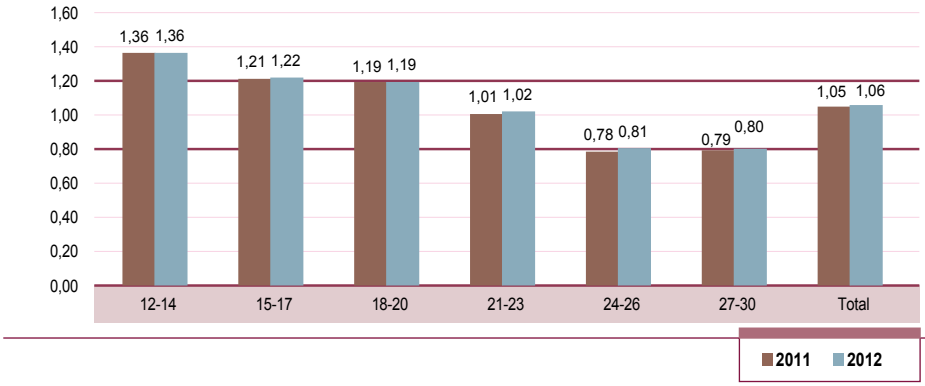
La representación de hombres y mujeres en las distintas **consejerías** muestra una elevada homogeneidad y estabilidad respecto del año anterior, con casi todos los valores del IPRHM dentro del intervalo de equilibrio. Tan sólo las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social y Educación, tradicionalmente feminizadas, la de Medio Ambiente y el Consejo Consultivo, sectores históricamente masculinizados, presentan desequilibrios relevantes, como ocurre también entre el personal laboral.

Gráfico 4.7. IPRHM del personal funcionario por Consejerías, 2011-2012



En el análisis de la distribución según niveles de la carrera administrativa destaca la elevada participación de las mujeres en los tramos más bajos y, por lo tanto, de menor nivel retributivo y responsabilidad profesional; participación mayoritaria que disminuye conforme aumentan los niveles, hasta desaparecer en los tramos superiores, donde la presencia masculina es predominante dentro de los límites de equilibrio. Comparando estos resultados con los de 2011, continúa la tendencia de años anteriores al ligero aumento de la participación femenina, más significativa este año, en los tramos superiores, especialmente desde el nivel 24 hasta el 30, que entran en la banda de equilibrio.

Gráfico 4.8. IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa, 2011-2012



Personal funcionario de los niveles 27-30

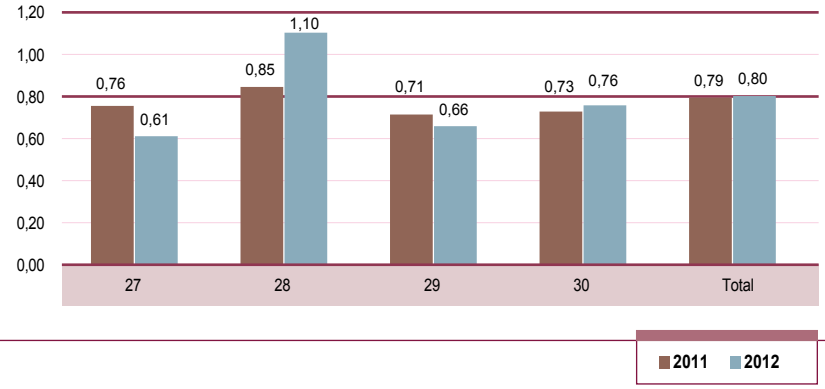
La débil presencia de mujeres en los niveles superiores de la escala administrativa, y por lo tanto de mayor responsabilidad, ha contrastado tradicionalmente con su participación mayoritaria en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía. Los datos analizados anteriormente sobre altos cargos evidencian la relación negativa existente entre la presencia de mujeres en esta categoría y la edad o el número de descendientes, como también sucede entre el número de funcionarias y el nivel de la carrera administrativa.

A este respecto cabe mencionar el reconocimiento de una realidad desigualitaria que incluye el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, pues si bien el mecanismo de acceso a la Función Pública impide la discriminación en el acceso existe un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe mayor discrecionalidad en el nombramiento (libre designación y designación de personal eventual), con especial incidencia en los subgrupos superiores. Así, si se toma en consideración el subgrupo A1, se observa que en la provisión de puestos eventuales un 62,4% están ocupados por hombres frente a un 37,6% de mujeres. En el caso de los puestos de libre designación un 66,3% son hombres frente al 33,7% ocupados por mujeres, constatándose pues, en ambos casos, un predominio masculino.

La situación, por lo tanto, es análoga a la que se produce en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Andalucía entre los niveles superiores del grupo A1, de mayor cualificación profesional, donde se concentran la toma de decisiones y las mayores responsabilidades de gestión.

La participación de mujeres en estos niveles superiores (27-30) de la carrera administrativa es inferior a la de los hombres, manteniéndose prácticamente estable respecto del año anterior y mostrando, en conjunto, un valor del IPRHM=0,80, es decir en el límite inferior del intervalo establecido como de presencia equilibrada. Cabe destacar que en el nivel 28, el más relevante desde el punto de vista numérico, existe una distribución equilibrada y con una mayoría de mujeres, tras aumentar su participación notablemente respecto de 2011. En el resto de categorías por niveles, se aprecian desequilibrios por exceso de representación masculina que, además, en los niveles 27 y 29, se han agudizado en 2012.

Gráfico 4.9. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1, 2011-2012



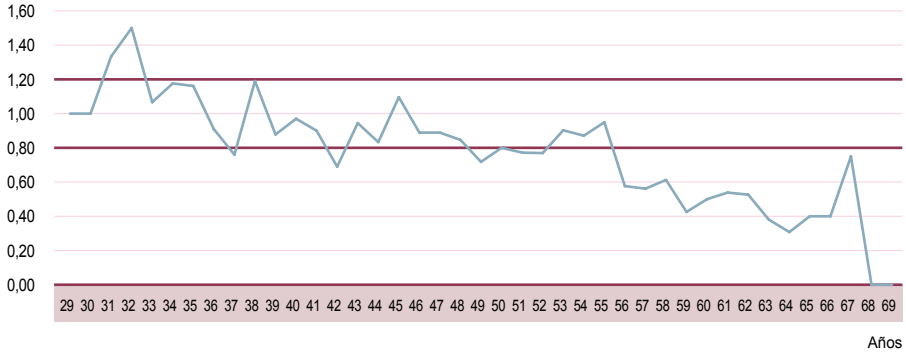
Por consejerías, la presencia mayoritaria de hombres en los niveles superiores de la carrera administrativa es generalizada, con la excepción de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en la que hay una pequeña mayoría de mujeres en estos niveles (IPRHM=1,04). Los desequilibrios más importantes se dan en el Consejo Consultivo y las Consejerías de Medio Ambiente, Educación y Agricultura y Pesca, por este orden.

Cuadro 4.3. IPRHM por secciones presupuestarias en los niveles superiores del grupo A1, 2012

	27	28	29	30	Total
Presidencia	0,62	0,82	1,04	1,25	0,87
C. Consultivo	-	-	-	0,40	0,40
C. Audiovisual	1,00	0,67	-	0,67	0,75
Gobernación y Justicia	0,94	0,84	0,18	0,55	0,77
Hacienda y Administración Pública	0,95	1,00	0,70	0,92	0,96
Educación	0,00	0,86	-	0,67	0,55
Economía, Innovación y Ciencia	0,55	0,54	0,40	0,57	0,77
Obras Públicas y Vivienda	0,59	0,89	1,09	1,67	0,84
Empleo	0,00	0,60	-	1,14	0,79
Salud	2,00	1,60	0,00	0,63	0,83
Agricultura y Pesca	0,68	0,86	0,00	0,57	0,56
Turismo, Comercio y Deportes	0,53	0,74	-	0,40	0,82
Igualdad y Bienestar Social	0,93	1,00	-	0,92	1,04
Cultura	0,86	0,67	-	2,00	0,99
Medio Ambiente	0,43	0,95	0,00	0,56	0,54
Total	**0,61**	**1,10**	**0,66**	**0,76**	**0,80**

El análisis más pormenorizado de la distribución por sexo de los niveles superiores del grupo A1 señala que la edad y el número de hijos o hijas son importantes variables que explican la menor presencia de mujeres en las categorías profesionales superiores.

Gráfico 4.10. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1 según edad, 2012

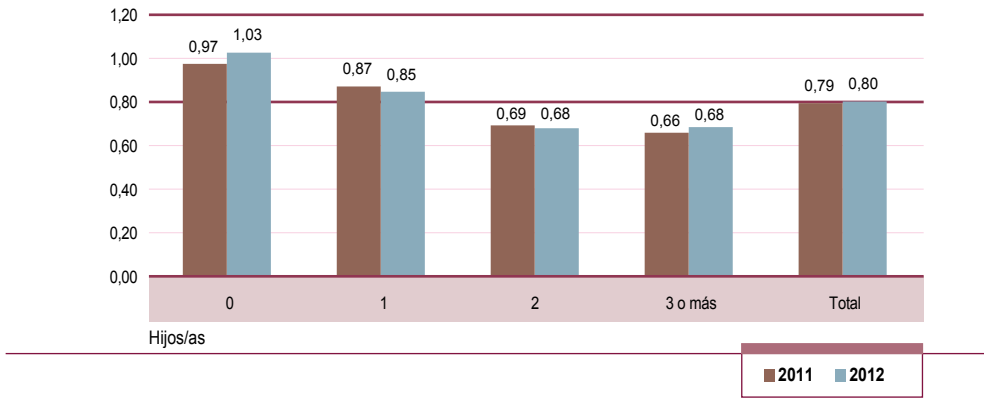


El índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) disminuye con la edad progresivamente, con valores asociados a una presencia mayoritaria de mujeres en las edades más tempranas que va decayendo a medida que entran en la edad reproductiva y decrece constantemente al encontrarse con el predominio de hombres a partir de los 55 años, aproximadamente, al igual que sucedía el año pasado. Como resultado de ello, la edad media de las mujeres (47,4 años) en estos puestos es menor a la de los hombres (50,3 años), lo que podría indicar cierta tendencia a una mayor presencia de las mujeres en los puestos superiores de gestión de la Administración General de la Junta de Andalucía a medio plazo si se atienden igualitariamente las tareas de cuidados, con las que también está relacionada la siguiente variable de análisis.

Al igual que la edad reproductiva inicia un descenso en las asunción de responsabilidades directivas de las mujeres, también el número de hijos o hijas del personal establece una relación negativa con la presencia de mujeres en los niveles superiores de la carrera administrativa, de mayor intensidad que en el conjunto del grupo A1. Dado que el imaginario colectivo sigue asumiendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como una responsabilidad de las mujeres,

al tener descendencia estas encuentran mayores dificultades de acceso y permanencia en estos niveles de responsabilidad directiva donde la exigencia de tiempo presencial es mayor. Si bien, en conjunto, los niveles superiores del grupo A1 han entrado en la banda de equilibrio, la situación de su IPRHM, justamente en el límite inferior de valor 0,80, se debe a que la ausencia de descendientes determina que la distribución de sexos sea equilibrada, en esta ocasión, casi paritaria después de crecer el IPRHM respecto del año anterior. Sin embargo, cuando la variable descendencia entra en juego y según aumenta el número de hijos/hijas, disminuye gradualmente la presencia de mujeres, de modo que a partir del segundo hijo o hija la distribución presenta un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina.

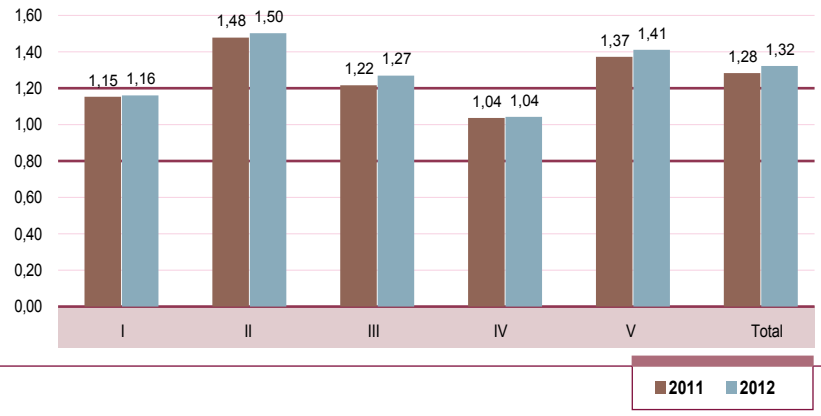
Gráfico 4.11. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1 según número de hijos e hijas, 2011-2012



4.1.4. Personal laboral

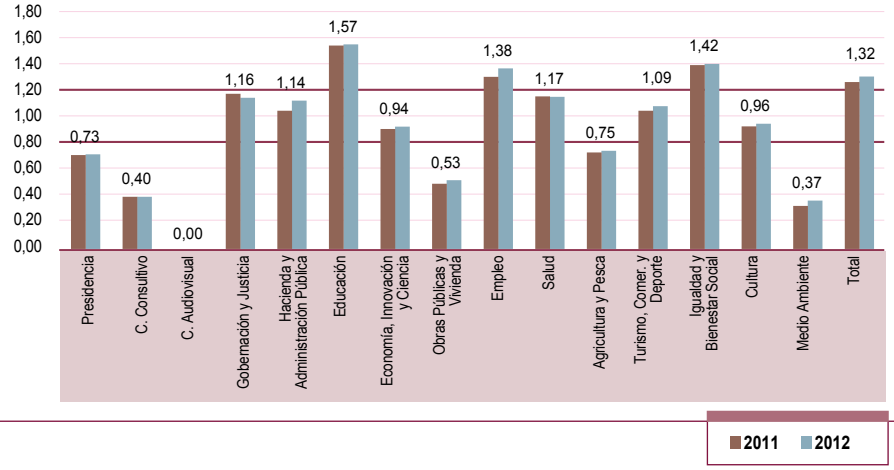
Entre las distintas categorías de personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, sólo el personal laboral presenta una estructura de género desequilibrada, con un valor global del IPRHM (1,32) fuera del intervalo de equilibrio y sesgado hacia una mayor presencia de mujeres.

Gráfico 4.12. IPRHM del personal laboral según grupos profesionales, 2011-2012



La participación femenina es mayoritaria en todos los grupos de adscripción, y son los grupos II, III y V los que muestran valores del índice de presencia relativa localizados significativamente fuera del intervalo de equilibrio. Ello es especialmente relevante en los grupos III y V por su elevada participación en el total de efectivos (22,9% y 44,6%, respectivamente). El aumento respecto del año anterior de los valores del IPRHM es generalizado, adquiriendo una mayor relevancia en el II, III y V, donde se agudizan los desequilibrios iniciales y se explica la mayor feminización del conjunto del personal.

Gráfico 4.13. IPRHM del personal laboral por consejerías 2011-2012



Por consejerías, al igual que el año pasado, los desequilibrios más relevantes por mayor presencia de hombres se mantienen en las Consejerías de Medio Ambiente y, en menor medida, en Obras Públicas y Vivienda, Consejo Consultivo y Consejo Audiovisual. Más significativos son los desequilibrios por sobrerrepresentación femenina en las Consejerías de Empleo, Igualdad y Bienestar Social y Educación, no sólo por los elevados valores de sus respectivos IPRHM, sino también porque estas Consejerías ponderan cerca del 74% del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía y el 76% del grupo V, el más numeroso de dicho personal. Así pues, la sobrerrepresentación femenina en estas tres Consejerías condiciona el desequilibrio a favor de una mayor presencia de mujeres en ese grupo y, por ende, en el conjunto del personal laboral.

4.2. Análisis del personal del sistema educativo público Andaluz

Este año se cumplen cinco años desde que el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto para el año 2009 incluyera el análisis de la distribución por sexo del personal docente que forma parte del Sistema Educativo Público de Andalucía[7]. Transcurrido este tiempo, se cuenta con suficiente perspectiva evolutiva para poder analizar los cambios experimentados durante el periodo y valorar los avances y retos pendientes en el sector, tal y como se realizase con el colectivo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en la pasada edición del Informe. El personal del Sistema Educativo Público andaluz es, además, el más numeroso de los colectivos de personal al servicio de la Junta de Andalucía, por lo que contar con un diagnóstico profundo y actualizado tiene una especial relevancia en la estrategia de búsqueda de la igualdad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.

El presente análisis de género aborda el personal de los centros de titularidad pública y los concertados, primero valorándolo en general, para continuar con el estudio de la distribución de hombres y mujeres según tipo de enseñanza y atendiendo a otras variables como edad o número de descendientes y, de forma especial, a la composición por sexo de los equipos directivos. Por último, se abordan los rasgos más significativos que caracterizan al personal dedicado a las labores de Inspección Educativa. El tratamiento de cada uno de estos apartados contemplará la visión dinámica de las transformaciones ocurridas en el período 2008-2012.

A modo de resumen, en el periodo considerado se ha producido un aumento del número de mujeres en la educación pública, que se hace más patente entre el personal docente de Educación Infantil y Primaria, de Educación Especial y de Educación Compensatoria. La sobrerrepresentación de mujeres sigue siendo de mayor cuantía en los centros docentes concertados que en los públicos. En el otro extremo, existe, en cambio, sobrerrepresentación de hombres entre el personal que ejerce las tareas de Inspección Educativa.

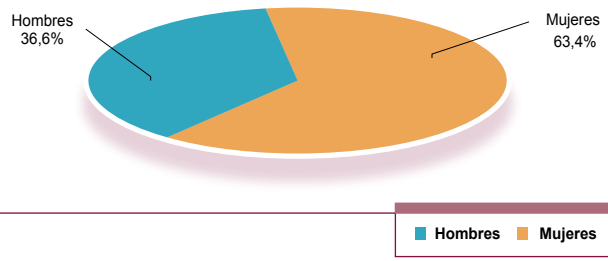
[7] El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, al personal de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros concertados, así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas, si bien estos dos últimos no se toman en cuenta en el presente análisis.

Para aportar más elementos de valoración y reflexión a esta realidad educativa con alta representación de mujeres, se incluye un análisis de la concurrencia y resultados correspondientes a las pruebas de acceso a la función pública docente en los dos cuerpos que concentran a la mayor parte de los efectivos, la Educación Infantil y Primaria y la Educación Secundaria. Se observa que las tasas de éxito[8] por especialidad en las pruebas de acceso a la función pública docente, no justifican en sí mismas el sesgo que existe en determinadas especialidades, el cual viene dado fundamentalmente por la elección que hacen hombres y mujeres a la hora de decidir el ingreso en la carrera docente. Así, la heterogeneidad en la relación de las tasas de éxito con el sexo y la especialidad es muy alta, sin que coincidan necesariamente con el sesgo de las profesiones a que se refieren las materias docentes; sin embargo, sí hay correspondencia entre dichos sesgos y el número de personas que se presentan.

4.2.1. Análisis general

En junio de 2012 el número de docentes del Sistema Educativo Público de Andalucía era de 117.756 personas, 74.694 mujeres y 43.062 hombres, lo que conforma una representación por sexo desequilibrada debido a la mayor presencia de mujeres tal y como refleja el valor del IPRHM[9] (1,27).

Gráfico 4.14. Distribución por sexo del personal docente, 2012



[8] La tasa de éxito se mide con el número de personas presentadas/número de personas seleccionadas

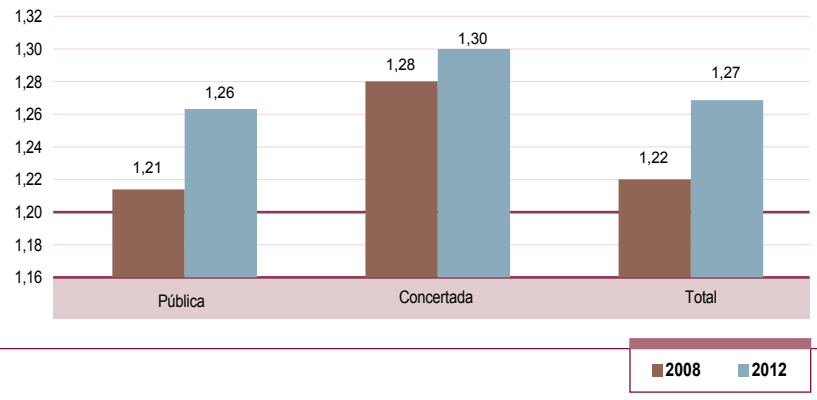
[9] Índice de presencia relativa de hombres y mujeres. Véase la definición del índice en la introducción del capítulo.

Esta sobrerrepresentación femenina ha sido el resultado de un incremento en el número de mujeres muy superior al de hombres (10,9% frente al 1%, respectivamente) durante el período 2008-2012, con el consecuente aumento del IPRHM, que al principio del período se situaba sólo ligeramente por encima del intervalo de representación equilibrada.

La estructura feminizada del personal docente en Andalucía no es ajena a la situación imperante en los países del entorno. El informe "Panorama de la educación 2012" de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), refleja en los resultados del análisis del contexto y las características del personal dedicado a la docencia, que en la media de los países de la OCDE, los niveles educativos no universitarios, están altamente feminizados. A la misma conclusión llega la Red Europea de Información sobre Educación *Eurydice*, creada por la Comisión Europea, en su estudio "Diferencias de Género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa", que observa que, en Europa, la gran mayoría del personal docente de educación primaria y secundaria son mujeres, decreciendo la representación femenina conforme se sube en nivel educativo.

Según la titularidad de los centros docentes, si bien el desequilibrio es mayor en los centros docentes concertados, el proceso de feminización del colectivo docente en estos años se ha producido por el aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, que suponen el 83,5% de los centros del Sistema Educativo Público de Andalucía. Durante el periodo considerado, el número de mujeres en los centros de titularidad pública ha crecido un 11%, mientras el de hombres ha permanecido estable.

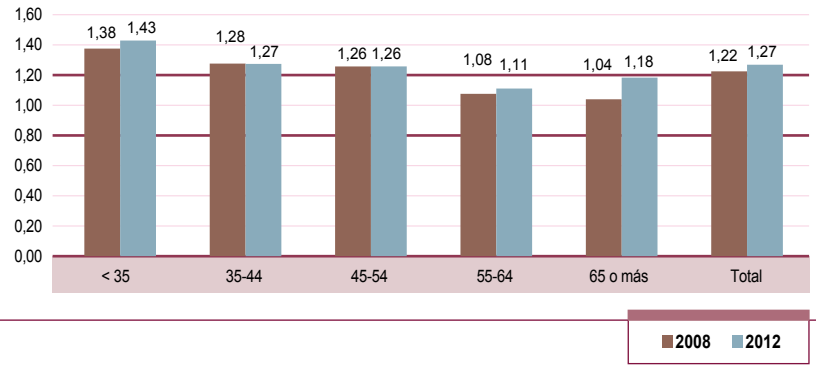
Gráfico 4.15. IPRHM según titularidad de los centros docentes, 2008-2012



También la edad del personal docente es una variable a tener en cuenta. La distribución por sexo del profesorado en Andalucía muestra valores del IPRHM equilibrados a partir de los cincuenta y cinco años, existiendo siempre mayoría de mujeres. Por debajo de esta edad, la sobrerrepresentación femenina se hace más evidente, hasta alcanzar su máximo entre los efectivos de menor edad, ya que las mujeres representan el 71,4% del personal docente menor de treinta y cinco años.

Aunque prácticamente en todos los tramos de edad se ha registrado un aumento de la participación femenina respecto de 2008, ha sido precisamente entre el personal más joven donde más ha aumentado la presencia de mujeres, como muestra el IPRHM, con la excepción de los mayores de sesenta y cinco años, de menor relevancia cuantitativa. Por lo tanto, todo apunta a que el proceso de feminización del colectivo seguirá operando a medio plazo.

Gráfico 4.16. IPRHM del personal docente según edad, 2008-2012



Así pues, en una primera aproximación al objeto de estudio del presente apartado, se puede afirmar que la composición del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía se caracteriza por una elevada participación de mujeres, que determina una composición fuera de los valores de equilibrio del IPRHM. Dicho desequilibrio se ha incrementado en los últimos cinco años, fundamentalmente, por el notable aumento de la presencia de mujeres jóvenes en los centros de titularidad pública, lo que indica que dicho desequilibrio se prolongará en los próximos años.

4.2.2. Análisis del personal docente por tipo de enseñanza

Atendiendo al tipo de enseñanza, el estudio de género del personal docente permite observar tres grandes grupos. Uno de ellos agruparía a 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 integra las enseñanzas que muestran sobrerrepresentación femenina entre su personal, esto es, Educación Infantil y Primaria, Educación Especial y Educación Compensatoria. Finalmente, se establece un tercer nivel con las categorías que cuentan con sobrerrepresentación masculina, que actualmente es la Inspección Educativa.

Como resultado del análisis, se puede afirmar que el desequilibrio de representación por sexo existente en los centros de titularidad pública, se ha visto acentuado por un aumento casi generalizado de la presencia de mujeres, de especial importancia en los primeros niveles de educación, donde se ha producido una importante entrada de mujeres jóvenes en los últimos años. Esta feminización de la enseñanza infantil y primaria, a la que se suma la experimentada en secundaria, determina en el proceso de feminización del Sistema Educativo Público de Andalucía, al ser los dos colectivos que engloban a la mayor parte del personal.

En concreto, se han producido durante el periodo estudiado, algunos cambios de distinta consideración en los valores de los correspondientes IPRHM por tipo de enseñanza. Por una parte, todas las enseñanzas muestran aumentos de la presencia de mujeres, como reflejan los crecimientos de los IPRHM, con la excepción del ligero descenso registrado en la Educación de Personas Adultas. Por otra parte, los mayores crecimientos del índice han correspondido a la Educación Compensatoria, la Educación Especial, la Inspección Educativa, y la Educación Secundaria, por ese orden. Sin embargo, el crecimiento en la Educación Secundaria y en la Educación Infantil y Primaria son más relevantes, dada la importancia cuantitativa que tiene el personal de ambas enseñanzas, pues entre las dos representan el 88% del total del personal del sistema educativo.

Cuadro 4.4. Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM	
	2012			2012	2008
Educación Infantil y Primaria	36.621	12.441	49.062	1,49	1,45
Educación Secundaria	28.663	25.835	54.498	1,05	1,00
Educación Especial	4.806	887	5.693	1,69	1,60
Enseñanzas de Régimen Especial	1.875	2.049	3.924	0,96	0,93
Educación de Personas Adultas	1.260	887	2.147	1,17	1,18
Educación Compensatoria	1.204	520	1.724	1,40	1,27
Formación del Profesorado	204	233	437	0,93	0,89
Inspección Educativa	61	210	271	0,45	0,38
Total	**74.694**	**43.062**	**117.756**	**1,27**	**1,22**

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

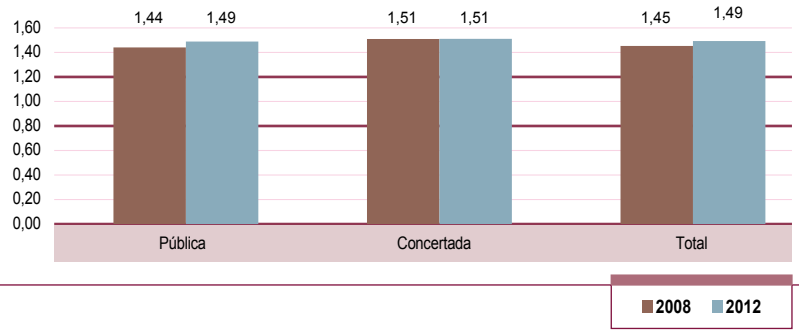
A. Educación Infantil y Primaria

Como se aprecia en el cuadro anterior, en junio de 2012 había 49.062 docentes dedicados a impartir la Educación Infantil y Primaria en Andalucía, con un claro protagonismo de mujeres en su composición (36.621) lo que determina una distribución por sexo claramente desequilibrada. Esta situación se corresponde con la existente en Europa y en los países de la OCDE, donde este primer nivel educativo presenta las tasas de feminización más elevadas, disminuyendo gradualmente al aumentar la edad del alumnado. Entre los países europeos, con excepción de Turquía, encontramos que la proporción de mujeres varía entre el 65% de Grecia y el 98% de Eslovenia. En muchos de ellos, el porcentaje de hombres llega solo al 5%, y en España, según datos extraídos de Eurostat en 2009, la tasa de feminización en primaria fue del 72% en el conjunto de la educación pública y privada[10].

Además, en Andalucía se observa que, según la titularidad de los centros, en los últimos cinco años la feminización de este nivel educativo ha evolucionado de forma distinta, puesto que se ha agudizado en los centros de titularidad pública, mientras que en los centros concertados se ha mantenido estable. Durante el período 2008-2012, el número de hombres y mujeres en los centros de titularidad privada sostenidos con fondos públicos creció de forma similar (10,4% y 10,8%, respectivamente). Sin embargo, el número de mujeres docentes en los centros públicos creció un 8% frente a una reducción del número de hombres de en torno al 4,5%, con el consiguiente aumento de la representación femenina.

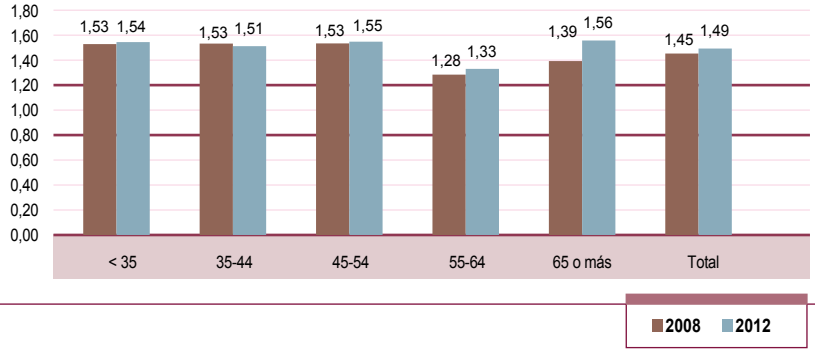
[10] "Diferencias de Género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa". Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA P9 Eurydice).

Gráfico 4.17. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros docentes, 2008-2012



El siguiente gráfico por grupos de edad, confirma la tendencia a la feminización en todos los grupos etarios. Entre el personal docente en infantil y primaria, la consolidación de esta tendencia se ve reforzada por la elevada presencia de mujeres que se registra entre la población docente más joven.

Gráfico 4.18. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad, 2008-2012



En el contexto europeo, algunos países están llevando a cabo iniciativas para elevar la proporción de hombres entre el personal docente de este nivel educativo dado el importante significado que la ausencia de modelos masculinos de género trasmite al alumnado. El objetivo es lograr un cambio de actitudes respecto a los roles de género y mostrar que las mujeres no son las únicas que pueden ocuparse de la educación y la atención, tal y como se desprende de un estudio encargado por la Comisión Europea[11].

Según esta investigación, algunas de estas iniciativas se centran en incentivar en los hombres el ingreso en la profesión docente y otras en reducir el abandono de la carrera de docente de primaria por parte de los hombres, muy superior al de mujeres, haciendo atractiva y elevando el prestigio de la misma entre los estudiantes –reales o potenciales– mediante cursos, campañas informativas, proyectos tutorizados o introducción de orientadores a los hombres. También se apuntan como posibles razones disuasorias para el acceso a esta profesión por parte de los hombres, los bajos salarios y la falta de una carrera profesional, si bien en países en los que estas circunstancias no se dan, como Luxemburgo, con una elevada remuneración en la profesión, o Suecia, donde esta goza de notable reconocimiento, las tasas de feminización son también elevadas. Ello parece llevar a la conclusión que la enseñanza, sobre todo la dirigida al alumnado de menor edad, se asocia a la noción de cuidado, fuertemente ligada a los roles de género tradicionalmente femeninos.

Otra posible área de actuación para la reducción de la brecha de género es la que se basa en medidas de fomento de la contratación de hombres, que en los centros de titularidad pública tendría que compatibilizarse con el acceso regulado por las ofertas públicas de empleo y los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Para ello, es necesario analizar desde la perspectiva de género el comportamiento de mujeres y hombres en los procesos selectivos de acceso a la función docente para identificar con mayor precisión donde se producen los sesgos que contribuyen a la feminización del colectivo docente.

Pruebas de acceso

A continuación se analizan los resultados conjuntos de las dos convocatorias de empleo público para los Cuerpos de Maestros habidas en el período 2008-2012 y aprobadas, respectivamente, en el Decreto 50/2009, de 3 de marzo, y en el Decreto 51/2011, de 8 de marzo. Ambas convocatorias sumaron un total de 9.805 plazas

[11] Estudio "Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa" de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA P9 Eurydice), de la Comisión Europea. "Conclusiones del Consejo sobre educación infantil y atención a la infancia", publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (2011/C 175/03).

ofertadas, que fueron cubiertas por 7.665 mujeres y 2.140 hombres, es decir un 78,2% de mujeres y un 21,8% de hombres, lo que en términos del IPRHM significa un valor de 1,56. Se produjo, por tanto, un notable desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres, generalizada en todos los tramos de edad, justificada, en primera instancia, por el hecho de que se presentan muchas más mujeres que hombres a las pruebas, ya que éstas sumaron el 79% del total de personas presentadas.

Resulta interesante analizar las tasas de éxito[12] tanto de hombres como de mujeres en cada una de las especialidades, ya que no se corresponden con los sesgos en la distribución por sexo del personal docente seleccionado. Ello parece indicar que la sobrerrepresentación femenina se debe básicamente a la menor concurrencia de los hombres a los procesos de función docente, puesto que cuando se presentan, obtienen tasas de éxito superiores a las de las mujeres en algunas especialidades, como Infantil y Primaria.

En la lectura del cuadro adjunto se aprecia que la tasa media de éxito de los hombres con un 17,7% supera a la de las mujeres con 16,9%, si bien este resultado del conjunto se soporta en realidades muy heterogéneas según las distintas especialidades. Así, la tasa de éxito masculina es mayor que la femenina tanto en Educación Infantil como en Primaria, en ambas ramas de la Educación Especial y en Educación Física, en las que la diferencia entre sexos alcanza su valor máximo. Por su parte, las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres en Música y, especialmente, en Idioma Extranjero.

Cuadro 4.5. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente por especialidad y sexo (Convocatorias 2009 y 2011)

Especialidad	Mujeres		Hombres		IPRHM	Tasa de éxito (%)	
	P	S	P	S		Mujeres	Hombres
Educación Infantil	17.899	2.769	1.004	167	1,89	15,5	16,6
Idioma extranjero-Inglés	3.647	1.354	1.202	387	1,56	37,1	32,2
Educación Física	1.611	190	2.607	401	0,64	11,8	15,4
Música	1.309	291	803	155	1,30	22,2	19,3
Educación Especial: Pedagogía Terapéutica	5.154	908	499	102	1,80	17,6	20,4
Educación Especial: Audición y Lenguaje	1.792	290	160	28	1,82	16,2	17,5
Educación Primaria	14.057	1.863	5.828	900	1,35	13,3	15,4
Total	**45.469**	**7.665**	**12.103**	**2.140**	**1,56**	**16,9**	**17,7**

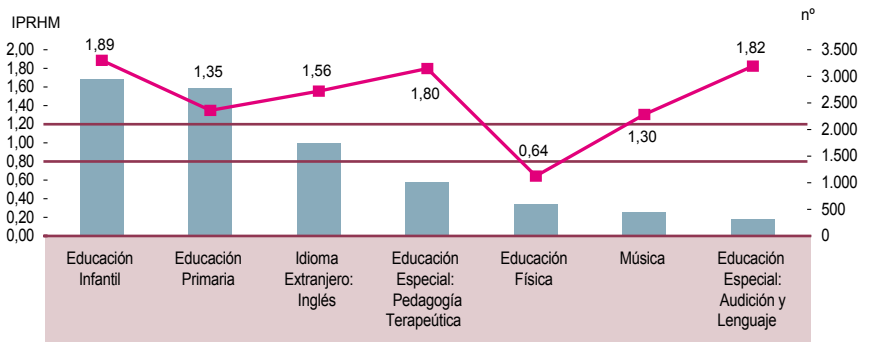
P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

[12] Definidas como el cociente entre el número de personas que aprueban y las que se presentan.

También a través del análisis de la distribución por sexo del personal seleccionado según especialidades, se evidencia el sesgo de género que sigue operando en los procesos selectivos mediante la segregación horizontal en la elección de materias. Todas las especialidades presentan un desequilibrio por la sobrerrepresentación generalizada de mujeres, destacando la Educación Infantil, salvo Educación Física que está muy masculinizada. La feminización en Educación Infantil es significativa tanto por el elevado valor del IPRHM como por la importancia del número de personas seleccionadas, en la que las mujeres alcanzan una representación del 94,3% del total. La Educación Física es significativa porque representa un rol tradicionalmente masculino.

Igualmente notable resulta el desequilibrio existente en las dos ramas de Educación Especial (Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje) y, aunque algo menos intenso, en Idioma Extranjero (Inglés). Finalmente, la distribución por sexo en Música y en Educación Primaria contribuye también al protagonismo femenino entre el conjunto del personal que supera las pruebas de acceso, si bien muestran valores del IPRHM que superan en menor medida el valor máximo del intervalo de representación equilibrada. Por tanto, ya en la elección de especialidad del personal docente se están reproduciendo los estereotipos de género.

Gráfico 4.19. IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente por especialidad. Convocatorias 2009 y 2011



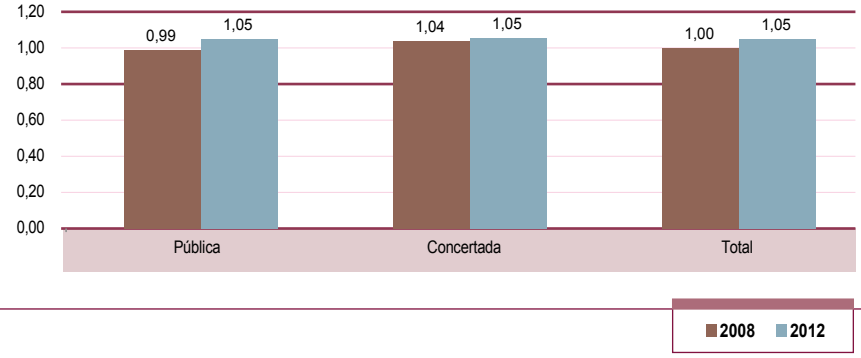
B. Educación Secundaria

El profesorado que imparte las enseñanzas de la Educación Secundaria (ESO, Bachillerato y FP) es el colectivo más numeroso del Sistema Educativo Público de Andalucía con 54.498 efectivos, lo que supone el 46,3% del total, de los cuales 25.835 son hombres y 28.663 son mujeres.

Si bien en el período 2008-2012 la representación femenina ha registrado cierto crecimiento, la distribución por sexo del profesorado se ha mantenido muy cercana a la paridad, como refleja el valor del IPRHM (1,05). Esta situación es análoga a la del resto de Europa, donde la enseñanza secundaria, en sus niveles inferiores y especialmente en los superiores, en general, presenta un mayor equilibrio entre hombres y mujeres que los registrados en primaria e infantil. En once países de los treinta y uno que componen la muestra analizada por la Red *Eurydice*, la proporción de mujeres docentes en segundo ciclo de secundaria oscila entre el 45% y el 56% del total[13]. En España, la tasa de feminización recogida por el mismo informe, fue concretamente del 59% y el 53,7% en la primera y segunda etapa de secundaria, respectivamente.

Al igual que en la Educación Infantil y Primaria, el discreto aumento del IPRHM se ha debido, fundamentalmente, al aumento de la presencia femenina en los centros de titularidad pública, mientras en los centros concertados la distribución se ha mantenido prácticamente estable. El número de mujeres en la Educación Secundaria creció un 15,2% en los centros públicos desde 2008, frente al 1,9% registrado en el número de hombres, con el consecuente aumento del IPRHM. Por su parte, el crecimiento del número de mujeres y de hombres en los centros concertados ha sido más homogéneo, del 9,4% y 6,3%, respectivamente.

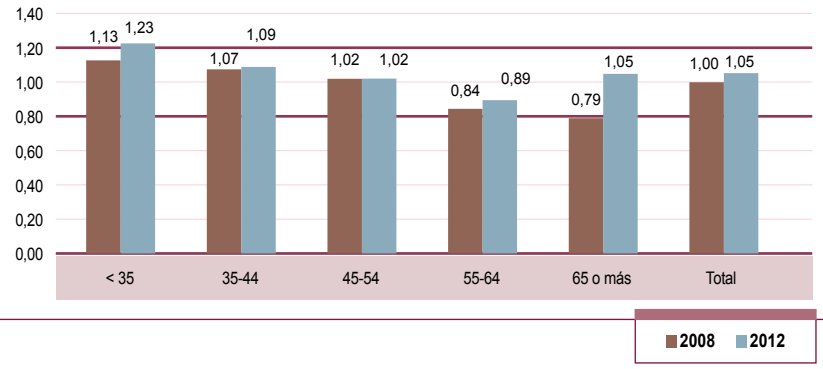
Gráfico 4.20. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria según titularidad del centro docente, 2008-2012



[13] Alemania, Grecia, España, Francia, Chipre, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Suecia, Islandia y Noruega.

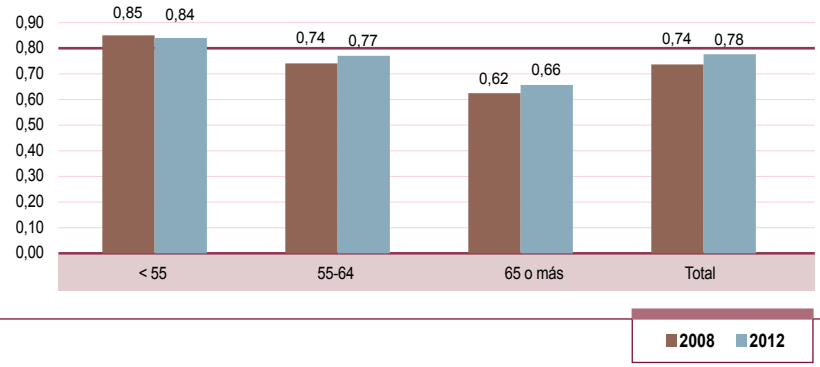
El análisis de la presencia de hombres y mujeres según grupos de edad pone de manifiesto un aumento generalizado de la presencia de mujeres, especialmente intenso en las edades más jóvenes y en el profesorado de mayor edad, aunque en este último caso con menor relevancia cuantitativa. Todos los valores del IPRHM se localizan dentro del intervalo de equilibrio, con la excepción del grupo correspondiente a las personas menores de treinta y cinco años, que refleja un ligero desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres.

Gráfico 4.21. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria según edad, 2008-2012



El personal docente con la condición de catedrático/a ha tenido en anteriores informes un tratamiento singular, derivado de las funciones que normativamente tiene atribuidas y que lo caracterizan como el puesto más alto en la escala del profesorado de enseñanzas no universitarias. En junio de 2012 había 598 catedráticas y 942 catedráticos, lo que configura una distribución que se sitúa ligeramente por debajo del límite inferior de la banda de equilibrio de representación, como refleja el valor del IPRHM (0,78). También en este cuerpo se ha registrado un aumento global de la presencia femenina respecto de 2008, pasando de suponer un 36,8% del total en ese año, a representar el 38,8% en 2012, salvo entre el personal más joven, en el que la proporción de mujeres ha disminuido ligeramente.

Gráfico 4.22. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria con la condición de catedrático/a, 2008-2012



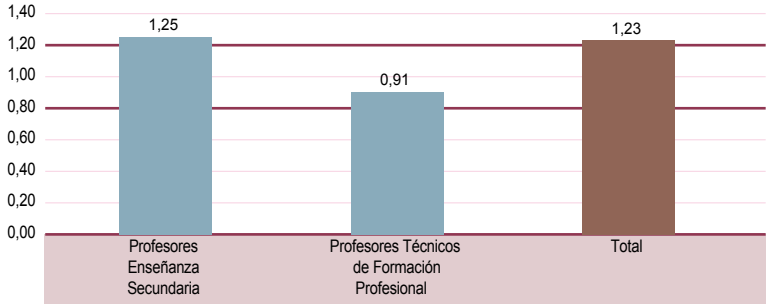
Pruebas de acceso

Un análisis con enfoque de género de los resultados obtenidos en las pruebas de acceso a la función docente en la Educación Secundaria, en línea con el realizado en Educación Infantil y Primaria, añade elementos de reflexión sobre la distribución por sexo en este nivel educativo.

En el período 2008-2012 han habido dos convocatorias para cubrir la oferta de plazas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, aprobadas por el Decreto 49/2008, de 19 de febrero, y el Decreto 59/2010, de 24 de marzo, respectivamente. La oferta de plazas entre ambas convocatorias fue de 12.109, que fueron cubiertas por 7.450 mujeres y 4.659 hombres. Ello conforma una distribución ligeramente desequilibrada por la mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,23), resultado que muestra una fuerte tendencia a la feminización del colectivo al ser esta la tendencia marcada por las nuevas incorporaciones.

Diferenciando entre los distintos cuerpos de las enseñanzas secundarias en el personal seleccionado, la oferta del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria representa el 93,2% del total de las convocatorias, por lo que sus resultados determinan, en gran medida, la distribución del conjunto. En este Cuerpo se refleja un ligero desequilibrio por mayoría de mujeres con un IPRHM (1,25), que contrasta con el equilibrio de la distribución de hombres y mujeres en el caso del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional (IPRHM=0,91).

Gráfico 4.23. IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente por cuerpos de enseñanza, convocatorias 2008 y 2010



Atendiendo al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, el protagonismo de las mujeres entre el profesorado que obtiene plaza en la oferta de empleo público se explica porque se presentan más mujeres (29.818) que hombres (17.837) a las pruebas. Sin embargo, un examen más detenido muestra que la tasa de éxito es prácticamente igual para ambos sexos, aunque apreciándose diferencias por especialidades. Entre las más significativas, la tasa de éxito de las mujeres es superior en Matemáticas, Francés y, en menor medida, en Geografía e Historia y en Educación Física. Por su parte, los hombres tienen una mayor tasa de éxito en Orientación Educativa, en Lengua Castellana y Literatura y, con diferencias menos importantes, en Física y Química, en Tecnología y en Inglés.

Cuadro 4.6. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria (Convocatorias 2008 y 2010)

Especialidad	Mujeres		Hombres		IPRHM	Tasa de éxito (%)	
	P	S	P	S		Mujeres	Hombres
Matemáticas	2.121	910	1.665	600	1,21	42,9	36,0
Lengua Castellana y Literatura	4.248	1.109	1.184	351	1,52	26,1	29,6
Inglés	4.032	1.048	1.024	277	1,58	26,0	27,1
Geografía e Historia	3.597	642	3.399	538	1,09	17,8	15,8
Biología y Geología	2.499	602	1.250	303	1,33	24,1	24,2
Tecnología	941	281	1.767	549	0,68	29,9	31,1
Física y Química	1.294	428	841	292	1,19	33,1	34,7
Orientación Educativa	3.332	423	627	117	1,57	12,7	18,7
Educación Física	667	141	1.805	364	0,56	21,1	20,2
Francés	1.082	406	239	79	1,67	37,5	33,1
Dibujo	1.022	142	656	93	1,21	13,9	14,2
Música	517	136	440	89	1,21	26,3	20,2
Formación y Orientación Laboral	1.151	147	508	63	1,40	12,8	12,4
Filosofía	525	109	590	98	1,05	20,8	16,6
Economía	519	104	372	74	1,17	20,0	19,9
Administración de Empresas	451	79	310	54	1,19	17,5	17,4
Intervención Sociocomunitaria	385	75	119	20	1,58	19,5	16,8
Latín	177	43	92	17	1,43	24,3	18,5
Análisis y Química Industrial	82	31	43	21	1,19	37,8	48,8
Informática	146	21	229	29	0,84	14,4	12,7
Otras especialidades	1.030	199	677	179	1,05	19,3	26,4
Total	**29.818**	**7.076**	**17.837**	**4.207**	**1,25**	**23,7**	**23,6**

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

Por tanto, el análisis de las personas seleccionadas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria según especialidades, está condicionado por la distribución por sexo de las personas presentadas y por tanto con significativo sesgo de género, evidenciándose la sobrerrepresentación de mujeres en idiomas, tanto en Inglés como en Francés, donde las mujeres que obtienen plaza suponen en torno al 80% del total, en Orientación Educativa, en Lengua Castellana y Literatura o en Biología y Geología, entre aquellas especialidades con mayor relevancia por su oferta de plazas. Por su parte, el desequilibrio por exceso de representación de hombres se aprecia en Educación Física, donde el 72% de las plazas son ocupadas por hombres, y en Tecnología, entre las más importantes.

En segundo lugar, la distribución del profesorado que accede al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional cuantificada anteriormente, muestra un cierto equilibrio en su conjunto desde el punto de vista de su desagregación por sexo. En consonancia con esto, el número de hombres y de mujeres que se presentan a estas pruebas también es equilibrado, prácticamente paritario suponiendo 2.533 hombres y 2.539 mujeres. En cambio, al considerar la tasa de éxito se observan mayores diferencias. Entre las especialidades en las que los hombres tienen mayor tasa de éxito se encuentran Servicios a la Comunidad, Operaciones y equipos de producción agraria y Servicios de restauración, mientras que la tasa de éxito de las mujeres es superior en Sistemas y Aplicaciones Informáticas, Procesos de Gestión Administrativa y Laboratorio, resultados que contribuyen a romper importantes estereotipos de género.

Por tanto, también en este cuerpo operan con nitidez los roles de género en la segregación de algunas de las especialidades del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional llegándose a situaciones en las que hay ausencia bien de mujeres o de hombres en algunas especialidades. En especialidades como Peluquería, Procedimientos Sanitarios y Asistenciales, Procesos de Gestión Administrativa o Servicios a la Comunidad, se registra un exceso de representación femenina, y además, las tres últimas se encuentran entre las de mayor importancia por las plazas ofertadas. Alternativamente, el desequilibrio por mayor presencia de hombres es patente en Mantenimiento de Vehículos, Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas, Instalaciones Electrotécnicas o en Cocina y Pastelería.

Cuadro 4.7. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional (Convocatorias 2008 y 2010)

Especialidad	Mujeres		Hombres		IPRHM	Tasa de éxito (%)	
	P	S	P	S		Mujeres	Hombres
Sistemas y Aplicaciones Informáticas	265	63	549	80	0,88	23,8	14,6
Procedimientos Sanitarios y Asistenciales	524	77	155	23	1,54	14,7	14,8
Servicios a la Comunidad	660	66	146	24	1,47	10,0	16,4
Procesos de Gestión Administrativa	257	67	103	21	1,52	26,1	20,4
Mantenimiento de Vehículos	5	0	420	65	0,00	0,0	15,5
Instalaciones Electrotécnicas	11	3	168	47	0,12	27,3	28,0
Cocina y Pastelería	117	12	220	24	0,67	10,3	10,9
Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas	4	0	120	30	0,00	0,0	25,0
Peluquería	217	28	14	2	1,87	12,9	14,3
Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido	59	11	80	17	0,79	18,6	21,3
Operaciones y Equipos de Producción Agraria	64	8	108	19	0,59	12,5	17,6
Soldadura	1	0	73	22	0,00	0,0	30,1
Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y de Fluidos	11	3	57	15	0,33	27,3	26,3
Equipos Electrónicos	7	0	40	16	0,00	0,0	40,0
Fabricación e Instalación de Carpintería y Mueble	3	0	46	15	0,00	0,0	32,6
Oficina de Proyectos de Construcción	60	5	92	10	0,67	8,3	10,9
Producción en Artes Gráficas	21	6	38	9	0,80	28,6	23,7
Otras especialidades	253	25	104	13	1,32	9,9	12,5
Total	**2.539**	**374**	**2.533**	**452**	**0,91**	**14,7**	**17,8**

Sobrerrepresentación femenina Sobrerrepresentación masculina

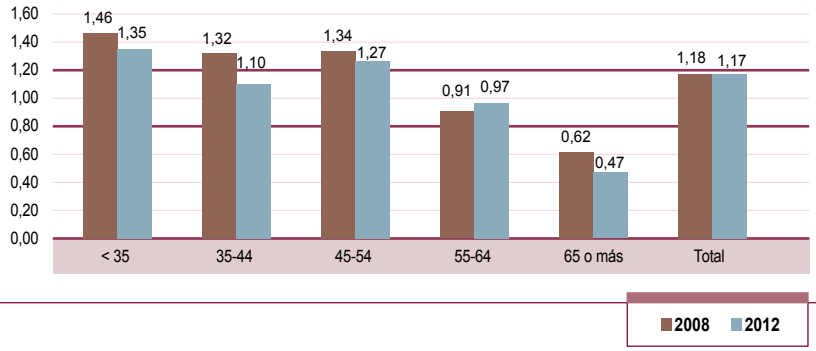
P= Personas que se presentan S= Personas seleccionadas

C. Educación de Personas Adultas

El profesorado encargado de la Educación de Personas Adultas estaba compuesto en junio de 2012 por 2.147 docentes, 1.260 mujeres y 887 hombres, lo que determina una distribución por sexo con un IPRHM=1,17, es decir equilibrado, si bien siendo significativa la mayor presencia de mujeres. No obstante, y como se puede observar en el gráfico de barras, en el período 2008-2012 se ha registrado una ligera reducción de la presencia femenina.

La distribución por edad revela que esta reducción de la participación femenina es generalizada, con la excepción del grupo de edad de entre cincuenta y cinco y sesenta y cinco años que prácticamente alcanza la paridad en la distribución por sexo. A pesar de la menor participación de mujeres respecto de 2008, en las edades inferiores a 35 años se mantiene un desequilibrio importante por mayoría de mujeres, lo que evidencia cierta tendencia a la feminización también en este nivel educativo.

Gráfico 4.24. IPRHM del personal docente en la Educación de Personas Adultas según edad, 2008-2012

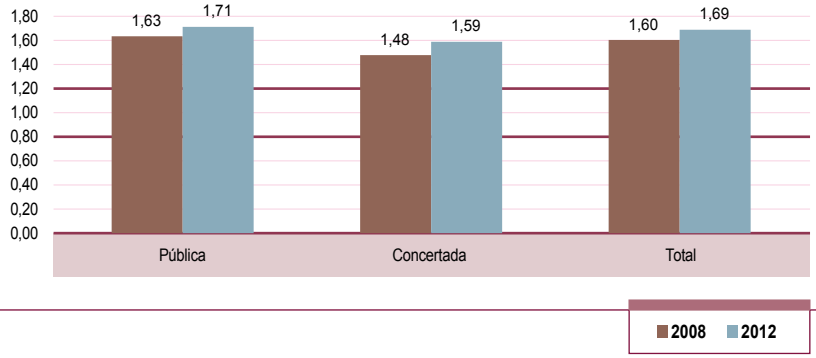


D. Educación Especial

La distribución por sexo del profesorado que imparte la Educación Especial muestra el mayor desequilibrio de todos los tipos de enseñanza analizados, por la mayor presencia de mujeres. En junio de 2012 había 5.693 docentes, 4.806 mujeres y 887 hombres, por lo que el IPRHM alcanza un valor de 1,69.

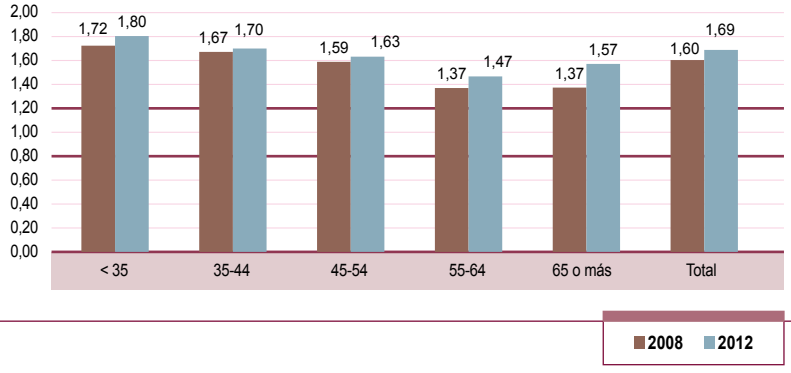
El desequilibrio, existente ya en 2008 (IPRHM=1,60), se agudizó en estos cinco años por el aumento de la presencia de mujeres, tanto en los centros de titularidad pública como, todavía más intensamente, en los centros concertados. Aún así, sigue siendo en los centros públicos donde el valor del IPRHM es más elevado. En este sentido, resulta relevante recordar que en las pruebas de acceso al Cuerpo de Maestros/as, las dos ramas de la Educación Especial (Pedagogía Terapéutica y Audición y Lenguaje) mostraban los mayores desequilibrios después de la Educación Infantil, debido a la mayor presencia de mujeres (IPRHM igual a 1,80 y 1,82, respectivamente).

Gráfico 4.25. IPRHM del personal docente en la Educación Especial según titularidad del centro docente, 2008-2012



La tendencia a la feminización del colectivo que reflejaban los resultados de las convocatorias a la función docente, se confirman con el análisis de la distribución por edad del personal, que localiza los mayores desequilibrios en las personas más jóvenes y que se han agudizado en los últimos años de modo generalizado en todos los grupos de edad.

Gráfico 4.26. IPRHM del personal docente en la Educación Especial según edad, 2008-2012



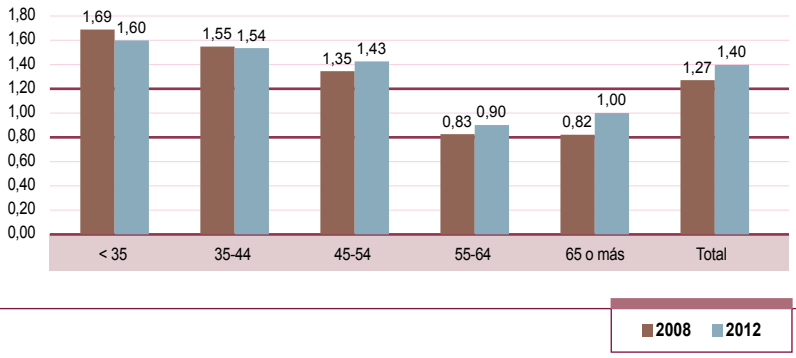
E. Educación Compensatoria

En junio de 2012 había 1.724 docentes impartiendo la Educación Compensatoria, 1.204 mujeres y 520 hombres, caracterizando la distribución por sexo con un marcado desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres (IPRHM=1,40), el tercero más elevado de todos los niveles educativos, después del correspondiente a la Educación Especial (IPRHM=1,69) y la Educación Infantil (IPRHM=1,49).

En relación con el año 2008, el aumento de la proporción de mujeres en esta modalidad educativa ha sido el de mayor intensidad, con la excepción del registrado entre el profesorado dedicado a labores de Inspección Educativa, como se verá más adelante, y ello se ha debido tanto a un notable aumento del número de mujeres (20%) como a una reducción, también significativa, del número de hombres (9,6%).

Este aumento de la presencia de mujeres se ha centrado, fundamentalmente, en el profesorado mayor de cuarenta y cinco años. Aunque por debajo de esta edad se ha reducido el IPRHM, especialmente entre la población más joven, siguen manteniéndose los elevados desequilibrios por exceso de participación de mujeres que consolidan el proceso de feminización del colectivo en los próximos años, ya que las mujeres representan el 80% del personal menor de treinta y cinco años. Tan sólo a partir de los cincuenta y cinco años la distribución se muestra equilibrada, llegando casi a la paridad para mayores de 65 años.

Gráfico 4.27. IPRHM del personal docente en la Educación Compensatoria según edad, 2008-2012

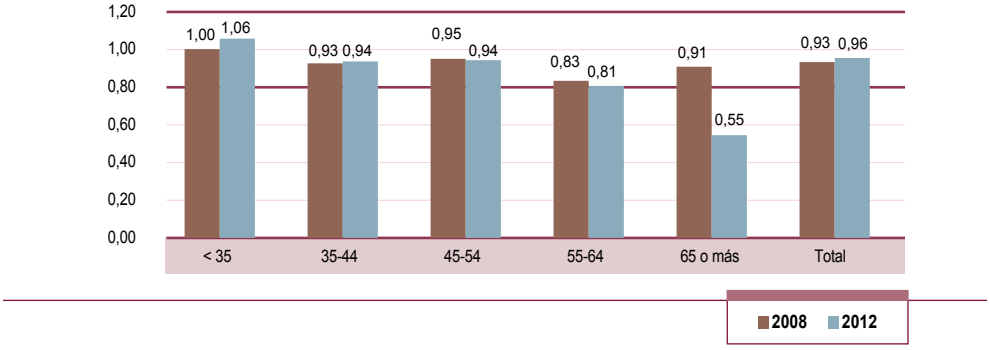


F. Enseñanzas de Régimen Especial

El personal dedicado a la docencia en las Enseñanzas de Régimen Especial alcanzó en junio de 2012 el número de 3.924 efectivos, 1.875 mujeres y 2.049 hombres, con una participación mayoritaria de hombres que suponen el 52,2% del total, dando como resultado una composición bastante equilibrada (IPRHM=0,96).

Aunque se registra un cierto aumento de la presencia de mujeres en los últimos cinco años, el equilibrio de la distribución se mantiene y se traslada de forma casi generalizada a todos los tramos de edad, con la excepción del profesorado mayor de sesenta y cinco años, de escasa entidad cuantitativa.

Gráfico 4.28. IPRHM del personal docente en la Educación de Régimen Especial según edad, 2008-2012

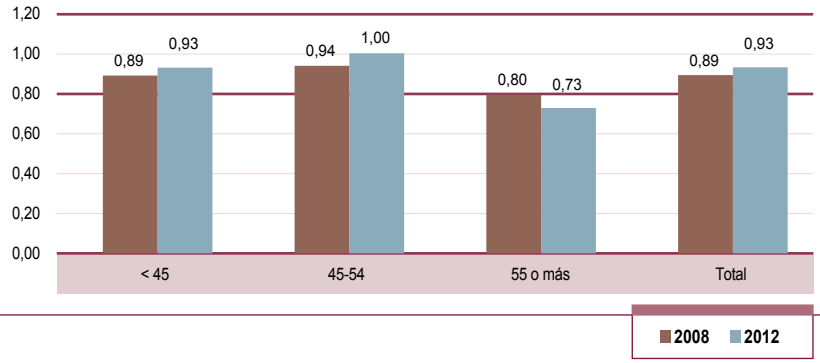


G. Formación del Profesorado

El personal responsable de la Formación Permanente del Profesorado también muestra una distribución por sexo muy equilibrada, con 204 mujeres y 233 hombres a fecha de junio de 2012, y un IPRHM=0,93. Si bien en 2008 ya era equilibrada la participación de ambos sexos mostrando un IPRHM=0,89, el crecimiento de la presencia de mujeres en estos años ha acercado la distribución a la paridad.

El análisis por grupos de edad de este personal pone de relieve una situación de desequilibrio debido a una sobrerrepresentación masculina sólo entre el profesorado de mayor edad, que representa el 20% del total del colectivo. El aumento de la proporción de mujeres, respecto de 2008, en los restantes grupos etarios determina una tendencia a la paridad de la distribución, que se alcanza plenamente en el tramo de edad más relevante cuantitativamente (45 a 54 años).

Gráfico 4.29. IPRHM del personal docente en la Formación del Profesorado según edad, 2008-2012



H. Inspección Educativa

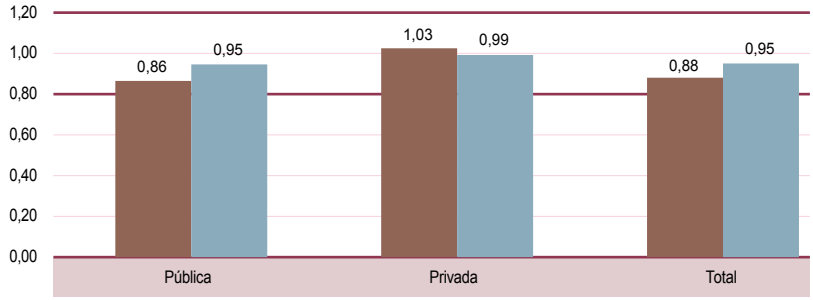
La Inspección Educativa, es un colectivo de importancia estratégica por las funciones que tiene atribuidas, y que tradicionalmente se encuentra masculinizado. Se analiza separadamente en el apartado 4.2.4.

4.2.3. Análisis de los equipos directivos

En sintonía con lo realizado en anteriores informes, en este apartado se procederá al estudio de los equipos directivos de las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Educación Permanente de Personas Adultas. El número de efectivos docentes dedicados a tareas de dirección fue en junio de 2012 de 11.314 personas, 5.377 mujeres y 5.937 hombres, configurando una distribución de sexos bastante equilibrada y cercana a la paridad (IPRHM=0,95).

A esta distribución cercana a la paridad se llega después del aumento de la presencia de mujeres en los equipos directivos de los centros de titularidad pública experimentado en los últimos cinco años. Aunque en 2008 la distribución se encontraba en el intervalo de representación equilibrada (IPRHM=0,86), la participación de los hombres alcanzaba al 57% del personal directivo, mientras que en 2012 se ha situado en torno al 53%. Por su parte, en los centros docentes concertados, de menor relevancia en el conjunto pues tan sólo suponen el 10,1% del personal directivo, la representación de sexos apenas ha registrado una ligera variación por menor presencia de mujeres, manteniéndose prácticamente paritaria.

Gráfico 4.30. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros*, 2008-2012



* Incluye Educación Infantil y Primaria, Secundaria y de Personas Adultas

Según los distintos niveles de enseñanza, se observa que la representación por sexo es equilibrada en todos los equipos directivos. El notable aumento en los últimos años de la participación de mujeres en los puestos de dirección de la Educación Infantil y Primaria, ha llegado incluso a revertir el protagonismo masculino existente en 2008 en este tipo de enseñanza hacia una mayoría de mujeres dentro del intervalo de representación equilibrada. También por tipo de centro, en infantil y primaria, cabe señalar que esta transformación se ha debido, fundamentalmente, a la evolución registrada en los centros públicos, que han variado desde un valor del IPRHM=0,97 en 2008 hasta un 1,07 en 2012, mientras que en los concertados la distribución se ha mantenido constante, con un valor del IPRHM igual a 0,81.

En Europa también se observa esta relación entre la representación de mujeres en los equipos directivos y el nivel de enseñanza, con una mayor representación de mujeres en los puestos directivos de los centros de primaria, disminuyendo en gran medida en la secundaria[14].

En Educación Secundaria en Andalucía, el crecimiento de la presencia de mujeres en las tareas directivas ha significado pasar de la sobrerrepresentación masculina en 2008 (IPRHM=0,73), al equilibrio legal (IPRHM=0,80). Nuevamente, según la titularidad de los centros, la escuela pública ha protagonizado la transformación, elevando el valor del IPRHM a 0,75 en 2012, cuando en 2008 era de 0,65,

[14] Estudio "Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa" de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA P9 Eurydice), de la Comisión Europea.

y sumando su distribución a la de los centros concertados, que ya contaban con una representación equilibrada. Pese a esta mejora en términos de representación en los equipos directivos de secundaria, su IPRHM sigue siendo desequilibrado por mayor presencia de hombres. Por su parte, los centros concertados registraron cierta reducción de presencia de mujeres en las labores directivas en secundaria, aproximando más la distribución a la situación de paridad, IPRHM igual a 1,12 y 1,07 en 2008 y 2012, respectivamente.

Cuadro 4.8. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según nivel de enseñanza

	2012			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2012	2008
Educación Infantil y Primaria	3.334	2.970	6.304	1,06	0,96
Educación Secundaria	1.894	2.812	4.706	0,8	0,73
Educación de Personas Adultas	149	155	304	0,98	1,12
Total	**5.377**	**5.937**	**11.314**	**0,95**	**0,88**

Finalmente, aunque con una relevancia cuantitativa muy inferior a la de los otros dos niveles estudiados, las mujeres han reducido la mayoritaria representación que tenían en los puestos directivos de la Educación de Personas Adultas hasta alcanzar una participación prácticamente paritaria.

Es interesante constatar que en la distribución por sexo de los equipos directivos en función del cargo que ocupan, también se aprecia una elevada homogeneidad del equilibrio representativo. Tan sólo el personal encargado de la dirección registra un IPRHM ligeramente por debajo del límite inferior del intervalo de equilibrio, y ello después de crecer de modo notable el peso de las directoras en el conjunto desde 2008. Este desequilibrio es debido, básicamente, al exceso de hombres en el cargo de director en los centros públicos (IPRHM=0,77), que también se ha reducido desde 2008 (IPRHM=0,67). Paralelamente en los concertados se ha mantenido, sin apenas cambios, el equilibrio en la representación en este tipo de cargo (IPRHM=0,93).

En el resto de puestos relevantes por número de efectivos dentro de los equipos directivos (jefaturas de estudio y secretarías) se ha dado un aumento de la participación de mujeres, que ha consolidado las situaciones de equilibrio, especialmente en las secretarías, dónde prácticamente se alcanza la paridad.

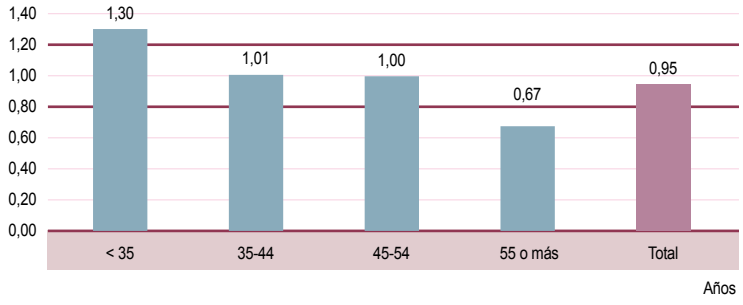
Cuadro 4.9. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según el cargo*

	2012			IPRHM	
	Mujeres	Hombres	Total	2012	2008
Director/a	1.445	2.214	3.659	0,79	0,71
Subdirector/a (1)	127	116	243	1,05	1,08
Vicedirector/a (2)	208	273	481	0,86	0,78
Jefe/a de estudios	2.176	1.891	4.067	1,07	1,03
Secretario/a (2)	1.421	1.443	2.864	0,99	0,88
Total	**5.377**	**5.937**	**11.314**	**0,95**	**0,88**

* Incluye Educación Infantil y Primaria, Secundaria y de Personas Adultas
(1) Sólo en los centros concertados (2) Sólo en los colegios públicos

Por último, se analiza la relación existente entre el cargo en la Dirección según sexo y la edad para profundizar en el desequilibrio más relevante entre los equipos directivos de los centros públicos de la Educación Secundaria (IPRHM=0,51). En general, y considerando la distribución por sexo de la totalidad de los equipos directivos de los centros públicos según los tramos de edad, se observa que las mujeres ejercen la función directiva, en sentido amplio, en mayor proporción cuanto más disminuye la edad. Aunque el equilibrio del conjunto viene determinado por la distribución por sexo del tramo de edad más numeroso (de cuarenta cinco a cincuenta y cuatro años), otra parte importante del personal a partir de esta edad presenta un claro desequilibrio por sobredotación de hombres, mientras que entre las edades más jóvenes hay exceso de participación. En definitiva, el acceso de las mujeres a los equipos directivos, en general, de los centros públicos opera con demora.

Gráfico 4.31. IPRHM de los equipos directivos de los centros públicos según edad, 2012

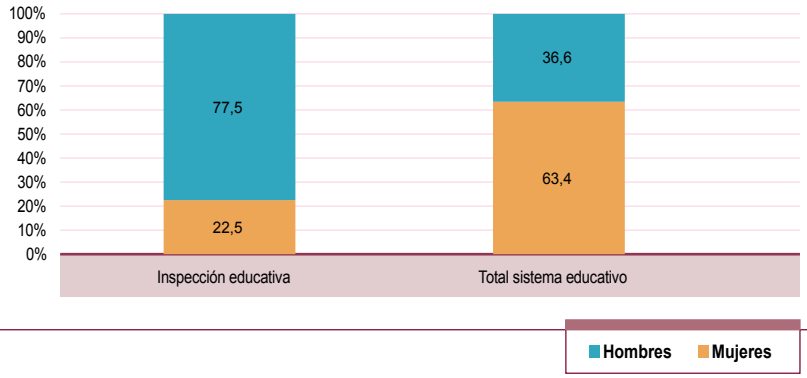


Esta afirmación se intensifica cuando sólo analizamos el cargo de Dirección en los centros públicos de Educación Secundaria. Si bien la presencia de mujeres ha aumentado desde 2008 (IPRHM=0,47), la distribución sigue mostrando un valor desequilibrado, al representar los hombres en torno al 75% de la dirección de estos centros. Esto contrasta con la representación por sexo bastante equilibrada, casi paritaria, que presenta el conjunto del personal docente en la Educación Secundaria. Igual que en la totalidad de los equipos directivos, la presencia de mujeres en la Dirección disminuye con la edad, si bien de forma más moderada que la del conjunto de los equipos directivos. Tan sólo entre la población más joven, de escasa relevancia en cuanto al número de personas, existe equilibrio, mientras que en el tramo de edad más significativo, el de las personas comprendidas entre los cuarenta y cinco y cincuenta y cuatro años, el número de directoras apenas representa el 24% del total (IPRHM=0,49). En conclusión, si la incorporación de las mujeres a los equipos directivos de los centros de enseñanza públicos es un fenómeno que se va consolidando y llegará a la paridad en el medio plazo, la presencia de las mujeres en la dirección de los centros de Educación Secundaria parece ser un proceso más incipiente necesitado de mayor apoyo.

4.2.4. Análisis del personal de Inspección Educativa

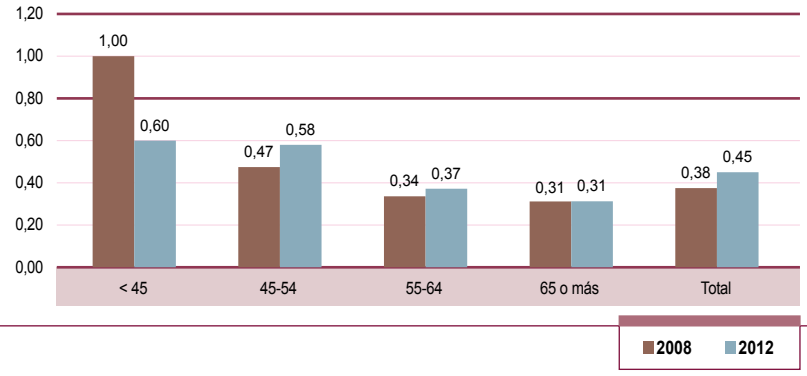
Desde el primer informe de género que contempló el análisis del personal al servicio del Sistema Educativo Público de Andalucía correspondiente al Presupuesto de 2009, el estudio de la distribución por sexo de la Inspección Educativa ha tenido un interés estratégico desde una perspectiva de género por dos razones. En primer lugar, porque la naturaleza de las funciones que le otorga la Ley de Educación de Andalucía caracteriza la labor del funcionariado encargado de la inspección con un nivel de responsabilidad y de toma de decisiones más elevado que el del resto del personal docente del sistema educativo. En segundo lugar, el interés estratégico del análisis se refuerza con la paradoja que supone la elevada feminización en el conjunto del sistema educativo y el desequilibrio por mayor presencia de hombres entre el personal encargado de la Inspección Educativa.

Gráfico 4.32. Distribución por sexo del personal de la Inspección Educativa, 2012



Efectivamente, en junio de 2012 había 210 hombres dedicados a labores de Inspección Educativa, frente a 61 mujeres, lo que supone un notable desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, con un IPRHM=0,45 que contrasta con el desequilibrio de sentido opuesto que registra el conjunto del sistema educativo (IPRHM=1,27).

Gráfico 4.33. IPRHM del personal de la Inspección Educativa según edad, 2008-2012



A pesar del crecimiento de la presencia de mujeres experimentado en el ámbito de la Inspección Educativa en los últimos años, esta sigue siendo muy escasa de forma generalizada en todos los tramos de edad, observándose además una relación negativa entre la participación de las mujeres y la edad del personal de inspección. La importante reducción del IPRHM en las edades más tempranas (menos de cuarenta y cinco años) indica que la tendencia al mantenimiento del desequilibrio por el exceso de representación de hombres se mantendrá en los próximos años en el Cuerpo de Inspección Educativa si no se toman otro tipo de medidas complementarias.

Cuadro 4.10. Personal docente con función inspectora según tipo de puestos, 2012

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Inspector/a General de Educación	1	0	1	2,00
Inspector/a Central	1	3	4	0,50
Jefe/a del Servicio de Inspección	1	7	8	0,25
Adjunto/a Servicio de Inspección	2	6	8	0,50
Coordinador/a Equipo de Zona	8	32	40	0,40
Inspector/a de Educación	48	161	209	0,47
Asesor/a Inspección Educativa	0	1	1	0,00
Total	**61**	**210**	**271**	**0,45**

Sobrerrepresentación femenina - Sobrerrepresentación masculina

Atendiendo a los últimos cinco años y a los tipos de puestos dentro del servicio de inspección, se observa que se ha mantenido el protagonismo de las mujeres en el único puesto de mayor responsabilidad en la estructura jerárquica del colectivo (Inspectora General de Educación), y que en el resto de los puestos no ha variado la sobrerrepresentación masculina, si bien esta se ha suavizado en los tramos de edad que concentran a la mayor parte de efectivos, entre cuarenta y cinco y sesenta y cuatro años.

4.3. Análisis del personal del Servicio Andaluz de Salud

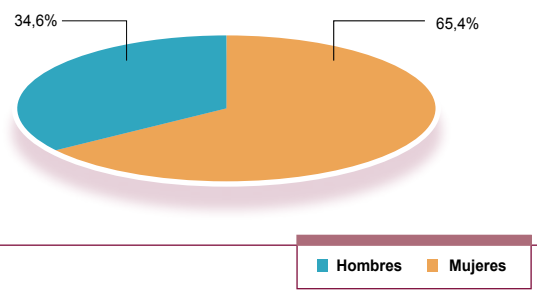
El análisis de la plantilla presupuestaria del Servicio Andaluz de Salud (SAS), a fecha de junio de 2012, y su estudio desde el punto de vista de género, pone de manifiesto, un año más, la principal característica de la distribución por sexo de dicho personal: el contraste que supone la presencia mayoritaria de mujeres entre el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, especialmente en los puestos básicos de la asistencia sanitaria, como la especializada y la atención primaria, y la escasa participación femenina en los puestos de mayor responsabilidad de la organización.

El desarrollo del presente apartado se inicia con una primera valoración de conjunto del personal del SAS para, a continuación, abordar el estudio de las principales variables que determinan la estructura de género en la plantilla del SAS y, finalmente, atender a las características de la distribución por sexo entre aquellos efectivos que ostentan cargos de mayor responsabilidad y analizar sus determinantes principales, como son la edad o el número de hijos e hijas.

4.3.1. Análisis general

La plantilla presupuestaria del SAS se compone de un total de 84.773 puestos efectivos, de los cuales 29.316 están ocupados por hombres y 55.457 por mujeres. El mayor número de mujeres determina un desequilibrio en la estructura por sexo, y así lo refleja su Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) cuyo valor fue de 1,31, ligeramente superior al del año pasado, en consonancia con la tendencia a la feminización del colectivo observada desde 2009.

Gráfico 4.34. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS, 2012



Lo mismo sucede en el conjunto del estado español, según se desprende de los datos que ofrecen las Estadísticas de Profesionales Sanitarios Colegiados del año 2011, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística. Esta estadística muestra que a nivel nacional las mujeres tienen una presencia mayoritaria dentro del conjunto de los profesionales sanitarios, en un porcentaje casi idéntico al de Andalucía, un 65,1%[15]. También en la Unión Europea, se constata que más de las tres cuartas partes del personal sanitario son mujeres, según datos de la Clasificación Estadística de Actividades Económicas (NACE) de Eurostat en 2011[16].

4.3.2. Análisis del personal del SAS por categorías

A. Personal según servicios de asistencia sanitaria

Desde la perspectiva de los servicios donde se desarrolla el trabajo, el protagonismo de las mujeres en el conjunto del SAS se explica, en gran medida, por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada[17] de la red pública sanitaria, que concentran el 64,4% del conjunto del personal. El IPRHM en estos servicios es de 1,38, reflejando un importante desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres que se ha incrementado respecto del año anterior (IPRHM=1,37).

En segundo lugar, la distribución por sexo en la asistencia primaria[18], que aglutina al 22% del total del personal, es equilibrada con mayoría femenina, manteniéndose la misma proporción que el año anterior (IPRHM=1,14). Por su parte, en las áreas sanitarias[19], que integran el 13,1% del total de los efectivos del SAS, el IPRHM alcanzó un valor de 1,25, ligeramente mayor que el año anterior, lo que mantiene el desequilibrio e incluso intensifica el protagonismo de las mujeres en el total del personal del SAS. Finalmente, aunque con menor importancia cuantitativa (0,5% del total), la distribución por sexo correspondiente a

[15] Fuente INE. Estadísticas de Profesionales Sanitarios Colegiados del año 2011. Explotación propia.

[16] Commission Staff Working Document on an Action Plan for the EU Health Workforce, Accompanying the document. "Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions".

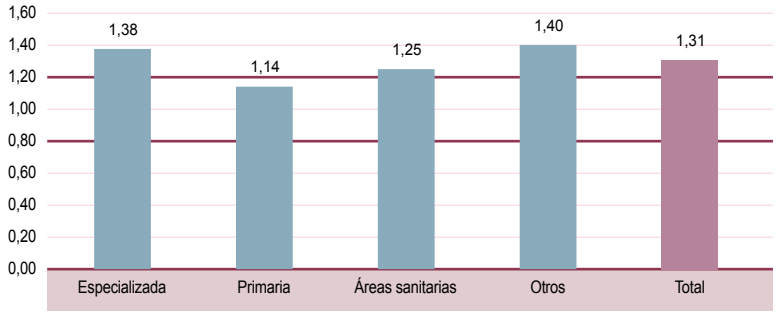
[17] El Decreto 105/1986, de 11 de junio, regula la ordenación de la asistencia sanitaria especializada y de sus órganos de dirección.

[18] La estructura, organización y funcionamiento de los servicios de atención primaria de salud están regulados por el Decreto 197/2007, de 3 de julio.

[19] Las áreas sanitarias son las estructuras responsables del funcionamiento unitario de los centros y establecimientos del SAS, tanto los de atención primaria como los de la asistencia especializada, en una demarcación territorial específica, y de las prestaciones y programas sanitarios a desarrollar por ellos.

Otros Servicios, básicamente Centros de Transfusión Sanguínea[20], presentó el máximo valor del IPRHM del conjunto (1,40), aunque registró una ligera reducción respecto del ejercicio anterior.

Gráfico 4.35. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria, 2012



La importancia cuantitativa de los servicios de asistencia especializada y de atención primaria[21] determina que la distribución por sexo del personal en estos servicios condicione, en gran medida, los resultados de la distribución del conjunto del SAS. Junto a ello, la todavía importante influencia de los roles de género en las funciones que se desempeñan en las diferentes categorías de la carrera profesional sanitaria, explica la feminización entre el personal de enfermería, de oficio y técnico especialista.

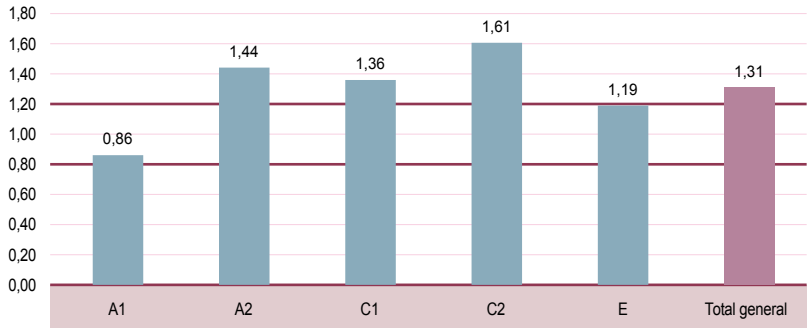
B. Personal según los grupos

Los grupos de personal A2, C2 y A1 son, por ese orden, los más numerosos dentro del conjunto del SAS, concentrando el 81,3% de este personal estatutario, por lo que la mayor presencia de mujeres en estos grupos condiciona gran parte del desequilibrio resultante por sobrerrepresentación femenina. Tanto el grupo A2, con la participación más alta en el conjunto del personal (29,7%), como el grupo C2, que le sigue en importancia con una ponderación en el total del 26,6%, muestran valores del IPRHM de 1,44 y 1,61 respectivamente, que se encuentran muy alejados del límite superior del intervalo de representación equilibrada.

[20] Su regulación está recogida en la Orden de 6 de junio de 1986.

[21] Entre ambos servicios concentran el 86,6% del personal estatutario del SAS.

Gráfico 4.36. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal, 2012



La distribución por sexo en el grupo A1 (25% del personal del SAS), es la única que muestra una participación mayoritaria de hombres (IPRHM=0,86) dentro del intervalo de representación equilibrada que opera en sentido contrario a los anteriores grupos, disminuyendo el desequilibrio final, si bien aporta un elemento más de desigualdad de género al conjunto de la distribución.

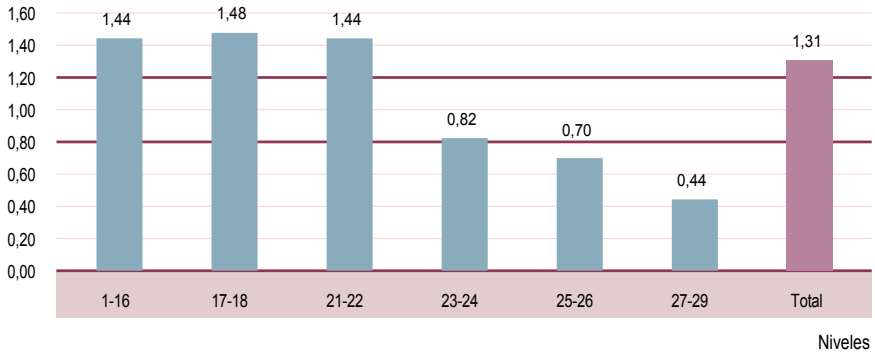
En los dos grupos restantes, C1 y E, de menor relevancia cuantitativa, la distribución por sexo del personal también se caracterizó por una mayor presencia de mujeres, si bien con desigual intensidad. En el caso del C1, con una representación de mujeres mayor y más desequilibrada que el año anterior (IPRHM igual a 1,36) y en el grupo E mediante una distribución que se mantiene en los valores del IPRHM del año anterior, cercanos al límite superior de representación equilibrada (IPRHM=1,19).

Por lo tanto, del análisis realizado hasta el momento, se puede afirmar que el protagonismo femenino en el colectivo se debe a la mayor presencia de mujeres en la asistencia especializada, básicamente en hospitales, y en profesiones adscritas a los grupos de personal A2 y C2. Alternativamente, en el grupo A1, de mayores requerimientos de formación y, por tanto, con mayor nivel retributivo, la participación de mujeres continúa siendo minoritaria, dentro de la banda de equilibrio.

C. Personal según niveles de la carrera administrativa

La participación de mujeres en el grupo A1, aunque muestra una tendencia creciente en los últimos años, sigue siendo minoritaria y limita la representación femenina en los niveles más elevados de la carrera administrativa. Ello significa, por una parte, que la mayor presencia de mujeres en el conjunto del SAS se debe al protagonismo que tienen en los niveles más bajos de dicha carrera y, por otra parte, que la representación femenina en los puestos de responsabilidad de la organización es claramente insuficiente.

Gráfico 4.37. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa, 2012



En el primer tramo de niveles (del 1 al 16) se localizan los celadores, con mayoría de hombres, y el grupo, bastante más numeroso, de auxiliares de enfermería; entre ambos determinan una presencia finalmente mayoritaria de mujeres. El siguiente tramo de niveles (17-18) lo componen, entre otros, el personal dedicado a tareas de administración, también con una sobrerrepresentación de mujeres. El tercer tramo (niveles 21-22) está prácticamente compuesto por personal diplomado en enfermería, de claro protagonismo femenino. A partir de aquí, el IPRHM desciende gradualmente, adoptando distribuciones que se tornan claramente desequilibradas por una mayor participación de hombres. Si en el tramo de niveles 23-24, correspondiente básicamente a personal médico, la distribución se encuentra en los límites de la banda de equilibrio, en los siguientes niveles el desequilibrio por sobrerrepresentación masculina se acentúa. Los IPRHM de los efectivos de personal que se integran en los niveles superiores al 25, básicamente cargos intermedios y de dirección de la organización, quedan muy por debajo de los límites de presencia equilibrada y reflejan esta sobrerrepresentación de hombres en los puestos de gestión del SAS, sobre la que se profundizará en el siguiente apartado.

D. Personal según categorías profesionales

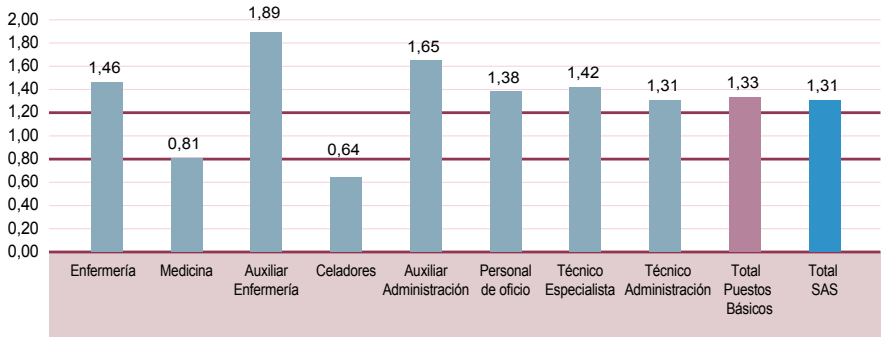
D.1. Puestos básicos

Si se profundiza el análisis por grupos, estudiando las distintas categorías profesionales, se observa que entre los efectivos que ocupan los denominados puestos básicos[22] de la organización en el SAS, destaca la presencia mayoritaria del personal diplomado en enfermería (27,4%), integrante fundamental del grupo de personal A2, con una presencia mayoritariamente femenina.

En el grupo C2, el de mayor sobrerrepresentación femenina con IPRHM igual a 1,61, se encuentra el personal auxiliar de enfermería, que representa la tercera categoría profesional del SAS por número de efectivos con el 17,7% del total de puestos básicos. Si a los anteriores sumamos otros profesionales, como matronas/os o fisioterapeutas, el conjunto del personal del SAS que se dedica a la prestación de cuidados de enfermería representa casi la mitad de los puestos básicos existentes, y las mujeres están sobrerrepresentadas en estas actividades.

A modo de conclusión, cabe destacar que el protagonismo femenino en el SAS se debe, en gran medida, a una participación desequilibrada de las mujeres en la prestación de los cuidados de enfermería, actividad que precisa de más del 45,1% de los puestos básicos del sistema sanitario público andaluz. El desequilibrio es más intenso en el personal auxiliar de enfermería, que presenta el valor más elevado del IPRHM (1,89) [23].

Gráfico 4.38. IPRHM del personal del SAS según categorías profesionales. Puestos básicos, 2012



[22] A efectos del análisis de la distribución por categorías profesionales, el personal adscrito al SAS se ha dividido en cuatro categorías: puestos básicos (suponen el 91,8% del conjunto del personal), personal en proceso de formación (3,5%), cargos intermedios (4%) y cargos directivos (0,7%), estos dos últimos con responsabilidades de gestión en la estructura.

[23] La segunda categoría profesional con mayor participación de mujeres fue la de Trabajo Social (IPRHM igual a 1,76).

Alternativamente, entre el personal dedicado a la práctica de la medicina asistencial, segundo colectivo en importancia con una representación del 19,1% de los puestos básicos de la organización, la presencia de hombres es mayoritaria dentro del equilibrio, como indica su IPRHM de 0,81, ligeramente por encima del límite inferior del intervalo de equilibrio. El notable aumento del IPRHM entre el personal médico, en los últimos años, confirma la tendencia a una mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, que se ve reforzada por el creciente predominio de mujeres entre el personal en formación (IPRHM igual a 1,33). Esta tendencia se observa también en el conjunto de la Unión Europea, donde muchos estados miembros cuentan con un acceso de mujeres a las facultades de medicina que supera el 50%[24].

En el conjunto del ámbito nacional, se reproduce este esquema de distribución por sexo, al registrarse valores del IPRHM de 0,93 en medicina y de 1,68 en enfermería, respectivamente. Por tanto, respecto a Andalucía, la mayor presencia de hombres en medicina y la feminización en enfermería son menos acentuadas[25].

En la Comunidad Autónoma de Andalucía, el personal de medicina y enfermería agrega el 64,2% de los puestos básicos del SAS, por lo que la distribución por sexo en estas categorías explica gran parte de los resultados de la distribución global y, el resto de los colectivos profesionales, de menor relevancia cuantitativa, tiene un efecto marginal sobre el total. Aún así, cabe destacar la sobrerrepresentación de hombres en la categoría de celadores, que presentó la distribución por sexo de IPRHM más bajo del conjunto (0,64), si bien se observa también aquí con respecto al año anterior, la tendencia general a un aumento en la presencia de mujeres. Del resto de las categorías, experimentaron de manera especial un mayor protagonismo femenino el personal dedicado a tareas auxiliares de administración, el personal de oficio o el de las especialidades técnicas (radiología y laboratorio, entre otras).

El resumen del análisis realizado permite enunciar que la sobrerrepresentación femenina entre el personal estatutario del SAS se explica, fundamentalmente, por su participación mayoritaria en hospitales, preferentemente prestando cuidados de enfermería y, en menor medida, desarrollando funciones de técnico especialista o de soporte logístico (administrativas y personal de oficio). De modo alternativo, la presencia masculina es mayoritaria en el colectivo médico y en el de celadores.

[24] Commission Staff Working Document on an Action Plan for the EU Health Workforce, Accompanying the document. "Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions".

[25] Fuente INE. Estadísticas de Profesionales Sanitarios Colegiados del año 2011. Explotación propia.

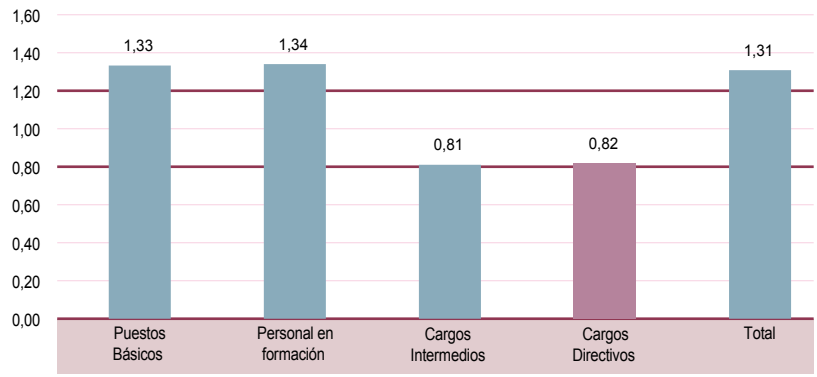
D.2. Puestos intermedios y directivos

El IPRHM de los puestos intermedios y directivos se encuentra dentro de la banda de equilibrio, caracterizándose por una mayor presencia de hombres que de mujeres. Por la importancia estratégica que tienen estos puestos desde el punto de vista de las desigualdades de género, estas categorías profesionales se analizan con detalle en el siguiente apartado.

4.3.2. Personal con responsabilidades de gestión

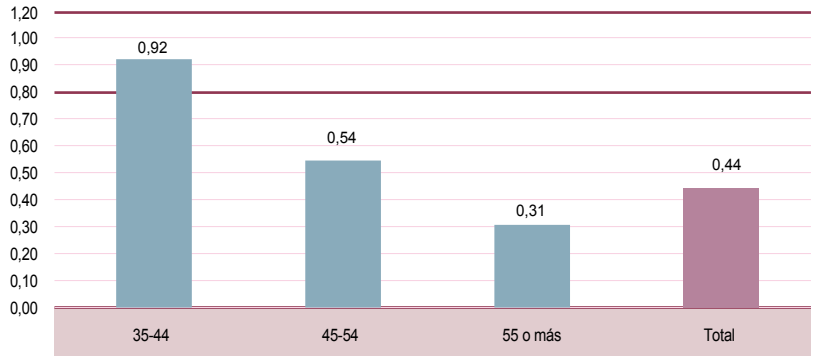
Como muestra la tendencia de los últimos años, los puestos básicos del SAS y su personal en formación están compuestos, fundamentalmente, por mujeres, mientras que los cargos intermedios y de dirección corresponden mayoritariamente a hombres, mostrando un IPRHM que se encuentra dentro del intervalo de distribución equilibrada. También se observa, en línea con la tendencia general, un cierto aumento de la presencia de mujeres en los puestos de gestión de la organización, especialmente notable en los cargos directivos en 2012, cuyo valor del IPRHM ha crecido sensiblemente respecto del año anterior pasando de 0,77 a 0,82.

Gráfico 4.39. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad, 2012



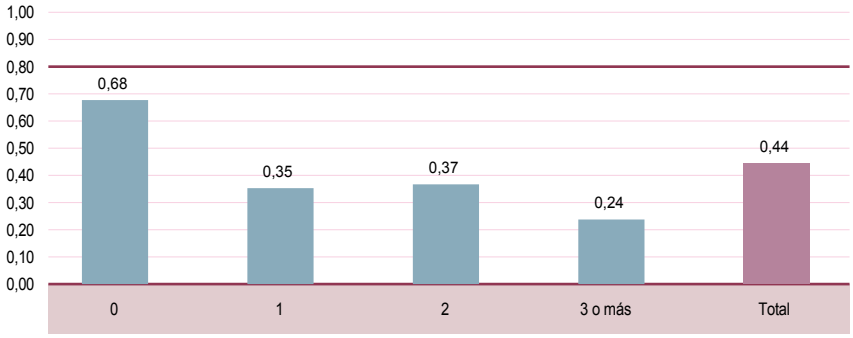
Como en el resto de colectivos del personal al servicio de la Administración Pública, la edad del personal, y el número de hijos e hijas que se tienen a cargo, son variables que adquieren gran importancia para explicar la desigual presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad y dedicación; no sólo en los niveles superiores de la carrera administrativa, sino también, específicamente, en el grupo A1 (compuesto, recordemos, fundamentalmente por personal médico).

Gráfico 4.40. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad, 2012



La distribución por sexo del personal que ostenta los niveles más elevados de la carrera administrativa según la edad muestra que la presencia de las mujeres en los máximos niveles de responsabilidad decrece de modo directamente proporcional a la edad. Ello pone de manifiesto que la incorporación de las mujeres en estos cargos de dirección es muy reciente y, además, de escasa relevancia, ya que más del 90% de los puestos de máxima responsabilidad en la organización lo cubren personas mayores de cuarenta y cinco años, de las cuales el 80% son hombres. Precisamente, a partir de los cuarenta y cinco años, la presencia de mujeres en el grupo A1 es minoritaria, mientras que, entre los efectivos más jóvenes, la distribución por sexo en este grupo revela una participación mayoritariamente femenina.

Gráfico 4.41. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de hijos/as, 2012



La consideración del efecto que tiene el número de hijos e hijas sobre la participación de hombres y mujeres en tareas directivas muestra una distribución por sexo desequilibrada por sobrerrepresentación de los hombres en todas las situaciones. La ausencia de hijos e hijas no evita la menor presencia de mujeres en los puestos de gestión, si bien el aumento de estos intensifica el desequilibrio. Esta variable también viene a mostrar el peso que los roles de género todavía tienen en la desigualdad de género al restar oportunidades a las mujeres para el acceso y promoción de su carrera profesional.

4.4. Análisis del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia

La competencia normativa que tiene la Junta de Andalucía sobre los recursos humanos de la Administración de Justicia afecta sólo al personal no judicial, como se recoge en el artículo 147 del Estatuto de Autonomía[26]. Esto incluye, por un lado, los Cuerpos Generales, cuyo cometido se refiere a tareas de contenido procesal y donde se encuentran: el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Auxilio Judicial. Por otra parte, la Administración andaluza tiene competencias sobre los Cuerpos Especiales, cuyo cometido supone esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica. Dentro de los Cuerpos Especiales se encuentra el Cuerpo de Médicos Forenses que, en el ámbito autonómico, desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal[27].

Partiendo de estas consideraciones, se aborda el análisis de género sobre la distribución de hombres y mujeres que forman parte del personal de la Junta de Andalucía que presta servicios en la Administración de Justicia. En primer lugar, se realiza una valoración de conjunto para, a continuación, explicar los resultados de la distribución mediante otras variables relevantes, como son la edad, el grupo profesional o la antigüedad en el puesto de trabajo. Finalmente, se aplicarán estas mismas variables al estudio singularizado de los distintos cuerpos del personal funcionario.

En general, existe una presencia mayoritaria de mujeres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia determinada, fundamentalmente, por la sobrerrepresentación de mujeres en los Cuerpos Generales y especialmente en la tramitación judicial, mientras que en los Cuerpos Especiales la distribución por sexo es más equilibrada. Como en el resto de los colectivos de la Administración Pública andaluza, la edad y la descendencia siguen condicionando el acceso de las mujeres a los puestos directivos.

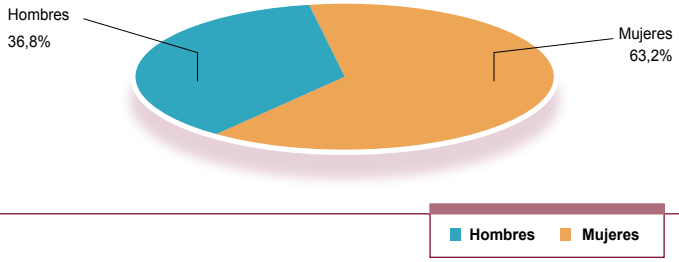
[26] De forma más precisa, la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece en su artículo 475 los cuerpos de personal funcionario sobre los que la Junta de Andalucía tiene competencias.

[27] 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 en el presente documento.

4.4.1. Análisis general

El personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia alcanzó un total de 7.288 efectivos en junio de 2012, 4.629 mujeres y 2.659 hombres. La distribución por sexo muestra una presencia mayoritaria de mujeres. El Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)[28] refleja, con un valor de 1,27, igual que el del año pasado, una sobrerrepresentación femenina.

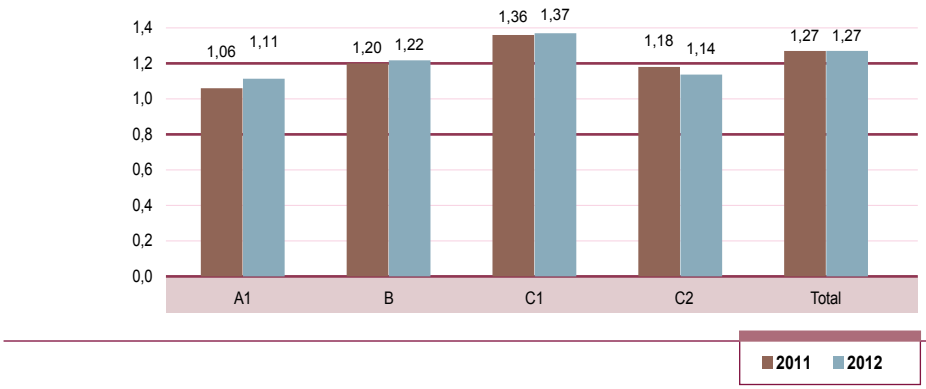
Gráfico 4.42. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia, 2012



El claro protagonismo de las mujeres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia se manifiesta también en la distribución por grupos profesionales. Se observa que la presencia de mujeres creció ligeramente, respecto del año pasado, en el grupo C1, en el que se integra el Cuerpo General de Tramitación Procesal y Administrativa y significa cerca del 47% del personal funcionario con un IPRHM de 1,37. También aumentó la participación de mujeres en el grupo B, que aglutina a más del 30% del personal no judicial y en el que se integra el Cuerpo General de Gestión Procesal y Administrativa, resultando una distribución por sexo por encima del límite de la representación equilibrada (IPRHM=1,22).

[28] Para la definición de IPRHM, consultar la Introducción de este capítulo.

Gráfico 4.43. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales, 2011-2012

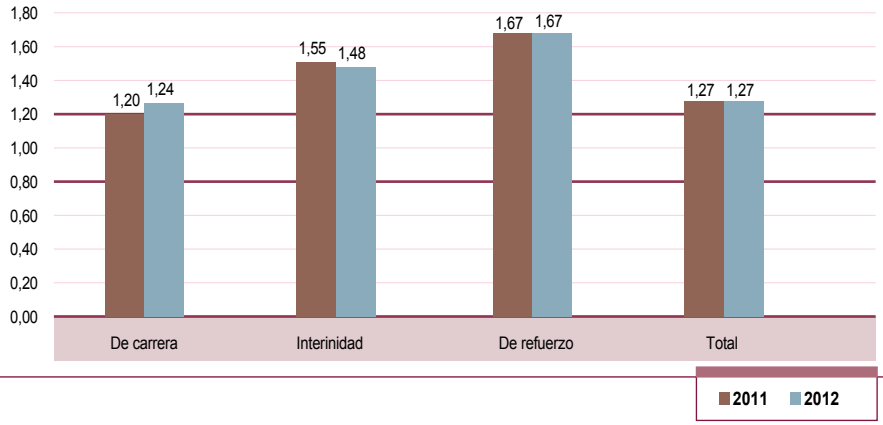


En el grupo C2, al que corresponde el Cuerpo General de Auxilio Judicial y que representa el 19,8% del personal no judicial, existe igualmente una representación equilibrada, con mayoría de mujeres decreciente respecto del año pasado. Finalmente, el grupo A1, al que pertenece el Cuerpo Especial de Médicos Forenses (2,4% del personal), ha registrado el mayor aumento de participación femenina manteniendo, no obstante, una distribución por sexo dentro de los valores de equilibrio.

Por tanto, en conjunto, el desequilibrio por mayor presencia de mujeres en la Administración de Justicia se debe fundamentalmente a su elevada participación en los Cuerpos Generales, ya que en los cuerpos superior (Cuerpo Especial de Médicos Forenses) e inferior (Cuerpo General de Auxilio Judicial) la presencia de mujeres siendo mayor, está equilibrada.

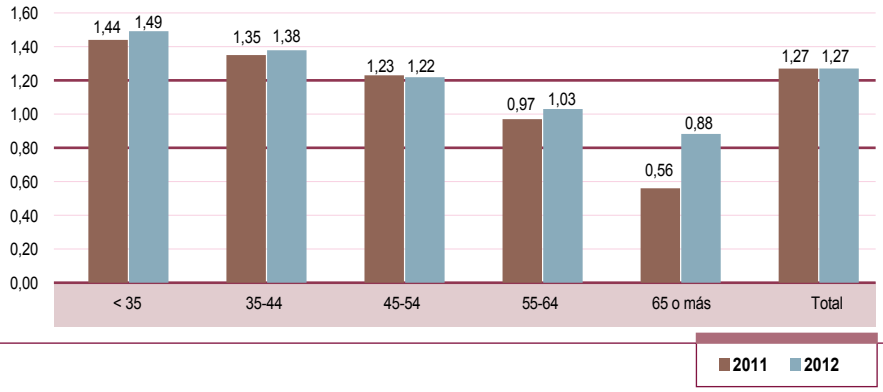
El análisis de la distribución por sexo según las distintas categorías de personal evidencia la relación negativa existente entre la participación femenina y la estabilidad del puesto de trabajo asociada a la categoría funcionarial. Así, aunque la presencia de mujeres es sensiblemente superior a la de hombres en todas las situaciones, sucede que entre el personal funcionario de carrera, con plaza en propiedad y derechos consolidados, la participación femenina se encuentra más cerca del intervalo de equilibrio, después de registrar cierto crecimiento respecto del año pasado. Así mismo, el número de mujeres en situación de interinidad es notablemente mayor que el de hombres, muy por encima de los límites del equilibrio, con un IPRHM de 1,48, a pesar de la sensible reducción experimentada respecto de 2011. Finalmente, aunque con menor importancia cuantitativa pero no cualitativa, el personal de refuerzo, contratado para cubrir necesidades temporales del servicio, está constituido casi en su totalidad por mujeres (83,3%), presentando el IPRHM más elevado (1,67), al igual que el año pasado.

Gráfico 4.44. IPRHM del personal no judicial según categoría de personal, 2011-2012



Se mantiene también en este ejercicio la relación negativa entre la edad del personal y la mayor o menor presencia de mujeres, de tal modo que en las edades más jóvenes la participación femenina es más elevada, pues en la población menor de treinta y cinco años la representación de mujeres alcanza el 75%, lo que refuerza la tendencia a la feminización del personal de la Administración de Justicia. El aumento del IPRHM es casi generalizado en todos los tramos de edad, dando como resultado una mayoría de mujeres en todas las edades, con la excepción del colectivo de personas mayores de sesenta y cinco años, a pesar del considerable aumento del IPRHM registrado, que ha situado a este grupo de edad dentro de la banda de equilibrio.

Gráfico 4.45. IPRHM del personal no judicial según edad, 2011-2012



El análisis de la distribución según la antigüedad en el servicio, medida por el número de trienios reconocidos, muestra una participación de mujeres notablemente superior a la de hombres en prácticamente todos los tramos de trienios más relevantes por el número de efectivos que los disfrutan. Dicha participación es especialmente significativa hasta los cinco trienios, donde se aprecia un claro desequilibrio por sobrerrepresentación de mujeres que refuerza la tendencia a la feminización del colectivo ya comentada en la distribución por edad. Tan sólo a partir de los treinta años de servicio, de escasa entidad en el total, se aprecia una tímida mayoría de hombres que se agudiza con el transcurso de los trienios.

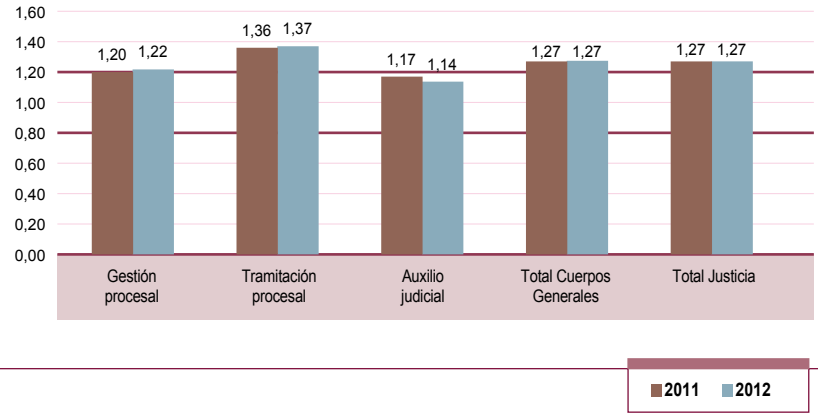
Gráfico 4.46. IPRHM del personal no judicial según antigüedad en el servicio, 2012

4.4.2. Cuerpos Generales de la Administración de Justicia

El personal perteneciente a los Cuerpos Generales representa el 97,6% del total de efectivos de la Junta de Andalucía al servicio de la Administración Judicial. Por tanto, las características de la presencia de hombres y mujeres en estos cuerpos determinan los resultados de la distribución del conjunto. La presencia mayoritaria de mujeres en los Cuerpos Generales explica los elevados valores del IPRHM en la Administración de Justicia, mientras que en los Cuerpos Especiales la distribución por sexo es más equilibrada. El IPRHM correspondiente al conjunto de los Cuerpos Generales alcanzó un valor de 1,27, exactamente igual al del conjunto de la distribución y al del año pasado, evidenciando una sobrerrepresentación femenina.

El análisis por tipo de actividad muestra que la participación de las mujeres en tareas de apoyo procesal no es homogénea en todas las actividades. El Cuerpo de Tramitación Judicial es el más numeroso, representando casi el 47% del total de efectivos de la Administración de Justicia, y presenta un mayor valor del IPRHM (1,37), por lo que condiciona, en gran medida, los resultados de la distribución del conjunto. Es posible afirmar que la participación mayoritaria de mujeres en el sistema judicial se debe a su elevada dedicación relativa a tareas de tramitación procesal, que, además, aumentó ligeramente respecto del año anterior hasta suponer el 68,5% de los efectivos dedicados a estas funciones. El desequilibrio por sobrerrepresentación femenina es generalizado en todas las categorías de personal, si bien algo menor en el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,35) que en interinidades (1,59) o personal de refuerzo (1,79).

Gráfico 4.47. IPRHM de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia según actividad, 2011-2012



Por su parte, el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa concentra el 30,9% del personal funcionario dependiente de la Junta de Andalucía y al servicio de la Administración de Justicia. El valor del IPRHM (1,22) registró un ligero crecimiento respecto de 2011, pasando de una situación de equilibrio a otra de sobrerrepresentación de mujeres. El análisis por categorías de personal en este cuerpo, muestra una situación de equilibrio en el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,18), mientras que en situación de interinidad o de refuerzo el desequilibrio se agudiza por una mayor presencia de mujeres (IPRHM=1,65 y 1,82, respectivamente), especialmente en el caso del refuerzo, cuyos puestos están cubiertos en un 91% por mujeres.

Es oportuno destacar también la figura de la Secretaría de Juzgado de Paz, tipo de puesto que debe cubrirse entre los efectivos del Cuerpo de Gestión y Administración Procesal y que lleva asociados incentivos retributivos en el Complemento Transitorio de Puesto. En el contexto general de mayor presencia de las mujeres entre el personal de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia, contrasta la representación mayoritaria de hombres en las Secretarías de los Juzgados de Paz, si bien dentro de los límites de una representación equilibrada por sexo (IPRHM=0,87).

Finalmente, el Cuerpo de Auxilio Judicial representa el 19,8% del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia y cuenta con la distribución por sexo más equilibrada de los Cuerpos Generales (1,18), después de registrar una reducción en la presencia de mujeres respecto del año anterior. Al igual que en los cuerpos anteriores, los resultados no son homogéneos según las distintas categorías de personal, destacando la situación de casi pleno equilibrio entre el personal funcionario de carrera (IPRHM=1,07) y de mayor desequilibrio en las otras figuras consideradas.

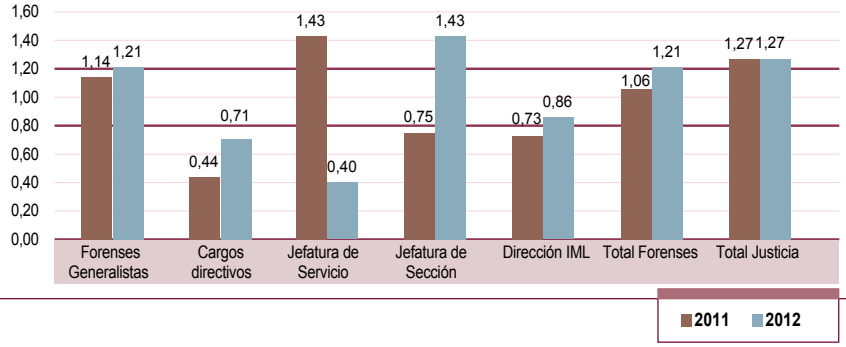
4.4.3. Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia

Los Cuerpos Especiales de la Administración de Justicia están conformados por los distintos cargos desempeñados por el Cuerpo de Forenses, que desarrollan su labor en los Institutos de Medicina Legal. La existencia de una estructura jerárquica en este colectivo, permite analizar la presencia de ambos sexos en los puestos de mayor responsabilidad.

La distribución por sexo del total del Cuerpo de Forenses sigue manteniéndose en 2012 en una situación de equilibrio (IPRHM igual a 1,11), después de registrar un crecimiento de la presencia de mujeres respecto del año pasado. El personal funcionario de carrera concentra el número de efectivos más relevante (en torno al 79,5% del conjunto) y presenta un IPRHM cercano a la paridad (1,04), mientras que en el personal interino se aprecia un exceso de participación de mujeres (67,7%). Aunque de menor relevancia cuantitativa, entre el personal en prácticas no se encuentra ningún hombre, lo que avala cierta tendencia a la feminización del Cuerpo a corto plazo.

La estructura jerárquica del Cuerpo de Forenses contempla, en orden descendente, jefaturas de servicio, jefaturas de sección y las direcciones de los Institutos de Medicina Legal (IML) correspondientes a cada una de las ocho provincias andaluzas. Dicha estructura jerárquica se asienta sobre una base funcionarial compuesta por los forenses generalistas que operan en cada uno de los IML, entre quienes se ha registrado un notable aumento de la presencia de mujeres respecto del año anterior, elevando el valor del IPRHM (1,21) ligeramente por encima del intervalo de representación equilibrada. Por su parte, a pesar del aumento significativo del número de mujeres también entre los cargos con responsabilidades directivas, la presencia de hombres sigue siendo mayor, lo que resulta en una distribución desequilibrada (IPRHM=0,71).

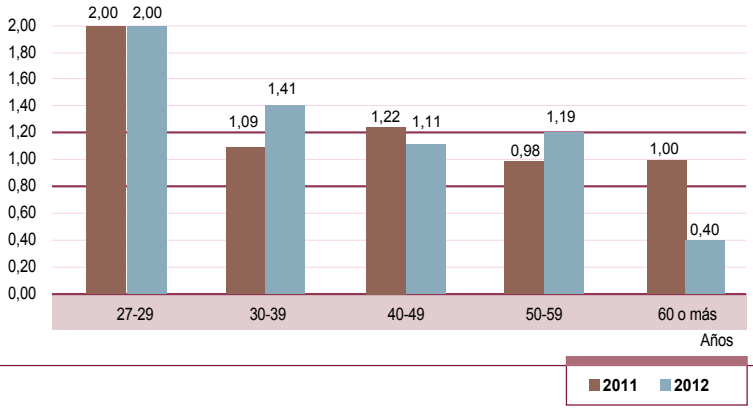
Gráfico 4.48. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto 2011-2012



Así pues, si bien el conjunto de los Cuerpos Especiales de Forenses presenta una distribución por sexo equilibrada, dicha situación incluye realidades heterogéneas: por un lado, la mayor presencia de mujeres entre los efectivos generalistas y, por otro, un número más elevado de hombres entre los puestos directivos.

La escasa representación de mujeres entre los cargos directivos del Cuerpo de Forenses se debe, fundamentalmente, a su menor presencia en las jefaturas de servicio, agudizada respecto de 2011, y en la dirección de los IML, si bien en este último caso dentro del intervalo de equilibrio tras el crecimiento registrado este año. Junto a ello se identifica la elevada participación de las mujeres en las jefaturas de sección.

Gráfico 4.49. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense. Forenses Generalistas según edad, 2011-2012

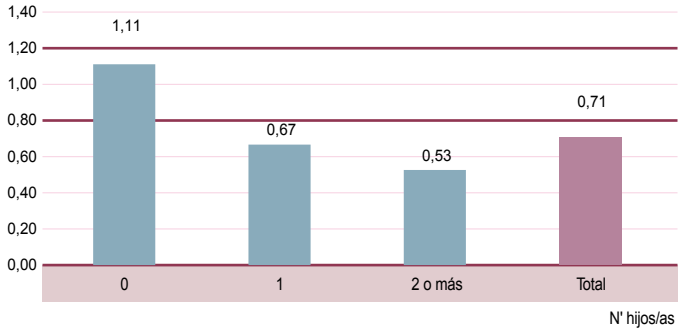


La edad muestra una relación significativa con la distribución por sexo del conjunto del personal que presta servicios en la Administración de Justicia, y también en el Cuerpo de Forenses. Concretamente en los Forenses Generalistas, continúa la tendencia ya apuntada el año pasado, de feminización en las edades más jóvenes, que va descendiendo drásticamente conforme se avanza en edad, con un ligero repunte en el tramo de 50 a 59 años. La evolución en las edades superiores a 60 años no es muy significativa, dado el escaso número de efectivos. La feminización va trasladándose a las edades superiores, puesto que entre 30 y 39 años, en 2011 la estructura de sexos era equilibrada, y en 2012, ya sale fuera de los valores de equilibrio.

Gráfico 4.50. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según edad, 2011-2012

La relación entre la edad y la estructura por sexo se evidencia también en los puestos de mayor responsabilidad. Las edades intermedias son las que marcan la estructura de sexos, al concentrar la mayor parte de efectivos forenses en puestos de dirección: con respecto a 2011, ha aumentado el desequilibrio en ambos tramos de edad, especialmente entre 40 y 49 años, pasando de un valor del IPRHM paritario en 2011 a estar en el límite inferior de equilibrio en 2012 por el menor número de mujeres. La tendencia al descenso de la presencia de mujeres conforme aumenta la edad refleja ciertas inconsistencias en la incorporación de las mujeres al cuerpo de Forenses, tanto en cargos directivos como en las funciones de Forense Generalista. En los tramos de edad más jóvenes, de menos de 39 años, y en los mayores de más de 60, la distribución es completamente desequilibrada, con un valor de IPRHM=2, lo que significa que sólo hay mujeres en el primer caso y IPRHM=0 en el segundo, donde sólo hay hombres, si bien en ambos casos el numero de efectivos es muy reducido.

Gráfico 4.51. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de hijos/as, 2012



La existencia de hijos e hijas también se relaciona de forma negativa con la participación de las mujeres en los puestos con mayor responsabilidad de los IML. La distribución es equilibrada cuando no se tiene descendencia, incluso se aprecia una participación mayoritaria de mujeres. Sin embargo, la presencia de un solo hijo o hija provoca una reducción drástica de la representación femenina, que se acentúa con el aumento del número de descendientes. Lo anterior ilustra perfectamente las dificultades que todavía existen para conciliar la vida familiar con una actividad laboral que requiere mayor dedicación y que siguen afectando directamente a las mujeres como consecuencia del cambio de roles de género que todavía queda por hacer.

4.5. Análisis del personal directivo de las Agencias Públicas Empresariales, Sociedades Mercantiles del sector público y entidades asimiladas

La figura de las entidades instrumentales está regulada en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, donde se clasifican en agencias o en entidades instrumentales privadas. Las agencias a su vez pueden ser administrativas, públicas empresariales y de régimen especial, mientras que las entidades privadas pueden ser sociedades mercantiles o fundaciones del sector público andaluz. Las entidades instrumentales tienen como misión, según define la Ley 9/2007, 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.

A continuación se examina la distribución por sexo del personal que compone los órganos ejecutivos de las agencias públicas empresariales y de las sociedades mercantiles del sector público y sus entidades asimiladas a fecha 1 de enero de 2012. Con ello se completa el análisis de la composición por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía[29].

4.5.1. Análisis general

El análisis general de la composición por sexo de los órganos directivos de las agencias públicas empresariales, las sociedades mercantiles y entidades asimiladas arroja un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres[30] (en adelante, IPRHM) de 0,70, lo que refleja un aumento significativo de la presencia de mujeres respecto al valor registrado en 2011 cuando el IPRHM era de 0,62.

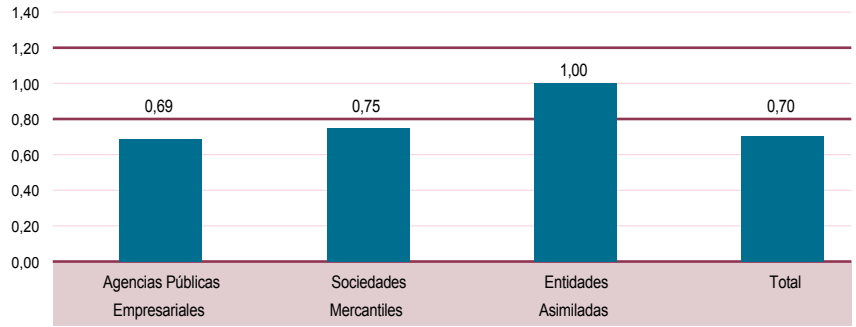
La composición por sexo de los equipos directivos no es, sin embargo, homogénea por áreas funcionales sino que refleja similares sesgos de género que el personal de otros colectivos de la Administración Pública andaluza. Las entidades que desarrollan sus actividades en el ámbito de la cultura, la educación, la cooperación internacional y la gestión patrimonial muestran índices superiores, dentro de la banda de equilibrio, oscilando entre valores que van del 0,80 al 1. Las entidades que desarrollan sus actividades en las áreas de comunicación social, innovación y

[29] 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.

[30] La definición de este índice se encuentra en la introducción del presente capítulo.

desarrollo, sanidad y bienestar social, turismo y deporte muestran valores del IPRHM en sus equipos directivos de entre 0,69 y el 0,75, es decir, por debajo del margen de representación equilibrada de hombres y mujeres. En este mismo sentido, las entidades con presencia en las áreas de medio ambiente y fomento muestran una presencia de mujeres en cargos directivos aún inferior a las anteriores.

Gráfico 4.52. IPRHM del personal directivo de las Agencias Públicas, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2012



Fuente: Consejería de Hacienda y Administración Pública
Nota: Datos a 1 de enero de 2012

4.5.2. Análisis de los equipos directivos de las Agencias Públicas Empresariales

La Junta de Andalucía cuenta con dieciocho Agencias Públicas Empresariales, que aparecen relacionadas en el artículo 4 de la Ley 18/2011, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012.

El análisis de la distribución por sexo de los equipos directivos de estas agencias muestra un IPRHM de 0,69, mejorando el valor alcanzado en 2011 (IPRHM de 0,59), que refleja el avance en la presencia de mujeres en sus órganos directivos.

Las Agencia Públicas aglutinan el 85% del personal directivo del conjunto de entidades analizadas en este apartado de entidades instrumentales, por lo que la tendencia a la mayor representación de las mujeres en estas agencias determina en gran medida el valor alcanzado por este índice (0,70), para los tres tipos de organismos.

4.5.3. Análisis de los equipos directivos de las Sociedades Mercantiles del Sector Público

Las Sociedades Mercantiles del Sector Público desarrollan sus actividades principalmente en el ámbito de la gestión turística, deportiva y del patrimonio inmobiliario de la Junta de Andalucía. El análisis de las nueve entidades de este tipo en las que la Junta de Andalucía tiene participación mayoritaria da como resultado una disminución de la presencia de mujeres en los órganos ejecutivos de estas entidades respecto al año pasado, mostrando un IPRHM de 0,75, cinco centésimas menos que en 2011.

Esta disminución de la representación de mujeres directivas sitúa la distribución por sexo en 2012 por debajo del margen inferior de la banda de representación equilibrada entre hombres y mujeres.

4.5.4. Análisis del personal directivo de las Entidades Asimiladas

Las entidades asimiladas, once en la Ley 18/2011, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012, son organismos cuya financiación se sujeta al régimen jurídico de las Agencias Públicas Empresariales y las Sociedades Mercantiles.

El análisis de la distribución por sexo de estas entidades se centra en los datos disponibles sobre el equipo directivo de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM), la cual tiene en su patronato a la Consejería de Salud y Bienestar Social y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, el equipo directivo muestra el mismo número de mujeres que de hombres, como refleja el valor (1,00) de su IPRHM. Este dato supone una disminución de 0,09 con respecto a 2011, cuando se contabilizaron más mujeres que hombres en los puestos de decisión de la Fundación y un acercamiento a la paridad perseguida por las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

5

Recursos - resultados.

Programas presupuestarios

5

El contenido principal del capítulo Recursos–Resultados presenta, en formato de informes por secciones presupuestarias, los objetivos y actuaciones que los programas presupuestarios gestionados por las consejerías y otras secciones presupuestarias de la Junta de Andalucía han fijado para el Presupuesto 2013, con el foco puesto en avanzar en la igualdad de hombres y mujeres. Los informes que elaboran las consejerías y secciones presupuestarias contienen un análisis de impacto de género ex-ante de su actividad para el ejercicio 2013, que han planificado tras haber realizado un diagnóstico sobre las desigualdaddes de género que aún persisten en su ámbito competencial.

Además de este contenido principal, el capítulo presenta otros dos apartados:

El primero de ellos, por orden de aparición en el capítulo, analiza la estructura de los créditos contenidos en los Estados de Ingresos y Gastos del Presupuesto 2013 en función de la clasificación que tiene cada programa presupuestario en la escala G+.

A continuación, aparece el apartado ya descrito que informa con perspectiva de género sobre los objetivos y actuaciones previstas para el Presupuesto 2013. Como cierre del capítulo, se presenta la tabla de indicadores presupuestarios de género incluidos en el Presupuesto 2013 para el seguimiento de sus objetivos y actuaciones, agrupados por políticas presupuestarias. Esta relación de indicadores se acompaña de un análisis de indicadores por consejerías y por políticas presupuestarias.

5.1. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos contenidos en el Presupuesto 2013

El Presupuesto consolidado de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013 es de 30.706,7 millones de euros. El Presupuesto total disminuye un 4,1% respecto al de 2012, si bien el conjunto de consejerías reduce sus dotaciones una media del 10,7%, cantidad en la que está implícito un esfuerzo de ajuste de 2.925 millones de euros, de los que 688,3 millones se derivan de los recortes en las transferencias finalistas del Estado y los restantes 2.264 millones, de la disminución de recursos propios.

Por su parte, el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera establecidos para la Comunidad Autónoma determina la necesidad de ajustar el déficit desde el 1,5% del PIB de 2012 hasta el 0,7%, lo que supone contar con aproximadamente mil millones menos de recursos procedentes del endeudamiento para financiar el gasto en 2013.

El Presupuesto para 2013 asume el compromiso de contribuir a paliar los efectos de la crisis y la no privatización de ningún servicio. En consecuencia, adopta como ejes fundamentales el fomento del empleo, el apoyo a los sectores productivos, la lucha contra la pobreza y la desigualdad mediante el mantenimiento de los servicios públicos fundamentales, con una especial atención a la educación como garantía de crecimiento futuro e instrumento a favor de la igualdad de oportunidades.

La orientación absoluta del Presupuesto es el empleo, orientación que impregna al conjunto de políticas presupuestarias. Específicamente se pondrán en marcha diversas actuaciones para generar empleo en el corto plazo y proseguirán las líneas destinadas a mejorar la empleabilidad y la inserción laboral, dentro de las cuales destaca la formación para el empleo, los fondos para la mejora de la empleabilidad, intermediación y fomento del empleo o el programa de emprendedores. En este impulso se incluye la asignación presupuestaria a cargo del Programa Operativo Fondo Social Europeo de Andalucía 2007-2013 al objeto de favorecer el empleo de las mujeres y la conciliación y corresponsabilidad de hombres y mujeres en los ámbitos laboral, familiar, doméstico y personal cuya dotación se incrementa respecto al año anterior.

Entre las actuaciones destinadas a la creación de empleo de forma inmediata destaca el Plan de Choque por el empleo y también se desarrollarán programas orientados a la creación de empleo en otras áreas como carreteras, rehabilitación

de viviendas o un plan de movilidad no motorizada. Además, especialmente para mitigar el sufrimiento que padecen las personas que han perdido su empleo se pondrá en marcha un programa de ayuda a las personas paradas de larga duración. Este programa estará ligado al empleo y se condicionará a itinerarios de orientación que permitan la reinserción en el mercado de trabajo.

La política de educación se mantiene en el centro de la política presupuestaria como compromiso con la igualdad de oportunidades y de género, y el crecimiento económico a largo plazo. Su dotación representa el 32,4% del presupuesto total de las consejerías. En 2013 cobra protagonismo la vertiente más social de la política educativa por lo que la partida de becas aumenta un 6,8%. Dentro de ella, la Beca 6000 y la Beca Segunda Oportunidad elevarán su dotación global. También permanecerá el complemento autonómico a las becas Erasmus y a la cobertura de los libros de texto, que continuarán siendo gratuitos.

Otros destinos destacados del gasto serán los vinculados a la conciliación de la vida profesional y familiar, como el Plan de Apertura de centros, que aumentará un 11,3%, el transporte escolar, cuya dotación ascenderá o las guarderías, con un presupuesto que permite consolidar la oferta de 100.000 plazas. La atención a la conciliación laboral dentro de las relaciones colectivas también supone una partida presupuestaria significativa dentro de las destinadas al empleo.

En el ámbito de las políticas sociales, la Consejería de Salud y Bienestar Social absorberá el 44% de los recursos totales de las Consejerías y registrará una reducción inferior a la media. Con este importe, hará frente a los gastos de la ley de dependencia y a la cobertura del servicio público de salud, cuyas prestaciones se mantienen en 2013, entre ellas, las destinadas a las personas inmigrantes. Lugar destacado merece el programa de Inclusión social que recoge uno de los mayores incrementos presupuestarios para dar respuesta a la solidaridad social y la subida del complemento autonómico de las pensiones del 2%, el doble que el aprobado por el Gobierno de España y cuyo destino es la mejora de la calidad de vida de muchos pensionistas, mujeres en su mayor parte.

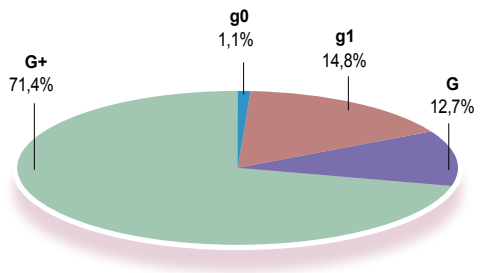
Finalmente, cabe destacar el lugar destacado que ocupa la lucha contra la violencia de género y las políticas de igualdad de género, con el acento en la transversalidad de género en todas las políticas públicas, partidas cuya estabilidad presupuestaria contrasta con la política del gobierno estatal en la materia de igualdad.

En este contexto de reducción del presupuesto de gastos, la clasificación de los programas presupuestarios en función de la Escala G+ que los ordena según su relevancia e impacto de género, es una metodología estratégica en el contexto de

crisis para 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.

Para el año 2013, y según el presupuesto consolidado, se aprecia que 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 en el conjunto de la estructura del Presupuesto, alcanzando a un 71,4% de los fondos presupuestarios[1]. Este incremento está en consonancia con el compromiso de mantenimiento de las políticas sociales como instrumento redistributivo del gobierno andaluz y una herramienta de promoción de la igualdad entre la ciudadanía.

Gráfico 5.1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2013



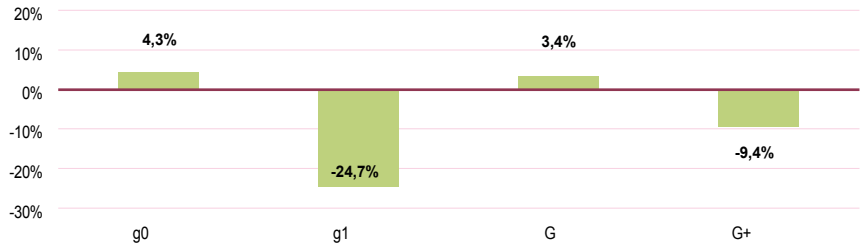
Como se observa en el cuadro siguiente, el 71,4% del Presupuesto que concentran los programas G+ significa más de 16.151 millones de euros. Esto supone una disminución del 9,4% respecto al Presupuesto de 2012, sin embargo la reducción es inferior al 10,7% que experimenta el conjunto de programas presupuestarios.

Clasificación G+	2013			% Variación 2013/2012
	Número de programas	Crédito inicial	Peso	
g0	11	258.583.681	1,1%	4,3%
g1	32	3.355.379.005	14,8%	-24,7%
G	39	2.867.544.699	12,7%	3,4%
G+	43	16.151.983.957	71,4%	-9,4%

[1] Descontado el servicio de la deuda, PIE local, FAGA y Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma.

La necesidad de una contención de gasto resulta también en una disminución de los recursos para los programas g1, que sin embargo siguen contando con un porcentaje significativo del Presupuesto, el 14,8%. No obstante los programas presupuestarios clasificados como G, en los que están comprendidos los servicios horizontales de todas las consejerías, incluyendo las Unidades de Igualdad de Género, sus programas de formación y estudios en los que se incorpora el enfoque de género para transversalizarlo en su política pública, incrementan sus créditos un 3,4% y suponen un 12,7% del total de los programas presupuestarios.

Gráfico 5.2. Variación del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2013 respecto al año 2012



5.2. Análisis de los recursos-resultados por consejerías y otras secciones presupuestarias

Este apartado del Informe contiene la descripción de los objetivos y actuaciones financiadas con cargo al Presupuesto 2013 diseñados para corregir las desigualdades de género detectadas en el ámbito competencial de las consejerías y demás secciones presupuestarias. Para su redacción, los centros gestores de los programas presupuestarios han seguido las indicaciones contenidas en el Anexo II de la Instrucción 1/2012, de 11 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.

Complementando estas indicaciones, se ha provisto a las consejerías y secciones de una guía metodológica para garantizar la homogeneidad de la información proporcionada en cuando a su estructura (objetivos, actuaciones e indicadores) como a su formato y extensión. Además, tal y como establece la Instrucción 1/2012, se ha procedido a la constitución y a la celebración de las primeras reuniones de los grupos de trabajo técnico en género y presupuesto con participación de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de las consejerías, las unidades de igualdad y la Dirección General de Presupuestos para coordinar y optimizar la participación de todos los actores implicados en el proceso, especialmente por lo que se refiere al enfoque de los informes para el ejercicio 2013.

Los informes se presentan según el orden de prelación establecido en el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y siguen la estructura descrita en el Anexo II de la Instrucción 1/2012:

1. Situación de las desigualdades de género en el ámbito competencial y fijación de objetivos. Aquí se describen concisamente, con datos cuantitativos y cualitativos, las principales desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en el ámbito competencial que cada consejería y sección tiene asignadas.

2. A continuación, bajo el subapartado Recursos-Resultados para avanzar en la igualdad de género, los programas presupuestarios expresan los objetivos anuales en materia de igualdad de género diseñados para erradicar las desigualdades diagnosticadas en su ámbito competencial. Tras ellos señalan las actuaciones asociadas a los objetivos y los indicadores que emplearán para analizar su consecución.

3. Finalmente, las consejerías y secciones describen aquellas medidas adoptadas en materia de promoción profesional, formación y prácticas de conciliación para corregir desigualdades de género, concluyendo este subapartado con la relación de permisos y licencias disfrutados por el personal durante el último ejercicio concluido, 2011.

01.00 CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La Consejería de la Presidencia e Igualdad, en virtud del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, ha asumido las competencias de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y en virtud del Decreto 146/2012, de 5 de junio, las relativas a las de sensibilización, prevención, atención y recuperación de víctimas de la violencia de género.

La Junta de Andalucía cuenta con datos y diagnósticos de género que muestran que, a pesar del trabajo realizado desde hace más de veinte años por la Administración andaluza en materia de igualdad de género, aún persisten ámbitos en los que la posición de hombres y mujeres dista del equilibrio. Estos desequilibrios que no son ajenos al resto de nuestro país y a los países de nuestro entorno son, por ejemplo:

- Menor participación de las mujeres en la población activa y ocupada
- Elevada tasa de mujeres subempleadas
- Persistentes diferencias salariales entre sexos
- Desigual acceso a puestos de responsabilidad tanto en el ámbito privado como en algunas instituciones públicas
- Importantes desigualdades en la participación política por sexo, agudizadas en el ámbito municipal y provincial
- Segregación de hombres y mujeres en los estudios medios y superiores
- Menor asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres
- Acentuación de la tendencia a la feminización de la pobreza
- Persistencia de la violencia de género en nuestra sociedad
- El tratamiento de la imagen de las mujeres por los medios de comunicación sigue siendo sexista (sólo el 25% de los testimonios en informativos son de mujeres)
- Falta de representación equilibrada en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil

- Escaso número de proyectos con perspectiva de género entre los presentados a las convocatorias del Instituto Andaluz de la Juventud para entidades públicas y privadas
- Utilización sexista y excluyente del lenguaje

Las políticas de igualdad y violencia de género se van a desarrollar a través del Instituto Andaluz de la Mujer que ha quedado adscrito a la Consejería. La Consejería de la Presidencia e Igualdad va a seguir desarrollando una labor fundamental en el fomento del papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la finalidad de alcanzar la igualdad de género real y efectiva y el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

11A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PRESIDENCIA E IGUALDAD

En este programa presupuestario se agrupan distintos centros directivos de la Consejería, entre ellos la Secretaria General Técnica, que de forma horizontal presta apoyo técnico y administrativo en la gestión interna de la Consejería. Este centro ha asumido las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, reguladas en el Decreto 275/2010.

Algunas de las principales funciones de este programa presupuestario guardan una estrecha relación con el impulso de la igualdad de género. Entre ellas deben citarse la inclusión de la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones desarrolladas por la Consejería, la creación de un entorno favorable para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal y la eliminación del lenguaje sexista en aquella documentación elaborada por la Consejería.

Los objetivos previstos para el ejercicio 2013 son:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones
- Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres
- Observar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en toda la documentación, escritos y fundamentalmente en la normativa emitidos desde la Consejería

Y las actividades a desarrollar para su consecución:

- Realizar el análisis, seguimiento y control de los datos de las estadísticas oficiales de la Consejería y de sus entidades instrumentales desde el enfoque de género, dando difusión a los resultados obtenidos
- Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres que se adopten desde la Consejería competente en materia de función pública
- Avanzar en la elaboración del Plan de Igualdad que se proyecte en el ámbito de actuación de la Consejería así como impulsar la evaluación de dicho Plan y favorecer la puesta en marcha de medidas correctoras
- Impulsar la formación y sensibilización del personal de la Consejería en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas
- Velar por el uso del lenguaje no sexista según la normativa vigente
- Elaborar una Instrucción para la difusión de la obligatoriedad de la realización del Informe de impacto de género al redactar nueva normativa, según el Decreto 17/2012, de 7 de febrero

Las actuaciones llevadas a cabo durante 2013 por este programa presupuestario se medirán a través de los indicadores sobre: Estadísticas que incorporan la variable sexo, Planes de Igualdad elaborados, Actuaciones formativas realizadas en materia de igualdad de género y número de hombres y mujeres que asisten a las actuaciones formativas.

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 Presidente, y la reseña de actividades del mismo. Su actividad emplea como mecanismo de difusión el portal web de la Junta de Andalucía, que publica noticias, reportajes, convocatorias y especiales.

La oficina vela por el uso del lenguaje no sexista de los contenidos publicados y por combatir imágenes estereotipadas de acuerdo a la normativa vigente en la Comunidad Autónoma.

El objetivo de este programa previsto para 2013 es:

- Potenciar la excelencia en el desarrollo de la profesión periodística en la Comunidad andaluza, fundamentalmente en aquellos trabajos que reflejan y difunden la realidad y los valores de Andalucía, a través de la concesión anual de los Premios Andalucía de Periodismo

Para la consecución del objetivo se realizará la siguiente actuación:

- Conceder los Premios Andalucía de Periodismo, asegurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del jurado que otorga los premios, tal como dispone la Orden de 26 de junio de 2009 (BOJA núm. 129)

La actuación de este programa presupuestario se medirá con el indicador relativo a la composición equilibrada del jurado que concede los Premios Andalucía de Periodismo.

12E BOJA

Dentro de este programa presupuestario recaen las funciones de edición, distribución y venta del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, así como la realización de otras ediciones como repertorios, estudios, compilaciones, textos legales, memorias y, en general, cualquier otra publicación que pueda tener interés para la Junta de Andalucía y así se le encargue. Los servicios principales prestados por este programa presupuestario se resumen en la publicación de disposiciones, actos administrativos, documentos y anuncios y en facilitar la lectura y/o descarga digital del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

El programa no ha detectado desigualdades de género en su ámbito de gestión.

52C COMUNICACIÓN SOCIAL

El Gabinete de Comunicación Institucional perteneciente a la Dirección General de Comunicación Social tiene especial relevancia desde la perspectiva de género. Dicho Gabinete se encarga de la coordinación 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 el año 2013 son:

- Impulsar la coordinación de las actividades de información y comunicación institucional de la Junta de Andalucía
- 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
- Fomentar entornos o escenas, imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la igualdad de género
- Fomentar la igualdad de mujeres y hombres a través de la contratación pública y del establecimiento de líneas de ayudas y subvenciones en el ámbito competencial

En cuanto a las actuaciones que se desarrollarán para su consecución se encuentran:

- Elaboración del Plan Anual de Comunicación de la Junta de Andalucía para 2013 en línea con lo dispuesto en el artículo 58.2 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía: "La Administración de la Junta de Andalucía fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad" y en el artículo 57.1 "Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación"
- Elaboración del "Boletín Mensual de la Comunicación" y del "Panorama de la Comunicación Audiovisual en Andalucía", publicaciones sobre datos de la audiencia, difusión, características y perfil de los medios, en las que puede obtenerse información sobre los diferentes intereses de mujeres y hombres para adecuar de este modo la política y estrategias de comunicación de la Junta de Andalucía según las características de la audiencia

- Petición por escrito a las Secretarías Generales Técnicas del compromiso de contemplar y exigir a las agencias y empresas adjudicatarias, el cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, cuando solicitan informe favorable a esta Dirección General de Comunicación Social para las campañas y acciones de comunicación a desarrollar por sus consejerías. Así mismo, en el contenido de dicho informe también se recuerda que la ejecución de los trabajos debe adecuarse a lo establecido en dicho artículo de la Ley

- Análisis y sugerencias de modificación, en su caso, de los Pliegos de Prescripciones Técnicas, realizándose las modificaciones necesarias para que la redacción de éstos tenga en cuenta el lenguaje no sexista

- Como en ejercicios anteriores se incluirá una cláusula dentro del apartado de "Condiciones generales" que se contempla en los pliegos modelos-tipo para acciones de comunicación institucional establecidos por la Dirección General de Comunicación Social y difundidos a todas las consejerías, del tenor siguiente: "Las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas, deberán tener en cuenta lo establecido en el artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, así como libre de estereotipos sexistas"

- Asistencia y asesoramiento técnico a las consejerías en todas las fases de los procesos de intervención relacionados con la gestión de la comunicación corporativa, donde se detecta el posible uso de lenguaje e imágenes sexistas entre los elementos creativos de las piezas que conforman las campañas y acciones de comunicación y la posible falta de presencia equilibrada en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes. El personal técnico del Gabinete de Comunicación reforzará el asesoramiento que presta para el desarrollo de las propuestas creativas de las campañas y acciones de comunicación institucional de la Junta de Andalucía, así como durante la fase de producción de todos y cada uno de los elementos o piezas que la componen, para que se respete la utilización de un uso no sexista del lenguaje, se transmita una imagen de igualdad entre mujeres y hombres, libre de estereotipos sexistas y que haya un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las imágenes gráficas, las secuencias de los anuncios y la locución de los mensajes

- Se velará por evitar la difusión de mensajes que hagan alusión a la violencia de género, al sexismo y a toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios, así como por el rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas

- Incluir la perspectiva de género en la Orden que regula la concesión de las subvenciones a medios y soportes que impulsan medidas de fomento de la lectura de prensa escrita "Apoyo a la labor informativa y cultural de los medios de comunicación en Andalucía". El artículo 2 de la Orden de 28 de diciembre de 2011, que contiene sus Bases Reguladoras menciona que las subvenciones se regirán, entre otras normas, por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (apartado i) y en su artículo 8 que habla de la subcontratación, señala el art. 13.2 de la Ley 12/2007 que dice que "...en ningún caso podrá concertarse por la persona o entidad beneficiaria la ejecución total o parcial de las actividades subvencionadas con personas o entidades sancionadas o condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente"

- Impulso a la elaboración de códigos de buenas prácticas en las agencias de publicidad, desde la perspectiva de género

- 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 puede ser la presencia de planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para el personal de dichas empresas

Para medir el desarrollo de las actuaciones anteriores se emplearán indicadores relativos a: el porcentaje de boletines mensuales de la comunicación y Revistas de Panorama de los Medios elaborados con perspectiva de género; porcentaje de escritos de compromiso de cumplimiento del art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, por parte de las Secretarías Generales Técnicas; porcentaje de informes favorables de la DG de Comunicación Social con el recordatorio de adecuación al art. 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía; porcentaje de Pliegos de Prescripciones Técnicas que contemplan el lenguaje de género; porcentaje de campañas y acciones de comunicación que incluyen una cláusula de perspectiva de género en los pliegos de prescripciones técnicas; porcentaje de campañas de publicidad institucional y acciones de comunicación en general asesoradas por el Gabinete de Comunicación Institucional; porcentaje de acciones de comunicación rechazadas por alusiones a

la violencia de género; porcentaje de soportes que aportan medidas a favor de la eliminación de la brecha de género en la lectura de prensa escrita; porcentaje de empresas que presentaron planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal, en los concursos de agencias publicitarias para el contrato general de publicidad y acciones de comunicación de la Consejería; porcentaje de empresas que presentaron planes o medidas de igualdad y/o conciliación familiar y laboral para su personal en los concursos de agencias publicitarias para el contrato general de publicidad y acciones de comunicación de la Consejería; porcentaje de empresas con planes o medidas de igualdad y conciliación familiar y laboral a disposición de su personal en los procesos de contratación pública de equipamiento relativos al servicio de inspección.

82A ACCIÓN EXTERIOR

El programa 82A desarrolla las competencias correspondientes a la Secretaría General de Acción Exterior.

En las actuaciones de investigación, o bien en las formativas o de sensibilización que se llevan a cabo, los investigadores o ponentes son mayoritariamente hombres, mientras que el alumnado está constituido mayoritariamente por mujeres, algo que se tiene en cuenta para equilibrar la presencia de hombres y mujeres.

Los objetivos previstos para el año 2013 se relacionan a continuación:

- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de representación institucional de Andalucía en el exterior
- Lograr que mujeres y hombres accedan en igualdad de condiciones a las acciones de información y formación en materias relacionadas con la Unión Europea
- Incorporar un enfoque de género a las actuaciones desarrolladas en materia de cooperación con otras regiones y de coordinación de la cooperación territorial
- Coordinar y seguir la normativa europea con enfoque de género
- Fomentar la participación equilibrada de los andaluces y andaluzas en el mundo en las actuaciones del programa presupuestario

Para su consecución se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- 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 con enfoque de género
- Apoyar los estudios e investigaciones que refuercen la proyección exterior de Andalucía que incorporen un enfoque de género
- Asegurar la presencia de mujeres en los equipos de investigación, siempre que sean especialistas en la materia correspondiente
- Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de trabajo y actos de representación
- Favorecer el acceso de mujeres y hombres a la información necesaria para participar activamente en el proceso de integración europea y el conocimiento y aprovechamiento de los recursos disponibles, especialmente aquellos que aseguren la igualdad de oportunidades
- En las actuaciones formativas se incluirán módulos sobre las políticas de igualdad promovidas desde la Unión Europea y su efecto en las políticas desarrolladas en Andalucía
- Se procurará la representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de ponentes o docentes que participen en las actuaciones de formación
- Favorecer la participación equilibrada de hombres y mujeres en las acciones formativas
- Se reforzará a la Red de Información Europea de Andalucía en la realización de actuaciones dirigidas a la ciudadanía desde un enfoque de género
- Se contemplará la perspectiva de género en el desarrollo de las actuaciones de cooperación con otras regiones y la coordinación de la cooperación territorial así como en las estadísticas, informes y estudios que se realicen al respecto
- Incluir la perspectiva de género como uno de los criterios de evaluación y comunicación de la cooperación territorial en la Junta de Andalucía

- Favorecer la participación equilibrada de hombres y mujeres en las acciones de cooperación regional y territorial

- Incluir la perspectiva de género en la información que reciba y difunda el Observatorio de Cooperación Territorial de Andalucía

- Contemplar la perspectiva de género en las actuaciones ligadas a la Eurorregión Alentejo-Algarve-Andalucía por el Gabinete de Iniciativas Transfronterizas, especialmente en el desarrollo del Plan de Acción de Cooperación Transfronteriza Alentejo-Algarve-Andalucía

- Impulsar las medidas necesarias para la eficaz adaptación de la normativa europea a la normativa autonómica con utilización de lenguaje no sexista

- Visualizar a hombres y mujeres como componentes de las comunidades andaluzas en el mundo en las actividades divulgativas, formativas y de investigación

- Potenciar la participación de las mujeres de las comunidades andaluzas en el mundo en los órganos de decisión de las asociaciones de este ámbito y en los lugares en que residen, mediante la sensibilización y formación

Las actuaciones del programa presupuestario se medirán con indicadores relativos al número de estudios e investigaciones que incorporan la perspectiva de género; acciones formativas con perspectiva de género; porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de las acciones formativas, porcentaje de mujeres y hombres en el profesorado de las acciones formativas; encuentros y actividades de divulgación sobre cooperación territorial con enfoque de género; publicaciones y estudios e investigaciones con enfoque de género; porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las comunidades andaluzas en el mundo; porcentaje de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas en el ámbito de los andaluces en el mundo.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de la Presidencia e Igualdad en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	9	0	9
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	16	18
Permiso adicional por parto o adopción	1	15	16
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	53	61	114
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	1	14	15
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	2	3
Reducción de jornada por guarda legal	1	6	7
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

01.31 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La Consejería de Presidencia e Igualdad ha asumido en virtud del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, las competencias de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, entre otras. Por su parte, el Decreto 146/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia e Igualdad, asigna, en su artículo 12, el ejercicio de las competencias en materia de Igualdad al Instituto Andaluz de la Mujer, además de determinadas competencias en la lucha contra la violencia de género.

En la actual situación de crisis económica internacional la apuesta por orientar las acciones de política pública hacia la igualdad de género es una inversión estratégica de futuro. Las respuestas que se dan a la crisis, a través de las políticas públicas, son una gran oportunidad para crear nuevas dinámicas sociales que avancen en términos de igualdad de género y consoliden los logros alcanzados durante las épocas de mayor crecimiento económico.

La reducción del gasto social ha tenido, en otras crisis económicas, un gran impacto negativo en las mujeres debido a que la supresión de servicios públicos se sustituye por el trabajo voluntario e impagado que siguen realizando las mujeres en el ámbito de los cuidados. Este impacto diferenciado por género se traduce tanto en la condición o situación material de hombres y mujeres, como en la posición o ubicación social y económica de un sexo respecto a otro, como la brecha salarial o el acceso al poder político y económico. En este sentido, las Administraciones Públicas tienen la responsabilidad de identificar y analizar de manera diferenciada para hombres y mujeres el posible deterioro de las condiciones sociales, económicas y personales y sus efectos desde el punto de vista de género y tenerlo en cuenta en el momento de la definición de las políticas públicas y, en especial, de las medidas de impulso y recuperación económica.

El carácter estratégico identificado en las actuaciones que se describen a continuación, implica que su reducción o desaparición tendrá un impacto negativo de género que no contribuye o incluso retrocede en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto, ante la potencial reducción o eliminación de estas actuaciones es necesario identificar qué otras actuaciones pueden llevarse a cabo para evitar un retroceso en términos de igualdad y un deterioro de la calidad de vida de las mujeres y hombres andaluces.

En los años en los que el Instituto lleva desarrollando sus actividades la situación de las mujeres en Andalucía ha experimentado un cambio sustancial, lográndose numerosos avances; no obstante, aún persisten ámbitos en los que las mujeres y los hombres no participan en una posición de igualdad real.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

32G ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

El Instituto Andaluz de la Mujer es el organismo adscrito a la Consejería de la Presidencia e Igualdad que, según dispone la Disposición Adicional Única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía está encargado de coordinar las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía. Esta misión la desarrolla a través del programa presupuestario 32G.

Los objetivos para el ejercicio 2013 son:

- Contribuir a la erradicación de la violencia de género entendida como aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo
- Impulsar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas
- Promover la transmisión de una imagen igualitaria en los medios de información y comunicación
- Fomentar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el sistema educativo
- Desarrollar políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, la igualdad en las empresas y una mejor conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal
- Impulsar la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social
- Impulsar medidas para el fomento de la participación social de las mujeres y cooperar con las iniciativas sociales y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género
- Proporcionar servicios de información y atención a las mujeres

Para la consecución de los objetivos anteriores se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Prestar el servicio integral a las víctimas de violencia de género en su triple ámbito de centros de emergencias, casas de acogida y pisos tutelados

- Prestación del servicio de atención a las víctimas de agresiones sexuales, de atención jurídica a mujeres inmigrantes, de atención psicológica individualizada y grupal, de atención psicológica a hijas/os, y de reclamación del impago de pensiones
- Concesión de ayudas económicas para facilitar la autosuficiencia de las mujeres y evitar la dependencia económica del agresor
- Realización de una campaña de sensibilización y financiación de entidades para desarrollo de una Red ciudadana para la detección y apoyo a las víctimas de la violencia de género
- Financiar los Centros municipales de información a la mujer
- Impulsar la coordinación de las unidades de igualdad de género en las consejerías de la Junta de Andalucía y proporcionar formación al personal adscrito a las mismas.
- Asegurar el funcionamiento adecuado del Observatorio de la publicidad no sexista
- Promover la igualdad de género en la Universidades andaluzas y financiar sus Unidades de Igualdad de Género
- Proporcionar apoyo a las empresas de mujeres, entre otros mecanismos, a través del servicio de asesoramiento a emprendedoras y empresarias
- Proporcionar asesoramiento, formación y seguimiento de la implantación de los planes de igualdad en las empresas
- Financiar las Unidades de Empleo de Corporaciones Locales para impulsar el empleo de mujeres por cuenta ajena
- Desarrollar el Programa UNIVERSEM, para facilitar la incorporación de las mujeres universitarias a la vida laboral
- Desarrollar el Programa Cualifica de formación para el empleo de mujeres víctimas de la violencia de género
- Llevar a cabo la segunda edición del Programa Concil-IAM, en colaboración con la FAMP y las Corporaciones Locales andaluzas que se sumen al Programa

- Proporcionar un servicio de defensa legal sobre discriminación laboral por razón de género mediante asesoramiento personal o telefónico en casos de discriminación en el acceso al empleo, salarial, en ascensos y promociones, por embarazo y maternidad, por acoso sexual y por acoso moral

- Atender a las mujeres en riesgo de exclusión social: madres jóvenes, mujeres reclusas y exreclusas, inmigrantes, mujeres prostituidas y víctimas del tráfico sexual

- Dinamizar el movimiento asociativo de mujeres mediante el Programa Asocia, organizando encuentros anuales de asociaciones de mujeres; seminarios provinciales de mujeres asociadas; financiación de las asociaciones de mujeres

- Prestar el servicio de atención telefónica a la ciudadanía sobre las actuaciones y recursos del IAM

El Instituto Andaluz de la Mujer medirá la realización de las actividades descritas a través de los siguientes indicadores: número de acogimientos a mujeres y menores; víctimas de agresiones sexuales atendidas; mujeres que reciben atención jurídica y psicológica; mujeres inmigrantes que reciben atención jurídica; ayudas concedidas a los centros de información de la mujer; consultas atendidas en los centros de información de la mujer; mujeres y hombres formados adscritos a las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía; número de quejas tramitadas por el Observatorio de la publicidad no sexista; mujeres atendidas en el servicio de información a emprendedoras y empresarias; mujeres y hombres que participan en las acciones de formación sobre igualdad en las empresas; mujeres atendidas en las Unidades de Empleo de Corporaciones Locales; mujeres universitarias atendidas por el Programa Universem; ayudas económicas concedidas a mujeres víctima de la violencia de género; número de consultas atendidas por el servicio de discriminación laboral por razón de género; número de mujeres en riesgo de exclusión atendidas (inmigrantes, madres jóvenes, exreclusas, mujeres prostituidas, víctimas de explotación sexual); mujeres que asisten a los encuentros anuales y seminarios provinciales del programa Asocia; asociaciones financiadas por el Programa Asocia; y mujeres y hombres atendidos en el teléfono de información del IAM.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto Andaluz de la Mujer en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	11	11
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	3	3
Permiso adicional por parto o adopción	0	3	3
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	36	79	115
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	2	14	16
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	0	3	3
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	3	3
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

01.32 INSTITUTO ANDALUZ DE LA JUVENTUD

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

De conformidad con lo establecido en el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ), ha quedado adscrito a la Consejería de la Presidencia e Igualdad.

Corresponde a este ente 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.

Desde que en el año 2005 se constituyera un grupo de trabajo en el IAJ para la introducción de "mainstreaming" o transversalidad de género en sus servicios, se han detectado una serie de desigualdades sobre las que se han venido adoptando una serie de medidas para su necesaria corrección.

Estas desigualdades de género se concretan en torno a tres aspectos:

- Existe una menor presencia de mujeres que de hombres en la composición de los órganos de dirección y representación de las Entidades de Participación Juvenil
- Existe un menor nivel de participación de las mujeres en las actuaciones y actividades desarrolladas por el IAJ
- Finalmente dentro de la actividad subvencionadora del IAJ a entidades públicas y privadas, se ha detectado un número escaso de proyectos que contemplen la perspectiva de género

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

32F PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD

Los objetivos de este programa presupuestario para la anualidad, orientados a corregir las desigualdades de género, se estructuran conforme al II Plan Integral de Juventud 2011-2014 "Plan Gyga" y se relacionan a continuación:

- Elevar la tasa de emancipación de la juventud, a través del fomento del empleo y el acceso a una vivienda
- Fomentar la participación libre y eficaz de la juventud como herramienta de transformación política y social de la realidad andaluza, a través del uso de las nuevas tecnologías como Internet, o las redes sociales, promoviendo al mismo tiempo 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
- Mejorar la calidad de vida de los jóvenes mediante el fomento de hábitos de vida saludable, consumo responsable, fomento de la creatividad, formación en valores de respeto hacia el medio ambiente, y fomento del conocimiento de la Red de Espacios Naturales Protegidos de Andalucía y de los recursos de ocio y tiempo libre puestos a disposición de la juventud

Las actividades que se desarrollarán para su consecución son:

- Organizar cursos de formación para la empleabilidad juvenil desde una perspectiva de género
- Financiar estancias entre la población joven en el marco del programa "Idiomas y Juventud", para difundir el dominio de una lengua extranjera como aspecto fundamental para el empleo juvenil
- Impulsar la participación social y la acción solidaria de la juventud andaluza a través de Entidades de Participación Juvenil, entre otras
- Potenciar la participación social de la juventud andaluza, fomentando proyectos destinados a la juventud desarrollados por Entidades Locales de Andalucía
- Favorecer el acceso en igualdad de condiciones a la información por parte de los jóvenes, utilizando las diferentes herramientas informativas del IAJ. Para ello están disponibles las consultas a través de la página web del IAJ "Patio Joven" o las Campañas informativas del IAJ como "Mira por la Igualdad"
- Realizar el seguimiento, evaluación y tabulación de datos obtenidos en programas como consultas al "Teléfono de Información Juvenil"
- Fomentar los valores de respeto a la diversidad, convivencia, solidaridad, e igualdad de género entre la juventud andaluza mediante la celebración de una nueva edición de la "Escuela de Valores", y de la "Escuela de Igualdad de Andalucía", procurando lograr la participación equilibrada de chicos y chicas
- Impulsar la participación equilibrada de chicos y chicas en programas que propicien la movilidad y el aprendizaje intercultural, y especialmente los relacionados con la ciudadanía europea, gracias a la consolidación de Programas como "Iuventus TV", Campos de Trabajo de Servicio Voluntario para jóvenes, Servicio Voluntario Europeo, Intercambios e Iniciativas Juveniles
- Desarrollar medidas que prevengan las conductas de riesgo y promuevan hábitos de vida saludable entre la juventud, siendo una de las herramientas empleadas el teléfono de información sexual para jóvenes ("Yaperollama")
- Desarrollar hábitos de consumo cultural entre la juventud andaluza, gracias entre otros al Carné Joven
- Fomentar la creatividad entre el colectivo juvenil con Programas como "Desencaja"
- Fomentar el conocimiento del entorno social y natural de Andalucía entre la juventud a través de la celebración de una nueva edición del Programa "Acampadas y Campamentos Juveniles"

El Instituto Andaluz de la Juventud cuenta con diversos indicadores para evaluar la realización de las actuaciones descritas. Entre ellos: porcentaje de mujeres y hombres que participan en actividades formativas de ocio, educación en valores y animación sociocultural; porcentaje de mujeres y hombres que participan en estancias del programa "Idiomas y Juventud"; número de consultas recibidas por la página web del IAJ; número de consultas realizadas por hombres y mujeres al teléfono de información del IAJ; porcentaje de hombres y mujeres que participan en la "Escuela de Valores" y la "Escuela de Igualdad de Andalucía"; porcentaje de mujeres y hombres beneficiarios de las ayudas concedidas a Entidades de Participación Juvenil; porcentaje de mujeres y hombres miembros de entidades juveniles censadas; porcentaje de mujeres y hombres beneficiarios de las ayudas concedidas a Entidades Locales andaluzas para el desarrollo de proyectos en materia de juventud; porcentaje de mujeres y hombres atendidos en el teléfono de información sexual; porcentaje de mujeres y hombres usuarios del carné joven; porcentaje de mujeres y hombres usuarios del Programa "Desencaja".

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto Andaluz de la Juventud en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	1	0	1
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	1	1
Permiso adicional por parto o adopción	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	55	94	149
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	6	15	21
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	1	1
Reducción de jornada por guarda legal	1	4	5
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

06.00 CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

I. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

El fomento de la igualdad a través de la imagen de hombres y mujeres que transmiten los medios de comunicación es una línea estratégica del Consejo, desde el año 2007, ya que sigue teniendo vigencia, pese al tiempo transcurrido, el diagnóstico realizado hace más de dos décadas por Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing. Allí se evidenciaron problemas graves en relación con la difusión de estereotipos sexistas, de imágenes que perpetúan la violencia y de la invisibilidad de las mujeres en la programación informativa. Los medios y la publicidad reflejan y ayudan a consolidar las desigualdades aún existentes entre sexos, de ahí la necesidad de seguir insistiendo en la concienciación del sector.

De los diferentes estudios e informes realizados por el Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA) en 2011 se pueden extraer dos conclusiones generales sobre el diagnóstico de las desigualdades en el ámbito competencial del Consejo:

1. Persiste un importante desequilibrio entre hombres y mujeres en la programación informativa, no acorde con la competencia y el papel que tiene la mujeres en la sociedad andaluza.

   Es especialmente preocupante la invisibilidad del deporte femenino en los informativos de las televisiones públicas en general y, en concreto en la RTVA, que dedica un 18% de su programación informativa al deporte. El Consejo pidió a las televisiones en el año 2008 un mayor interés hacia el deporte femenino, iniciativa que respaldó el Parlamento de Andalucía al aprobar una proposición no de ley en la que se pedía a los medios que situasen los logros deportivos de las mujeres al mismo nivel que los de los hombres.

   Los deportistas protagonizan el mayor tiempo de palabra en los informativos de la RTVA (14%), por encima de los representantes de otros sectores de la sociedad como los gobiernos de España (11%) y de Andalucía (10%), partidos políticos de Andalucía (7%) o sindicatos (5%). En televisiones públicas de ámbito local llegan a ocupar el 30% de las intervenciones.

   En general, los informes realizados por el Consejo evidencian que un 98,3% de los deportistas que intervienen en los informativos son hombres por un 1,7%

de mujeres. El mayor desequilibrio se refleja en los informativos autonómicos de la RTVA, donde las deportistas protagonizan sólo el 0,7% de los tiempos de palabra. Esta invisibilidad televisiva dificulta que la sociedad tenga referentes o ídolos deportivos femeninos y oculta el cambio que han experimentado las mujeres como generadoras de nuevos hábitos y actitudes hacia el deporte, como se ha puesto de manifiesto claramente en los Juegos Olímpicos de Londres 2012.

Desde distintos ámbitos de la sociedad debe propiciarse un diálogo con los medios de comunicación que desempeñan una función clave como motor de cambio para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres que propugna nuestro ordenamiento jurídico. Pueden contribuir a visibilizar a las mujeres en aquellos roles y ámbitos donde aún no ocupan puestos de responsabilidad y decisión o donde los prejuicios y estereotipos dificultan que se reconozcan el papel y competencias de las mujeres, como en la Universidad, el deporte, los ámbitos sindical o empresarial.

2. La programación y la publicidad, especialmente la dirigida a menores de edad, sigue transmitiendo una imagen estereotipada de hombres y mujeres y presentando a estas últimas como las personas encargadas de asumir íntegra o principalmente las tareas de cuidado de la casa y la familia.

   El Consejo Audiovisual de Andalucía ha advertido a los medios que la asociación sistemática de actitudes, profesiones o funciones específicas a los diferentes sexos es discriminatorio y contrario a los objetivos que persigue nuestra legislación. En concreto se ha recomendado a la RTVA que incorpore 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 en Andalucía, contribuya a identificar y erradicar los estereotipos sexistas o de género.

   Por otra parte, la confianza de la ciudadanía andaluza sobre la contribución de los medios a la igualdad sigue evolucionando negativamente. Según los sucesivos Barómetros del CAA, esta confianza ha caído un 50% en nuestra Comunidad Autonóma en relación con 2007, momento en el que el índice alcanzaba el 60,2% hasta llegar al 33% en la actualidad.

   El Consejo ha incidido en el último Barómetro en las diferencias de género en el uso de las tecnologías, un hecho sobre lo que también alertó hace diecisiete años la Conferencia de Beijing.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

11H AUTORIDAD Y ASESORAMIENTO AUDIOVISUAL

Tras el diagnóstico anterior, el Consejo desarrolla una serie de actividades dentro del ámbito de su competencia para paliar estas desigualdades.

Se ha remitido por segundo año consecutivo al Observatorio Andaluz de la Violencia de Género el *Informe sobre la presencia de la violencia de género en los informativos de las televisiones públicas andaluzas 2011* para que se incorpore a los documentos de análisis sobre la función de los medios de comunicación como instrumentos de sensibilización y prevención. De este Informe se extraen las siguientes conclusiones:

- Las noticias sobre violencia de género tienen una gran relevancia en los informativos de las cadenas públicas analizadas. Durante 2011 ha sido el sexto asunto en importancia ya que la crisis económica y los dos procesos electorales celebrados dicho año le han restado protagonismo, habiendo sido en 2010 el tercer asunto en importancia. La violencia de género aparece como primera noticia el triple de veces o como segunda noticia el doble de veces que el resto de informaciones. Al respecto cabe señalar la trascendencia social de la violencia de género en 2011, cuando se registraron 61 asesinatos en el país, 16 de ellos en Andalucía, comunidad que acumuló el 26,2% de los casos en la estadística nacional[2]

  La información relativa a la violencia de género no está exclusivamente condicionada por las noticias sobre agresiones o asesinatos sino que viene marcada, fundamentalmente, por el esfuerzo social e institucional de trasladar este problema a la agenda de los medios. El 40 por ciento de las noticias informan de agresiones o asesinatos mientras que seis de cada diez noticias tiene como propósito sensibilizar a la población o seguir el proceso judicial. Esta correlación entre la labor institucional y el volumen de noticias sobre violencia de género se evidencia también en el hecho de que más de la mitad de los tiempos de palabra analizados pertenecen a portavoces o representantes institucionales, sobre todo de los gobiernos de Andalucía, de España y de ayuntamientos andaluces, cuyos tiempos de palabra, por sí solos, suponen el 40% del total.

- Prevalece la tendencia de los medios a recurrir a personas no cualificadas para informar de los casos. Los actores ocasionales, tal como se les denomina en

[2] Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

el informe, suponen el 25% de las intervenciones en las noticias sobre violencia de género, cifra muy superior a la que se registra en el resto de las noticias. En 2010 el 18% eran actores ocasionales, lo que supone una tendencia negativa ya que todos los códigos éticos advierten que es más positivo recurrir a fuentes autorizadas y expertas para mantener la calidad y el rigor informativo. Hay que destacar la escasa relevancia que tienen las personas expertas en malos tratos en las noticias sobre violencia de género y que, conforme a los diferentes códigos deontológicos, pueden proporcionar otra dimensión del relato acorde con la dimensión real de la violencia de género y contribuir además a ayudar a las víctimas

Los tiempos de palabra en las noticias sobre violencia de género están claramente feminizados, a diferencia de lo que sucede en el resto de las informaciones. Esto puede contribuir a crear una imagen errónea de que la violencia de género es un problema que sólo atañe a las mujeres y no al conjunto de la sociedad. En esta línea, se ha propuesto una reflexión sobre la imagen que de hombres y mujeres transmiten programas de telerrealidad y entretenimiento dirigidos a jóvenes o que resulta de fácil acceso a menores de edad, que pueden contribuir a un incremento de la violencia contra las mujeres y al refuerzo de actitudes y opiniones sexistas, que a la larga acaban derivando en discriminación laboral, acoso sexual e infravaloración de su trabajo.

En 2013 el Consejo Audiovisual de Andalucía mantendrá las líneas de trabajo abiertas hasta ahora, continuando los informes anuales sobre la imagen de hombres y mujeres que ofrecen los informativos y el tratamiento de la violencia de género y emprendiendo nuevos estudios específicos sobre la promoción de estereotipos sexistas. Por otra parte, se plantean dos retos transversales de gran impacto sobre la discriminación de género en los medios de comunicación:

- Promover la alfabetización mediática en Andalucía. Los menores de edad se enfrentan a estereotipos sexistas a través de series de televisión, programas de entretenimiento y comunicaciones comerciales que influyen en su percepción de cómo deben comportarse hombres y mujeres. Educarles para que desarrollen la capacidad de acceder, comprender y evaluar críticamente distintos aspectos de los medios de comunicación y de la publicidad, debería ser, por tanto, una prioridad

- El Consejo Audiovisual de Andalucía se ha incorporado al grupo de trabajo de las autoridades reguladoras sobre la televisión relacionado con el objetivo de hacer frente a los desafíos que plantea Internet y el imparable avance de las

tecnologías. Su impacto en la comunicación, en el ámbito de la información y en la vida de la ciudadanía puede fortalecer pero también debilitar valores y principios que como la igualdad y no discriminación por razón de sexo avanzan muy lentamente hacia la democratización y no son aún asumidos por toda la sociedad

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Consejo Audiovisual de Andalucía en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	1	1
Permiso adicional por parto o adopción	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	1	1	2
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

09.00 CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y RELACIONES INSTITUCIONALES

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales ha asumido en virtud del Decreto 147/2012, de 5 de junio, las competencias que tenía atribuidas la Consejería de Gobernación y Justicia en materia de Administración Local, voluntariado y participación social, atención a expresos y represaliados de la Guerra Civil y la recuperación de la memoria histórica. Recibe también las competencias de consumo ejercidas hasta entonces por la Consejería de Salud, y las competencias en materia de ayuda y cooperación al desarrollo, que antes correspondían a la Consejería de la Presidencia. Asimismo se adscribe a la Consejería, entre otras entidades, la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

En el ámbito del voluntariado, los datos de los que dispone la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales ponen de relieve que el perfil de las personas voluntarias coincide en el 55% con una mujer y en el 45% con un hombre[3], aunque como señala el III Plan Andaluz de Voluntariado 2010-2014, en el ámbito rural estos porcentajes varían llegando las mujeres a alcanzar el 69,7% del voluntariado. A pesar de ello, como también señala el Plan, proporcionalmente son los hombres quienes ocupan mayoritariamente los puestos de dirección en las asociaciones, mientras que el rol de voluntariado es desarrollado en mayor número y proporción por parte de las mujeres. En el desarrollo de roles técnicos las proporciones de hombres y mujeres se van igualando.

Por lo que se refiere a la promoción de la memoria histórica, la Consejería impulsará la difusión de las aportaciones a la construcción de la memoria democrática realizadas por las mujeres entre 1931 y 1981, incluyendo la lucha por la autonomía andaluza, que hasta tiempo muy reciente han permanecido relegadas tanto desde el punto de vista de la indemnización a las mujeres víctimas de la Guerra Civil y la dictadura como desde un punto de vista del conocimiento por parte de la sociedad de su historia.

En este mismo ámbito, debe destacarse que la participación de las mujeres en el movimiento asociativo memorialista es minoritario respecto a los hombres, por lo

[3] Estadística sobre el Movimiento de Voluntariado en Andalucía, 2011.

que deben adoptarse medidas que fomenten la participación de la mujeres en este sentido, visualizándola cuando se produzca.

En cuanto a las competencias de la Consejería en materia de consumo, los datos obtenidos a través de las sucesivas ediciones del Barómetro Andaluz de Consumo (BACO) ponen de manifiesto comportamientos diferentes por parte de hombres y mujeres en este ámbito. Así ocurre por ejemplo con la tasa de protesta, que es inferior en el caso de las mujeres. Por otra parte, los motivos de queja son diversos también en función de diferentes variables (productos y servicios objeto de queja, etc.). Estas circunstancias hacen que las actuaciones en materia de consumo de la Consejería deban considerar el enfoque de género en su desarrollo.

En materia de cooperación internacional, la Consejería desarrolla sus actividades teniendo en consideración que las mujeres siguen siendo mayoría entre la población empobrecida y analfabeta. Las mujeres siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para acceder a la propiedad, a la formación y al empleo, y su acceso a espacios de toma de decisión sigue estando muy restringido. Su salud, especialmente la salud reproductiva, continúa siendo un grave problema y con frecuencia ignorado. En este sentido, la pandemia del VIH/SIDA se está feminizando. En África subsahariana aproximadamente el 60% de las personas que viven con la infección son mujeres, y en algunas zonas las niñas son entre 2 y 4,5 veces más susceptibles que los niños a contraer la infección.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

31H VOLUNTARIADO

La Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado es el Centro Directivo responsable de la promoción de los derechos de la ciudadanía, el fomento e impulso de la participación ciudadana en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la promoción de la acción voluntaria y la relación con la sociedad civil organizada.

Este Centro Directivo asume entre sus actuaciones para 2013 la coordinación del proceso de recogida de aportaciones al Anteproyecto 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 cuyos objetivos se encuentra erradicar la desigualdad de género.

Esta Ley define la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los sectores de intervención del movimiento de voluntariado, y crea el Plan Andaluz del Voluntariado como instrumento de coordinación del conjunto de políticas públicas dedicadas a la promoción de la participación ciudadana y la acción voluntaria organizada.

Por otra parte, el análisis de la información procedente del *Registro General de Entidades de Voluntariado*, identifica que el porcentaje de asociaciones dedicadas a la promoción de la igualdad de género gira en torno al 8% del tejido asociativo, siendo el 10% de las asociaciones aquellas cuyos programas de voluntariado están orientados específicamente a las mujeres como destinatarias/protagonistas de las iniciativas de voluntariado.

A continuación se expresan los objetivos para el ejercicio 2013:

- Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en iniciativas de acción voluntaria organizada
- Conocer las necesidades, tendencias y evolución del sector asociativo y del voluntariado en el ámbito de la igualdad de género
- Capacitar al sector asociativo y de voluntariado en la gestión de las organizaciones de voluntariado desde un enfoque de género
- Incrementar el grado de coordinación e integración del asociacionismo de mujeres en el conjunto del movimiento de voluntariado
- Apoyar la viabilidad económica de las iniciativas de voluntariado desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género entre hombres y mujeres
- Identificar buenas prácticas en materia de gestión de las asociaciones desde una perspectiva de género
- Integrar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de recogida de aportaciones al Anteproyecto de Ley Andaluza de Participación Ciudadana
- Conocer las condiciones de participación de mujeres y hombres en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas

Se mencionan a continuación las actividades a desarrollar para la consecución de los objetivos enumerados:

- 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

- Actualización periódica de la información procedente del Registro General de Entidades de Voluntariado
- Impartir sesiones formativas dirigidas a la gestión de asociaciones, incluyendo contenidos para la gestión asociativa desde un enfoque de igualdad de género
- Diseñar herramientas y materiales formativos en materia de gestión de asociaciones desde la perspectiva de la igualdad de género
- Divulgar noticias, eventos e información en el Boletín Digital de la Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado, protagonizados por las asociaciones de voluntariado de mujeres
- Fomentar 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
- Valorar la idoneidad de la perspectiva de género de los programas financiados con fondos públicos de la Dirección General de Derechos de la Ciudadanía, Participación y Voluntariado
- Acreditar la gestión de la calidad de las asociaciones incorporando estándares dedicados a la transparencia en la gestión de las asociaciones de voluntariado desde una perspectiva de género
- Evaluar indicadores de participación durante el proceso de recogida de aportaciones, elaborando una memoria sobre el proceso. Los indicadores informarán sobre las diferentes vías a través de las cuales la ciudadanía (individual y/o colectivamente) participa en la elaboración del futuro texto normativo
- Analizar la integración de la perspectiva de igualdad de género en la línea de financiación a las entidades locales con presupuestos participativos

Para medir las actuaciones descritas, el programa presupuestario contará con los siguientes indicadores: número de mujeres y hombres inscritos en el Registro de Voluntariado; porcentaje de asociaciones inscritas en el Registro de Voluntariado cuyo fin sea la promoción de la igualdad de género; número de hombres y mujeres que participan en eventos; y número de hombres y mujeres que asisten a las sesiones formativas.

31I MEMORIA DEMOCRÁTICA

Este programa, creado para el Presupuesto 2013 y dependiente de la Dirección General de Memoria Democrática, tiene como objetivo general profundizar en el conocimiento histórico de los hechos ocurridos durante la Guerra Civil Española, la Dictadura y la Transición y su difusión para el conocimiento de toda la ciudadanía, así como el reconocimiento y atención a los derechos de las víctimas de la dictadura.

Desde el ámbito de este programa se impulsarán iniciativas para la mayor difusión de los principios éticos de quienes fueron privados de su vida o libertad personal por la defensa de los valores democráticos, y se prestará especial atención al testimonio de 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 del papel desempeñado por varias generaciones de mujeres entre principios de los años 30 y principios de los 80 del siglo pasado.

Los objetivos para el ejercicio 2013 son:

- Impulsar la memoria democrática desde un enfoque de género
- Avanzar en el reconocimiento y la reparación de los hombres y las mujeres víctimas del franquismo
- Fomentar la participación de las mujeres en el movimiento memorialista

Las actuaciones que se desarrollarán para lograr los objetivos descritos serán:

- Apoyar los trabajos de investigación que pongan de relieve las actuaciones protagonizadas por mujeres en el campo social, político o cultural, así como los episodios de represión, marginación o exclusión padecidos. Se considerará especialmente la publicación, presentación pública y difusión de memorias, biografías o "historias de vida", realizadas desde la perspectiva de género
- Favorecer la elaboración de materiales didácticos del periodo 1931-1981, que aborden el protagonismo de mujeres destacadas y anónimas en la defensa de las libertades
- En el marco del Decreto 372/2012, de 21 de septiembre, se reparará moral y económicamente a aquellas mujeres víctimas de la violencia franquista. En

este sentido se culminarán las actuaciones previstas en el Decreto y se evaluará la posibilidad de abrir un nuevo plazo de peticiones para diversos casos de mujeres represaliadas que, por diferentes razones, hayan quedado fuera de la convocatoria anterior

- Concluir la elaboración de la Ley de la Memoria Democrática de Andalucía, prevista para junio de 2013, y su desarrollo reglamentario, entre julio y diciembre de 2013. En la redacción de esta Ley y sus reglamentos, se introducirá la perspectiva de género para lograr el adecuado reconocimiento del papel de las mujeres como represaliadas políticas
- Desarrollar aquellas actuaciones, en colaboración con el movimiento asociativo, que favorezcan la participación de las mujeres en el movimiento memorialista

El número de indemnizaciones a mujeres víctimas de la dictadura y a hombres expresos/represaliados, el número de jornadas y trabajos de investigación en materia de memoria histórica con perspectiva de género y el número de mujeres y de hombres que asisten a las jornadas sobre memoria histórica son los indicadores que medirán los resultados alcanzados.

44H CONSUMO

La Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía, en su artículo 36 hace alusión a que "los órganos de defensa del consumidor promoverán las medidas adecuadas para remediar las situaciones de desventaja de los consumidores en el mercado, por razón de edad, discapacidad, deficiencias de formación, desigualdad con las empresas, lugar de residencia o cualquier otra análoga."

Por su parte, el artículo 65 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, hace referencia a la igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro y la no discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

Compete, por tanto, al centro directivo gestor de este programa presupuestario incorporar el enfoque de género tanto en el análisis de las pautas de consumo, como en la evaluación de los contenidos en la utilización del lenguaje sexista o de la imagen de las mujeres para evitar elementos que fomentan la generación de desigualdades de género.

Para ello, la Secretaría General de Consumo estudia, a través de la elaboración del Barómetro Andaluz de Consumo (BACO), el comportamiento de la población andaluza en temas de su competencia con el fin de conocer los hábitos de consumo de la ciudadanía, prestando especial atención a las distintas actitudes y comportamientos en función del sexo.

En este contexto, los objetivos para el ejercicio 2013 son:

- Ampliar el conocimiento de la Consejería en materia de consumo con enfoque de género
- Mantener el enfoque de género como uno de los ejes estratégicos en la protección de las personas consumidoras de Andalucía
- Favorecer la igualdad de género en materia de consumo a través de las líneas de ayuda del centro directivo
- Contribuir al mejor conocimiento de la información en materia de consumo por parte de hombres y mujeres y combatir los estereotipos de género en los materiales de comunicación realizados por la Consejería
- Adaptar la formación ofrecida por la Secretaría General de Consumo a la ciudadanía y al personal de las administraciones públicas de modo que favorezca el enfoque integrado de género en las actuaciones de promoción y defensa de los derechos de las personas consumidoras

Se describen a continuación las actuaciones a desarrollar para la consecución de los objetivos:

- Incluir en la edición del Barómetro Andaluz de Consumo (BACO), nuevos indicadores que permitan profundizar, detectar y corregir necesidades relativas a las desigualdades de género
- Continuar desagregando por sexo los datos de los sistemas de información de la Secretaría General de Consumo y revisar los formularios y aplicaciones informáticas para analizar su sensibilidad al género
- Se solicitará al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) la celebración de un taller para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en la política de la Secretaría General de Consumo y se recabará asesoramiento específico del Instituto para la implementación de estrategias basadas en el enfoque de género
- Incluir la realización de actuaciones con un impacto positivo de género dentro de los criterios de valoración para otorgar las subvenciones de este programa presupuestario

- Elaborar folletos informativos sobre la adquisición de bienes o servicios en los que se eviten los roles socialmente preestablecidos y la construcción sexista del consumo
- Realizar jornadas de formación sobre género y consumo

El programa utilizará los siguientes indicadores para medir la ejecución de las actuaciones previstas: número de talleres y jornadas en materia de consumo y género; número de mujeres y hombres que asisten a talleres y jornadas; número de actuaciones sectoriales de la Secretaría General en los que se analice la perspectiva de género; número de documentos informativos y divulgativos adaptados al enfoque de género; número de formularios y aplicaciones informáticas revisadas.

82B COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

Este programa está gestionado por la Agencia Andaluza de la Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID). La Agencia trabaja para contribuir a la erradicación de la pobreza y al desarrollo humano y sostenible. Con respecto a la igualdad de género, combate la desigualdad de género como elemento que vulnera los derechos humanos y como obstáculo para el desarrollo pleno de las capacidades de hombres y mujeres, cuya infrautilización es un importante generador de empobrecimiento, y es un fenómeno global.

Naciones Unidas[4] y el Banco Mundial[5] coinciden en señalar que si bien el S.XX ha sido el siglo de las conquistas en las reivindicaciones de los derechos de las mujeres, los avances son muy dispares y para la mayoría de las mujeres, esto no se ha traducido en mayor equidad y justicia.

Para mejorar la eficacia de la ayuda y generar procesos de desarrollo[6], la Agencia tiene delimitada su actuación a un área geográfica de actuación prioritaria[7], 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[8] y de Mejora

4 *Informe del avance de las mujeres en el mundo 2011-2012* elaborado por ONU Mujeres

5 *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012* dedicado a la Igualdad de Género y Desarrollo

6 Objetivo específico 1 del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE)

7 Marruecos, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Cuba, República Dominicana, Perú, Bolivia, Ecuador, Colombia, Burkina Fasso, Mozambique y Territorios Palestinos y Población Saharaui.

8 Objetivo específico 2 del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE)

de las capacidades de los agentes de la cooperación internacional[9] especialmente a través de la formación e investigación.

Son objetivos del programa para el ejericio 2013:

- Contribuir a la mejora de las capacidades de los agentes andaluces en materia de igualdad de género
- Optimizar la eficacia de la ayuda de la cooperación andaluza a través de la formación
- Fortalecer la coherencia de las actuaciones de la cooperación andaluza

Para lograr los objetivos anteriores el programa desarrollará las siguiente actuaciones:

- Diseñar una guía con orientaciones para trabajar la educación para el desarrollo con enfoque de género destinada a los agentes para maximizar el potencial de la perspectiva de género en este ámbito
- Elaborar orientaciones para la gestión del conocimiento con enfoque de género
- Celebrar jornadas de difusión de las herramientas producidas en años anteriores: Metodología de diagnósticos de cooperación internacional para el desarrollo con perspectiva de género; Análisis de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de la cooperación andaluza 2009-2010; Cuaderno de Campo y Manual para una Acción Humanitaria con enfoque de género, entre otros
- Celebrar jornadas para el intercambio de lecciones aprendidas en la integración de la perspectiva de género

El programa utilizará los siguientes indicadores para medir la ejecución de las actuaciones previstas: porcentaje de mujeres que reciben ayuda de la cooperación andaluza; porcentaje de las actuaciones de la cooperación andaluza orientadas a la erradicación y mitigación de la violencia de género; porcentaje de las actuaciones de la cooperación andaluza con enfoque de economía de los cuidados; porcentaje de las actuaciones de la cooperación andaluza que incorporan diagnósticos e indicadores con perspectiva de género; porcentaje del presupuesto de las actuaciones en Andalucía y terceros países destinada a la promoción de la equidad de género;

9 Objetivo específico 5 del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE)

porcentaje de las actuaciones de la cooperación para el desarrollo orientadas a transformar las relaciones de género; porcentaje de las actuaciones de Acción Humanitaria con enfoque de género; porcentaje de las actuaciones de Educación para el Desarrollo orientadas a transformar las relaciones de género; porcentaje de las actuaciones de formación e investigación orientadas a transformar las relaciones de género; número de jornadas de difusión celebradas; número de hombres y mujeres que asisten a las jornadas.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	1	7	8
Permiso por paternidad	31	0	31
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	4	34	38
Permiso adicional por parto o adopción	6	32	38
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	481	669	1.150
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	54	47	101
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	3	25	28
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	5	8	13
Reducción de jornada por guarda legal	7	29	36
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

Permisos y licencias concedidos al personal de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo en el año 2011

La Agencia ha iniciado la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO), abordando la corresponsabilidad como elemento que reconoce la situación laboral, personal y familiar, derechos y alternativas de interrelación entre esos ámbitos.

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	3	3
Permiso por paternidad	1	0	1
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	4	4
Permiso adicional por parto o adopción	0	4	4
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	10	19	29
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	2	0	2
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	0	3	3
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	0	1
Reducción de jornada por guarda legal	2	2	4
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	1	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

10.00 CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

A la Consejería de Justicia e Interior creada por el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia sobre reestructuración de Consejerías, le corresponden según el Decreto 148/2012, de 5 de junio, las competencias en materia de administración de justicia; violencia de género en el ámbito jurídico y de seguridad; políticas migratorias, emergencias y protección civil, espectáculos públicos y actividades recreativas y protección de animales de compañía y animales potencialmente peligrosos, entre otras.

A esta Consejería se adscribe la Fundación Pública Andaluza Centro para la Mediación y el Arbitraje de Andalucía.

Durante el ejercicio 2013 se creará la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia e Interior, un instrumento que tiene como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la respectivas consejerías y se desplegarán actuaciones encaminadas a analizar las posibles brechas de desigualdad en las situaciones del personal de la Consejería, así como acciones de sensibilización y formación del personal. Por otra parte, se cumplirán todas aquellas medidas del Plan estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía que afecten a las políticas desarrolladas por esta Consejería.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

14B ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Debido a la nueva estructura orgánica de la Consejería, el programa presupuestario 14B está vinculado actualmente con la modernización de los Institutos de Medicina Legal, la Asistencia Jurídica Gratuita y la formación de Jueces y Magistrados, Fiscales y Secretarios Judiciales.

A través de este programa presupuestario se pretende seguir potenciando las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género (UVIVG) de los Institutos de Medicina Legal de la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuando con la

formación y especialización del personal médico forense, de los profesionales de la psicología y del trabajo social que forman parte de las mismas, en colaboración con otras instituciones y organismos.

Del mismo modo, se pretende garantizar una valoración integral de las mujeres víctimas de la violencia de género que permita abordar, entre otras cuestiones, las relativas a la existencia o no de lesiones físicas y o psíquicas, las medidas terapéuticas necesarias y aplicadas, la existencia de estrés psicosocial o la repercusión sobre los menores.

Sin perjuicio del carácter novedoso del vigente Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita, constatando que el actual sistema de compensación a profesionales que prestan el servicio de la asistencia jurídica gratuita, no ha producido el resultado esperado, y en aras a tener un mayor control de la gestión y calidad del servicio, entre algunos motivos, se considera necesario fijar un nuevo marco que permita una mayor agilidad en la gestión y materialización de los pagos a los colegios de abogados y de procuradores.

A tales efectos se está llevando a cabo la reforma del actual Reglamento que, entre otras modificaciones, pretende dar una mayor cobertura y protección jurídica a los efectos que se derivan de una situación de violencia de género, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Además, con el objeto de contribuir al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de género se configura como un elemento transversal al desarrollo de la reforma del presente reglamento, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, con una regulación expresa y pormenorizada de la necesidad de transferencia y tratamientos de todos los datos referidos a la gestión de los servicios de asistencia jurídica gratuita con desagregación por sexo, lo que aportará una más completa información para orientar las políticas públicas al mantenimiento de la prestación de este servicio de forma especializada, como ya se viene realizando por los colegios de abogados y procuradores.

En materia de formación, de manera particular, y para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ha cobrado especial relevancia la organización de actividades formativas específicas en materia de violencia de género, al igual que se procura la existencia de paridad en la relación de ponentes.

Cabe destacar para 2013 la realización de una actividad formativa dentro del marco del Convenio de Colaboración suscrito con el Ministerio Fiscal dirigido a fiscales especialistas en materia de violencia de género.

Por otro lado, en relación con todas la actividades formativas que se van a desarrollar en el marco de los distintos convenios de colaboración suscritos con el Consejo General del Poder Judicial, se ha alcanzado el acuerdo de respetar la paridad en la selección de directoras y directores y ponentes de los cursos.

El número de beneficiarias y beneficiarios del servicio de asistencia jurídica gratuita, el número de guardias realizadas por abogadas y abogados y el número de mujeres y hombres ponentes de los cursos componen el cuadro de indicadores que medirán los resultados de las actuaciones.

22B INTERIOR, EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL

La atención a las situaciones de violencia de género es uno de los objetivos prioritarios de la Dirección General de Interior, Emergencias y Protección Civil en el desarrollo de sus competencias.

En 2011, 129 mujeres víctimas de violencia de género fueron protegidas por la Unidad de Policía adscrita a la Junta de Andalucía que tiene, entre sus funciones, la intervención en la prevención de las víctimas de violencia de género y de menores.

La red de centros del sistema de emergencias 112, que también atiende situaciones de violencia de género, presenta actualmente un reparto de los puestos de mando y decisión con una representación de hombres del 63% y de mujeres del 37% . A la vista de esta realidad, se promoverá de forma general, la contratación de mujeres y se prestará especial atención a la mejora de la presencia de mujeres en los niveles de mando y decisión de la organización.

La Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) proporciona formación a la Unidad de Policía, a los cuerpos de policías locales, al cuerpo de bomberos y al personal de emergencias, todos ellos relacionados con la violencia de género. Por ello, tanto en el desarrollo de los programas de formación como en el de los seminarios y conferencias que se realicen, se incluirán cuestiones relacionadas con la violencia de género. Para el ejercicio 2013 se han planificado seis cursos sobre violencia de género.

Desde el punto de vista estadístico o de actualización de herramientas informáticas que se utilizan para los estudios sobre espectáculos públicos, actividades recreativas, espectáculos taurinos y animales de compañía, se ha incluido la variable sexo. Esto, aplicado al mundo taurino, permite conocer la realidad de la representación de hombres y mujeres entre sus profesionales, y de las autoridades de sus espectáculos; y aplicado a los animales de compañía, permitirá obtener datos sobre los veterinarios y las veterinarias identificadores y sobre los propietarios y las propietarias de animales de compañía.

Los indicadores correspondientes a este programa son el número de empleos creados y de empleos mantenidos en la red de emergencia.

31J COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

Este programa presupuestario es responsabilidad de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias que, entre otras funciones, coordina actuaciones en los ámbitos sanitario, social, cultural, educativo y en cualquier otro de intervención sobre la realidad migratoria. Del mismo modo fomenta la convivencia social, cultural y religiosa de todas las personas en Andalucía, favoreciendo las relaciones interculturales, todo ello basado en el respeto.

En el último año la población española residente en Andalucía y resto de España ha tenido un crecimiento prácticamente nulo; hecho que ha caracterizado a ambos sexos. Por el contrario, es el volumen de la población extranjera residente la que ha experimentado variaciones respecto del año anterior, aunque de forma diferente en Andalucía frente al resto de España. En este sentido, mientras que en Andalucía tanto el número de hombres como de mujeres extranjeras residentes han crecido en un 1,4% y 2,3% (respectivamente), en el resto de España ocurre lo contrario, tanto hombres como mujeres disminuyen en 39.881 (-1,5%) y 14.031 (-0,6%), respectivamente.

En relación con la procedencia, es importante destacar que a pesar de que el conjunto de la población extranjera residente en Andalucía ha crecido en el último año, esto no se ha dado por igual para todos los grupos de extranjeros. Destaca el caso de los extranjeros procedentes de América, los cuales han experimentado un descenso del 9,2% para los hombres y del 7% en las mujeres, lo que equivale a 5.544 y 5.641 extranjeros menos, respectivamente.

Los objetivos previstos por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias tendrán en cuenta de modo transversal la perspectiva de género tratando de hacer efectivos los siguientes objetivos anuales:

- Avanzar en la consecución del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de las desigualdades que por razón de sexo pudieran existir
- Promover la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes
- Fomentar la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación: Foros de Inmigración, Comisión Interdepartamental, Jurado de los Premios, etc.
- Eliminar el uso sexista del lenguaje
- Promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos
- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la formación y a otros recursos de la Dirección General
- Asegurar la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (Orden de subvenciones, Orden de convocatoria de los Premios Andalucía sobre Migraciones, elaboración del Plan Integral, etc.)
- Incluir la variable sexo en las estadísticas y encuestas que se realicen
- Incorporar indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles y situaciones entre mujeres y hombres

Para llevar a cabo estos objetivos se pondrán en marcha las siguientes acciones:

- Realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo
- Difusión de los resultados de los análisis e investigaciones realizados
- Promover a través de la contratación pública, la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo
- Asegurar la incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones la valoración de actuaciones para la consecución efectiva de la igualdad de género

El número de actividades formativas contra la desigualdad, número de personas formadas, número de publicaciones editadas con perspectiva de género, número de actividades contra la desigualdad y número de estudios de inmigración con perspectiva de género, conforman un primer grupo de indicadores que medirán las actuaciones correspondientes a este programa.

Otro grupo de indicadores relacionados con los proyectos subvencionados cuantificarán el número de proyectos universitarios dirigidos por mujeres y hombres, el número de proyectos universitarios con impacto de género, el número de proyectos asociativos dirigidos por hombres y mujeres y el número de proyectos de asociaciones con perspectiva de género.

31N JUSTICIA JUVENIL Y COOPERACIÓN

La igualdad de oportunidades en la ejecución de las medidas impuestas a menores infractores e infractoras por los Juzgados de Menores en Andalucía es responsabilidad de la Dirección General de Justicia Juvenil y Cooperación.

Entre las actuaciones orientadas a garantizar los derechos de los usuarios y las usuarias de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil, tanto de medio abierto como de internamiento se encuentran:

- La realización de programas y talleres dirigidos a la adquisición de habilidades laborales y ocupacionales para menores infractores o infractoras, mediante una metodología activa y participativa que promueva el acceso en condiciones de igualdad al mercado sociolaboral. También se organizan actividades de ocio y esparcimiento que completan el proyecto educativo
- La potenciación del hábitat natural, en el que interactúen el menor, la comunidad y la familia. En el ejercicio 2013 se potenciará el acceso a la educación y formación profesional
- La consolidación de los Grupos Educativos de Convivencia Femeninos en Andalucía para menores infractoras, que pretende garantizar que las menores que tengan que cumplir la medida de convivencia en grupo educativo eviten alejarse de su entorno familiar

Este programa también contempla actuaciones dirigidas al personal de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil y de la Dirección General:

- Formación en género, dirigidas al personal de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil y de la Dirección General, con el objetivo de lograr la máxima

coherencia en materias de género, igualdad de oportunidades, educación e igualdad, lenguaje no sexista y violencia de género

- En materia de contratación, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de los referidos Centros y Servicios, en los pliegos de prescripciones técnicas de los Centros y Servicios de Justicia Juvenil financiados por el presente programa presupuestario se establece la necesidad de contar con planes que impulsen las condiciones necesarias para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral.

  El Centro Directivo supervisará el cumplimiento de dicha exigencia como requisito contractual del Servicio de guarda, reeducación e inserción de menores infractores en los Centros y Servicios de Justicia Juvenil.

Los indicadores correspondientes a estas actuaciones son: número de medidas en medio abierto, número de menores que han cometido infracciones, número de menores en centros de internamiento abierto, semiabierto y cerrado, número de medidas de internamiento ejecutadas, número de menores en centros terapéuticos, número de personas empleadas en C.I.M.I., número de asistentes a cursos de formación de Justicia Juvenil, número de personas dedicadas en centros y servicios en medio abierto, número de personas potencialmente afectadas en medidas abiertas y por último, número de estudios de investigación sobre justicia juvenil.

31T PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS

La Dirección General de Violencia de Género y Asistencia a las Víctimas es la responsable de determinadas competencias descritas en la ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, entre las que destaca el análisis, evaluación y seguimiento de la efectividad de los servicios y dispositivos judiciales y de seguridad destinados a la erradicación de la violencia de género.

Igualmente a este programa le corresponden competencias de asistencia a las víctimas, como la labor desarrollada en la organización y gestión del Programa de Puntos de Encuentro Familiar, entre otras.

La lucha contra la violencia de género en Andalucía desde el ámbito institucional se lleva a cabo a través de este programa presupuestario, que contiene actuaciones en materia de protección contra la violencia de género y asistencia a víctimas en cumplimento de lo establecido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Andalucía es la primera Comunidad Autónoma del Estado por número absoluto de denuncias por violencia de género. En 2011 se ha producido un aumento de denuncias del 0,1% respecto al año anterior, según datos del Consejo General del Poder Judicial, en su mayoría originadas por atestados policiales (76,2%), frente a un 7,9% presentadas por las propias víctimas y un 0,2% por sus familiares.

El número de órdenes de protección incoadas en España fue de 35.816, de éstas, el 16,5% corresponde a Andalucía, de las cuales el 69,7% se acordaron. Quince es el número de mujeres que en 2011 fallecieron en Andalucía por violencia de género, un 26% del total para el Estado, de las cuales el 73% no había presentado denuncia.

El objetivo de este programa es continuar la lucha contra la violencia de género. Por ello, para el ejercicio 2013, se van a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Gestión y desarrollo del Punto de Coordinación de las órdenes de protección de violencia doméstica y de género en la Junta de Andalucía

- La Gestión de los Puntos de Encuentro Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía y el desarrollo paulatino de su especialización en los casos de violencia de género

- La Gestión de los Servicios de Asistencia a las Víctimas de Andalucía en aplicación del Decreto 375/2011, de 30 de diciembre y diseño y desarrollo de un sistema integral de calidad que redunde en la mejora del servicio que se presta a las víctimas

- La elaboración de una Guía de Recursos Judiciales Especializados en Violencia de Género y Doméstica en Andalucía. Esta actuación permitirá homogeneizar la información ordenada y estructurada mediante indicadores comunes que converjan en la actuación judicial y poner a disposición de los profesionales y de la ciudadanía en general un documento que sistematice toda la información sobre los recursos disponibles. Esta actuación se enmarca dentro del artículo 10.1.g) del Decreto 148/2012

- Diseño de una ventanilla única en el ámbito judicial que supondrá la implantación de un sistema integral de procesos en el ámbito judicial sobre violencia de género, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10.1 del Decreto 148/2012, y que supondría una mejora en la calidad de la atención y asistencia jurídica a las víctimas en el itinerario judicial

- El desarrollo de actuaciones encaminadas a la formación y especialización de los profesionales que atienden a las víctimas de violencia de género en el ámbito judicial y de protección y seguridad, mediante:

  – La creación de una Plataforma Web de Teleformación dirigida a profesionales en el ámbito judicial y de seguridad

  – Elaboración de contenidos especializados en violencia doméstica y de género en el ámbito judicial y de seguridad y participación en la Formación Continua de profesionales especializados en la materia, y más concretamente:

    - Formación a titulares de juzgados y magistrados, Fiscalía y Secretarios/as Judiciales de los Juzgados de Violencia
    - Formación del Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
    - Formación a los operadores jurídicos
    - Formación a los profesionales de la Psicología, Sociología, Trabajo Social, Educación, de la Salud, etc.
    - Formación a los profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios
    - Formación a las redes de profesionales y expertos/as en violencia de género
    - Organización del IV Congreso Anual para el estudio de la violencia contra las mujeres

- El estudio y diseño para la puesta en marcha del Plan de Seguridad Personal, y su posterior desarrollo normativo que garantice la seguridad y protección de las víctimas de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Andalucía

- La firma de Convenios con Universidades para la elaboración de estudios e investigaciones sobre determinadas líneas que repercutan en la violencia que se ejerce sobre las mujeres en el ámbito judicial y de seguridad, así como la posible cofinanciación del postgrado universitario en violencia de género en la UPO, dirigida a garantizar la formación universitaria especializada en violencia de género

- La firma de Convenios con Universidades para la elaboración de contenidos del Boletín digital. Esta actuación supone el mantenimiento de un instrumento de información novedosa en el ámbito jurisprudencial y legislativo en materia de violencia de género y orientación a los profesionales en ese ámbito, permitiendo la difusión de estudios y análisis jurídicos elaborados por las Universidades andaluzas

- Participación y colaboración en campañas divulgativas dirigidas a la denuncia judicial por parte de las víctimas de la violencia de género y doméstica, encaminadas a su protección y seguridad primaria

El indicador de este programa medirá el número de casos atendidos en instalaciones del Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía (SAVA), desagregado por sexo.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Justicia e Interior en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	24	24
Permiso por paternidad	91	1	92
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	3	13	16
Permiso adicional por parto o adopción	1	10	11
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	299	805	1.104
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	13	62	75
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	2	44	46
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	4	4
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

11.00 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Entre los principios del sistema educativo andaluz enunciados en la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, se encuentra la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La Consejería de Educación incorpora la perspectiva de género de forma transversal en sus actuaciones desde el inicio del aprendizaje de niñas y niños y se dirige al conjunto de la comunidad educativa, con el compromiso de visualizar, analizar y actuar sobre las situaciones de discriminación e intolerancia generadas a partir de la desigualdad, así como para modificar las estructuras sexistas y discriminatorias existentes.

La participación en la implantación, desarrollo y evaluación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) supuso la puesta en marcha de la Unidad de Igualdad de Género, como unidad administrativa de carácter transversal, para la asistencia técnica al personal y órganos de la Consejería y de sus entidades instrumentales, así como para impulsar la sensibilización y formación del personal de la Consejería, la realización de informes de observaciones a los informes de impacto de género de la normativa y la colaboración en la elaboración de Planes de Igualdad, entre otras funciones.

Entre las actuaciones en el ámbito de la igualdad se ha venido desarrollando desde 2005 el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, que ha permitido establecer acciones que inciden en la eliminación de las desigualdades detectadas. Las situaciones de desigualdades en el contexto educativo más evidentes son las siguientes:

- Existe una feminización del personal docente en el sistema educativo andaluz, que se hace más patente entre el personal docente de educación infantil y primaria, de educación especial y de educación compensatoria, siendo en general de mayor cuantía en los centros docentes concertados que en los públicos. En el otro extremo, existe, sobrerrepresentación de hombres entre el personal que ejerce las tareas de Inspección Educativa
- La promoción de las chicas hacia cursos superiores es mayor que la de los chicos, en general, pasando del 61,2% de mujeres matriculadas en 2005, al 65,4% en 2009. También son las mujeres las que superan en mayor proporción los cursos en junio. Los datos obtenidos en este estudio reflejan

que hay diferencias significativas entre el rendimiento académico de las alumnas y alumnos

- Existen múltiples elementos, factores causales complejos y estereotipos que condicionan y determinan en los hombres (adolescentes y jóvenes) un mayor porcentaje de fracaso escolar y abandono escolar prematuro. Los datos ponen de manifiesto que la igualdad de género, además de ser un factor de calidad educativa y de justicia social, es un compromiso político para la mejora de la equidad y el éxito educativo, laboral y social del alumnado, y muy especialmente en la mejora de los resultados académicos y éxito escolar de los chicos. Los datos confirman que los chicos son más permeables a la influencia del grupo de iguales y que es importante modificar la deseabilidad social respecto a los modelos de masculinidad

- Es una constante en todos los cursos escolares que la tasa de idoneidad sea siempre superior para las alumnas que para los alumnos. La diferencia se acentúa a medida que la edad aumenta, registrando sus mayores diferencias en el alumnado que cursa la Educación Secundaria Obligatoria

- En las enseñanzas postobligatorias en Bachillerato es patente la huella de los roles de género en las opciones educativas; la rama de Ciencias y Tecnología es la más demandada por los alumnos y las modalidades de Arte junto con Humanidades y Ciencias Sociales son las más solicitadas por las alumnas

- Del conjunto de las enseñanzas que componen la Educación de Personas Adultas, el 59,3% son mujeres y el 40,7%, hombres en el curso 2010-2011. El alumnado se ha incrementado en un 19% con respecto al curso anterior, siendo el incremento del 10% en el caso de las alumnas y del 36% en el de los alumnos. Este incremento desigual en el número de alumnos y alumnas ha dado lugar a un mayor equilibrio en la composición por sexo del alumnado, ya que en el curso anterior era del 35,7% de alumnos y del 64,3% de alumnas

- En el ámbito de la formación profesional para el empleo, se constata la persistencia de los desequilibrios por razón de género, tanto en lo que atañe al acceso al mercado de trabajo, como al mantenimiento del empleo y a las condiciones de desempeño y de promoción profesional de hombres y mujeres. En este sentido, se constata que el empleo masculino y sus salarios brutos medios por hora continúan siendo mayor que el femenino. Además de ello, la proporción de mujeres sin estudios es superior significativamente a la de los hombres

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

La Consejería de Educación establece dos niveles en el apartado de recursos-resultados destinados a promover la igualdad entre hombres y mujeres:

- Recursos encaminados a influir sobre los estereotipos y valores fuertemente enraizados en la sociedad, que determinan en buena medida la forma de conducirse de forma diferenciada y que afectan a todos los miembros de la comunidad educativa. La influencia de estos es transversal a todo el sistema educativo, por lo que se ven afectados todos los programas presupuestarios con competencias en los distintos niveles educativos.

- Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que se enmarcan en los programas presupuestarios 31P Apoyo a la Familia y el 42I Educación para la Primera Infancia.

Uno de los objetivos para el año 2013 es la publicación, presentación y difusión del II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación con objeto de profundizar en los logros obtenidos del I Plan y plantear nuevos retos para la igualdad real y efectiva. El Plan establecerá medidas y actuaciones específicas que mejorarán el funcionamiento de los centros educativos y el propio Sistema Educativo.

Algunas de las medidas y actuaciones puestas en marcha en años anteriores y que continuarán en 2013 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 responsables 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

- Actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo aplicando el protocolo de actuación ante casos de esta índole. Se ha puesto a disposición de la comunidad educativa 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. De igual modo, participar en el Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (2008-2013) y en el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la Red "Intercambia", de ámbito educativo estatal

- Realización de estudios, investigaciones e informes. Durante el curso 2012-2013 se realizará la publicación y difusión del estudio denominado "Éxito escolar y género", cuyo objetivo principal versa sobre causas que provocan las diferencias en el rendimiento escolar, desde la perspectiva de género, y medidas de intervención

- Jornadas de formación en igualdad de género en aplicación del convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer. Durante el curso 2012-2013, y como continuidad de las anteriormente realizadas, está prevista la celebración en cada una de las provincias andaluzas de las Jornadas Provinciales de Formación en Igualdad de Género "Construyendo Igualdad". Estas Jornadas estarán dedicadas a la formación, a la difusión de materiales educativos y al intercambio de experiencias

- Portal de igualdad como una plataforma de divulgación de las experiencias educativas más significativas en materia de igualdad y como punto de encuentro en este ámbito para toda la comunidad educativa de Andalucía. Este portal de igualdad 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

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

La adaptación de las familias a los cambios sociales con nuevos modelos o estructuras familiares, el envejecimiento de la población por una mayor esperanza de vida, la permanencia de los jóvenes en el núcleo familiar hasta edades avanzadas, los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral, el peso en la atención a los ancianos producen muchas dificultades para que las mujeres y hombres puedan compaginar la vida laboral y familiar, realizando esta labor en ocasiones con escasos medios.

El programa 31P establece como objetivo general facilitar la vida familiar y la integración de mujeres y hombres en la vida laboral en condiciones de igualdad. El Plan de Apertura de los Centros incluye, entre sus actuaciones, como en anteriores ejercicios presupuestarios, la ampliación de los horarios de los centros educativos, ofreciendo servicios complementarios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares. En el curso actual participan un total de 2.121 centros, con un número previsto de solicitudes de 226.497 en servicios de comedor, de 103.703 usuarios/as en aula matinal y de 219.593 usuarios/as de actividades extraescolares. A continuación se relaciona la evolución de los usuarios/as de los servicios complementarios en cursos anteriores:

Curso	Comedor	Aula Matinal	Actividades Extraescolares
2008/09	189.136	74.037	239.953
2009/10	188.838	77.836	222.985
2010/11	196.313	83.550	218.168
2011/12	208.567	90.735	231.334

Entre las actividades extraescolares, fuera del horario lectivo, y con el objeto de promocionar la práctica del deporte, complemento fundamental de la formación integral del alumnado en edad de escolarización obligatoria, se desarrolla el Programa Escuelas Deportivas. Los equipos y deportistas que participan en el mismo, han de ser seleccionados de entre los alumnos y alumnas del programa, con el fin de asegurar que la promoción y la práctica del deporte se lleven a cabo de forma igualitaria. Por un lado, se realiza una oferta multideportiva al alumnado de los centros públicos de Andalucía, y por otro, en el ámbito de la promoción se realizan anualmente el Encuentro Deportivo de Residencias Escolares (EDREA) y el Encuentro Deportivo Escolar de Andalucía (EDEA).

En el marco del conjunto de medidas de apoyo a las familias andaluzas y con el objetivo de fomentar la permanencia de alumnos y alumnas en el sistema educativo y favorecer así la integración del alumnado en el mercado laboral con mayores salidas profesionales, se incluyen en este Programa: la Beca 6000 y la Beca Andalucía Segunda Oportunidad.

La Beca 6000 trata de incentivar 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 tiene como finalidad compensar la ausencia de ingresos como consecuencia de la dedicación de la persona solicitante al estudio. La beca se estima que beneficiará para 2013 a 3.210 alumnos y a 4.290 alumnas.

Por su parte, la Beca Andalucía Segunda Oportunidad está dirigida específicamente al sector de población afectado por el denominado abandono educativo temprano y pretende ser un instrumento útil para facilitar la reincorporación al sistema educativo andaluz de las personas jóvenes, compensando, por un lado, su ausencia de ingresos como consecuencia de su reincorporación al sistema educativo y, por otro, incrementando sus oportunidades laborales de acceso a un empleo cualificado, en el futuro. Las personas beneficiarias son jóvenes con el objeto de obtener una titulación de educación secundaria y se ofrecen para el curso 2012/2013, 3.000 becas.

32D FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Las competencias en materia de formación profesional para el empleo corresponderán a la Consejería de Educación en 2013 en aplicación del artículo 6 del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de las Consejerías.

La formación profesional para el empleo se configura como un elemento esencial para mejorar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo y favorecer la mejora continua de la cualificación profesional de las personas ocupadas, reduciendo la brecha que existe entre las tasas de empleo femenino y masculino así como el desnivel de cualificación entre los mismos. Con el programa se facilita a las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas) una formación ajustada a las necesidades del mercado laboral y de los sectores productivos.

Con las actuaciones previstas se contempla como objetivo transversal la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siguiendo la senda que en estos años se ha impulsado, sobre todo, a partir de la aprobación de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y con la firma del VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, donde se contempla la puesta en marcha del II Plan de Formación Profesional para el Empleo (2011-2015).

Entre los objetivos y medidas de este plan se encuentra identificar las necesidades formativas demandadas por el tejido productivo con la finalidad de planificar las acciones formativas, además se incorpora la desagregación por sexo de los ficheros de participantes y la integración de módulos específicos sobre la igualdad en general e igualdad de género en particular en las acciones formativas.

En cuanto a las acciones de formación en alternancia con el empleo, se sigue incorporando la perspectiva de género en sus objetivos para favorecer la creación de un entorno social y laboral igualitario, a través de la regulación expresa en su normativa de que al menos el 50% de los participantes sean mujeres.

El Plan de Empleabilidad para las personas con Discapacidad en Andalucía incluye actuaciones transversales a favor de mujeres con discapacidad, que se concretan también en la formación a este colectivo, ya que promover su integración laboral supone también tener en cuenta esta perspectiva a la hora de formarles y darles más oportunidades en el mercado de trabajo.

También debe señalarse que se apuesta por el desarrollo del Programa Cualifica, en colaboración con la Consejería de Salud y Bienestar Social. Las destinatarias de este programa son mujeres víctimas de violencia de género participantes en acciones de formación específica, en talleres de orientación y habilidades sociales y con prácticas en empresas, teniendo por objeto este programa regular las ayudas económicas en concepto de becas por asistencia, y permitiendo de esta forma su participación, para lograr la integración sociolaboral de las participantes.

En el programa se articulan distintos tipos de actividades formativas y se estiman los siguientes indicadores para 2013: número de acciones formativas para desempleados y desempleadas, número de acciones formativas para ocupados y ocupadas, número de acciones formativas mixtas de formación y empleo desagregando por sexo el número de alumnos y de alumnas.

42A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN

El programa tiene la finalidad de atender los servicios comunes de la Consejería de Educación, prestando la asistencia necesaria para la eficiente utilización de recursos humanos, materiales y económicos por parte de todos los centros directivos en el ejercicio de sus funciones con respecto a la regulación y administración de la enseñanza no universitaria y formación profesional para el empleo.

Se incluye en este programa presupuestario la Inspección Educativa donde se sigue observando mayoría masculina aunque desde 2008 se han incorporado más mujeres como se detalla en el capítulo de Representación de este Informe y el diagnóstico de la Sección.

En plena actividad se encuentra la Unidad de Igualdad de Género con la realización de informes de observaciones a los informes de impacto de género de la normativa, y la colaboración en la elaboración de Planes de Igualdad. Respecto a la Formación, destinada al personal no docente de la Administración educativa, se ha promovido la elaboración e impartición en 2012 del curso Género y Educación: Desarrollo e implantación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, homologado por el Instituto Andaluz de Administración Pública al objeto

de formar al personal sobre los conceptos de igualdad y prevención de la violencia de género y sobre la metodología para la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos habituales de gestión en la Administración, así como las herramientas y normativa para implementar, en los diferentes ámbitos de actuación de la Administración Pública. Dicha formación se continuará en 2013.

Por otra parte, el sistema de información Séneca_Pasen, de gestión de los centros educativos, permite el acceso remoto tanto a los equipos directivos y profesorado del centro como a las familias. Se facilita así la conciliación de la vida familiar y laboral de todos los miembros de la comunidad educativa y el establecimiento entre ellos de una comunicación fluida. Conviene también mencionar como recurso facilitador el nuevo Portal del Docente que facilita al profesorado el acceso a su historial administrativo y a la práctica totalidad de trámites administrativos.

En el ámbito de la contratación pública, establecimiento de cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para 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. Así como cláusulas de preferencia para empresas que tengan la marca de "excelencia en igualdad", una vez que se produzca el desarrollo reglamentario de la misma.

42B FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El objetivo de este programa presupuestario es la formación inicial y permanente del profesorado.

La necesidad de reciclarse continuamente y de renovar los conocimientos para adaptarlos a los cambios y a los avances de la sociedad con la finalidad de conseguir la mejora en el desarrollo profesional y en la práctica educativa, hacen que la formación permanente del profesorado, como proceso de revisión y actualización de conocimientos, actitudes y habilidades, sea un factor clave de la calidad del sistema educativo y del fomento de las políticas de igualdad, en la medida de ejercer la función de transmisión de valores y modelos de comportamiento para el alumnado.

Para la formación docente y el Sistema Andaluz de Formación Inicial y Permanente del Profesorado, está en proceso de tramitación un nuevo Decreto que lo regulará a partir de 2013. Entre las líneas prioritarias marcadas para la formación del profesorado se encuentra la formación en materia de género.

Desde 2009, se vienen realizando, cada año, ocho Jornadas provinciales "Construyendo Igualdad", organizadas por la Consejería de Educación en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, mediante Convenio Específico de Colaboración, a través de la red de los Centros del Profesorado, en las cuales han participado un total de 3.763 personas. En estas Jornadas participa el profesorado de todos los niveles educativos y especialidades, las personas responsables de la coordinación del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, así como los equipos directivos, los departamentos de orientación educativa, la inspección educativa, los coordinadores provinciales de los Gabinetes de asesoramiento para la convivencia escolar, las personas responsables de los Centros Municipales de Información a la Mujer y los educadores y educadoras sociales y otros profesionales interesados.

Cada curso se siguen organizando por los Centros de Profesorado actividades formativas en Coeducación tanto de forma presencial como a distancia, con el uso de las comunicaciones a través de Internet.

42C EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

Este programa se ocupa de la dotación de medios materiales y humanos a los centros públicos que imparten las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil y educación primaria, así como el establecimiento de convenios y conciertos con otras instituciones y de la adecuación de la red de centros a las demandas de escolarización. El objetivo es universalizar la atención educativa de forma gratuita en el segundo ciclo de Educación Infantil (3-5 años) y en la Educación Primaria (6-11 años). Aunque la escolarización en el segundo ciclo de educación infantil no es obligatoria, es facilitadora para la conciliación de la vida familiar y laboral ya que el trabajo fuera de casa implica nuevas formas de organización de la vida familiar, suponiendo a su vez, una mejora en el desarrollo y el aprendizaje del niño/a.

Los procedimientos de escolarización requieren la capacidad de gestionar contemplando la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a los recursos y a los centros, por parte de los padres, las madres y los tutores y tutoras legales de los niños y niñas que se escolarizan cada año.

Se continúa con la ejecución de proyectos de coeducación cuyo objetivo es promover entre el alumnado la igualdad entre mujeres y hombres y erradicar los estereotipos y conductas discriminatorias mediante estrategias y modelos de intervención diseñados por el propio profesorado, así como con la edición y distribución de materiales que contribuyan a dar a conocer la aportación de las mujeres al conocimiento (guías para el profesorado y fichas para el alumnado).

Así mismo, con el objeto de adecuar la red de centros docentes a la demanda de escolarización en segundo ciclo de infantil y de primaria, se continúa con la aplicación del Plan de Oportunidades Laborales de Andalucía (Plan OLA), también aplicable a los programas 42D y 42H, mediante la realización de obras de construcción y mejoras de los centros educativos. Se estima que para 2013 se harán actuaciones en 73 centros de infantil y primaria.

En el ejercicio 2013 en Educación Infantil se contará con un indicador que mida el número de alumnos y de alumnas y este mismo indicador se utilizará para medir la Educación Primaria.

42D EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Con la finalidad de lograr una formación básica con la que los jóvenes consigan desarrollar al máximo sus capacidades personales, sociales y culturales así como prepararle para estudios posteriores y para su inserción laboral y su participación activa en la vida social, cultural y económica, este programa dota de recursos humanos y materiales a los centros docentes públicos de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional para que ofrezcan una oferta educativa de calidad, asegurando la gratuidad y permitiendo cumplir con los objetivos educativos de cada enseñanza, así como el establecimiento de convenios y conciertos con otras instituciones.

A través de los Departamentos de Orientación de los Institutos de Educación Secundaria se fomenta la información al alumnado en las distintas modalidades de Bachillerato como la orientación académica y profesional hacia los diversos Ciclos Formativos para favorecer una elección no sexista.

Además se sigue ofertando la materia optativa Cambios Sociales y Género, en primero, segundo y tercero 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 de Oportunidades Laborales de Andalucía (Plan OLA), mediante la realización de obras de construcción y mejoras de los centros educativos. Se estiman para 2013 actuaciones de construcción, ampliación o adaptación en 13 centros.

Junto con el programa 42C, se incluye en este el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía (Decreto 219/2011, de 28 de junio), que establece estrategias metodológicas innovadoras, y entre otros la Realización de Jornadas y Encuentros, de ámbito regional y provincial

para el intercambio de buenas prácticas y experiencias. En este sentido, se prevé visibilizar las diferentes percepciones y aplicaciones de la iniciativa emprendedora en hombres y mujeres, consolidando las sinergias de trabajos en equipos y grupos colaborativos, enriquecidos con las aportaciones del "Emprendimiento en Femenino" y la red de "Mujeres Emprendedoras", cuya mayor incidencia se ve en los resultados obtenidos en la orientación profesional sin sesgo de género y en los trabajos de simulación realizados en el ámbito de la Formación Profesional superando las familias tradicionalmente masculinizadas y/o feminizadas.

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 autonómica en materia de formación profesional, se desarrolla la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y FP en Andalucía. En este sentido, corresponde al Instituto Andaluz de las Cualificaciones la concesión de la certificación de las cualificaciones profesionales y la aplicación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.

Para facilitar la información y documentación al alumnado y a los centros, en general, se ha puesto a disposición de la comunidad escolar tres guías de apoyo: "Guía para la lectura de las cualificaciones profesionales"; "Guía metodológica para la identificación de perfiles profesionales" y "Guía metodológica para la obtención de la formación asociada a cada perfil".

Respecto a los indicadores, en los centros públicos de Andalucía en el curso 2012/2013 se medirá el número de alumnos y de alumnas de enseñanza secundaria obligatoria, de Bachillerato, y de los Ciclos Formativos.

42E EDUCACIÓN ESPECIAL

El programa persigue la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales en el sistema educativo. Para ello dota de recursos humanos y materiales a los centros docentes públicos ordinarios y dispone, además, de centros específicos de educación especial, adecuando los recursos a determinados perfiles del alumnado con diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial, así como el establecimiento de convenios y conciertos con otras instituciones.

Como novedad para el curso 2012/2013, hay que resaltar la aprobación del Plan de Actuación para la mejora de la atención educativa al alumnado escolarizado en centros específicos de educación especial en Andalucía (2012-2015), como

marco para dar respuestas educativas a este alumnado. Para la elaboración de este Plan se ha contado con la colaboración y la participación de los propios centros específicos de educación especial sostenidos con fondos públicos y del movimiento asociativo en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad.

Se continúa con la aplicación del Plan de actuación para la atención educativa al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por presentar altas capacidades intelectuales en Andalucía, (2011-2013), con la puesta en práctica de actuaciones nuevas que sistematizan el proceso de detección temprana del alumnado con altas capacidades intelectuales y finaliza con la evaluación global del mismo.

Los indicadores empleados para el curso 2012/2013 son el número de profesores y profesoras destinados en centros específicos públicos, el número de alumnos y alumnas escolarizados con necesidades educativas especiales y el número de beneficiarios y beneficiarias de becas de educación especial.

42F EDUCACIÓN COMPENSATORIA

Con los objetivos de solventar el fracaso escolar, paliar el absentismo escolar y mejorar la promoción educativa, se desarrollan acciones de carácter compensatorio en relación a las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentren en situaciones desfavorecidas, evitando, de esta forma, las desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole.

La equidad se incorpora transversalmente al sistema educativo como principio fundamental de una escuela inclusiva. Para ello se potenciarán diversas actuaciones en educación compensatoria, como medidas para combatir el absentismo escolar, la puesta en marcha de planes de compensación educativa y de programas de apoyo y refuerzo, el programa de acompañamiento escolar, el de extensión del tiempo escolar así como la mejora en la atención del alumnado extranjero. Entre las actuaciones concretas, se mantiene el Programa de Aulas Hospitalarias y el programa de acompañamiento escolar domiciliario, para atender al alumnado con problemas de salud en caso de estar hospitalizado o cuando permanezca durante períodos prolongados en su domicilio por razón de enfermedad. Además, se pondrá en marcha el próximo curso el programa denominado 'Tu aula conecta', que abordará la implantación de una plataforma de comunicación que funcionará a modo de red social. Para el curso 2012/2013 se dotan 47 aulas hospitalarias.

Con el objetivo de contribuir al logro de una sociedad más justa y tolerante, se continúa con el reconocimiento de centros docentes pertenecientes a la Red Andaluza "Escuela: Espacio de Paz" como Centros Promotores de Convivencia Positiva (Convivencia+) por sus proyectos desarrollados en el ámbito de la mejora de la convivencia escolar, fomentando los valores de inclusión, igualdad de género, respeto, justicia social, tolerancia o libertad. La Resolución de 27 de septiembre de 2012, por la que se reconocen centros docentes pertenecientes a la Red Andaluza "Escuela: Espacio de Paz" como Centros Promotores de Convivencia Positiva (Convivencia+) durante el curso 2011/2012, incluye un total de 428 centros. Los centros pertenecientes a la red "Escuela: Espacio de Paz" para 2012/2013 serán de 1.855.

42G EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Con el objeto de proporcionar a la población adulta acceso a su desarrollo personal y profesional a través del sistema educativo y permitir su integración e incorporación en el mundo laboral y social, la oferta educativa es muy amplia y abarca planes educativos de formación básica; planes educativos para la obtención de la titulación básica (ESO) y para el acceso a otros niveles educativos (Ciclos Formativos y Universidad); planes para el fomento de la ciudadanía activa (TIC, idioma, patrimonio cultural, etc), bachillerato y formación profesional en las modalidades de presencial, semipresencial y a distancia.

En el ámbito de los objetivos asignados a este programa presupuestario, se trabaja en dos vertientes. Por una parte, en cuanto a la flexibilidad en el acceso y en la oferta, al permitir la posibilidad de acreditar los aprendizajes ya adquiridos y cursar enseñanzas de forma modular o parcial, para que cada persona ajuste su ritmo de aprendizaje al tiempo del que dispone, ofreciendo así la posibilidad a la ciudadanía de confeccionar su propio itinerario de aprendizaje; y, por otra, la innovación en el aprendizaje y en la práctica docente, que se traduce en la posibilidad de cursar enseñanzas en otras modalidades distintas de la presencial, a veces excesivamente exigente en cuanto al tiempo necesario de presencia en un centro educativo.

La modalidad de enseñanzas a distancia se impulsa con la entrada en vigor del Decreto 359/2011, de 7 de diciembre, por el que se regulan las modalidades semipresencial y a distancia de las enseñanzas de Formación Profesional Inicial, de Educación Permanente de Personas Adultas, especializadas de idiomas y deportivas, se crea el Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía y se establece su estructura orgánica y funcional. En esta modalidad de enseñanza todo el proceso de aprendizaje se realiza íntegramente a través de Internet, y tiene como objetivo adaptarse a las necesidades e intereses de la población adulta que busca segundas

oportunidades para la consecución de titulaciones del sistema educativo. Para el curso 2012/2013 se amplía la oferta de estas enseñanzas con el objetivo de la mejora permanente de los resultados obtenidos y del rendimiento escolar, capacitación profesional y continuidad del alumnado en el sistema educativo.

Los indicadores de este programa para el año 2013 incluyen el número de personas que cursan actualmente enseñanzas para adultos en centros públicos de Andalucía desagregando por sexo y el número de alumnos y alumnas para las siguientes modalidades de obtención de título; ESA y Bachillerato para adultos, ciclos formativos de grado medio y ciclos formativos de grado superior.

42H ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Las enseñanzas de régimen especial y de régimen general funcionan de modo paralelo ya que es frecuente que ambos estudios se realicen de manera simultánea. Para facilitar el desarrollo de las enseñanzas artísticas de música, danza, arte dramático, artes plásticas, diseño e idiomas, así como proporcionar una formación que incida en la disminución del sesgo de género observado en algunas de estas especialidades, se destinan recursos materiales y humanos a los centros docentes públicos de enseñanzas de régimen especial y se promueve la colaboración institucional para garantizar la calidad y la cualificación de los futuros profesionales.

En el curso 2012/2013, los indicadores diseñados para medir la distribución del alumnado que cursa estas enseñanzas en centros públicos Andaluces son los siguientes: número de alumnos y alumnas en Escuelas Oficiales de Idiomas, en Conservatorios de Música, en Ciclos Formativos de Grado Superior, y en Enseñanzas Artísticas Superiores

42I EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

Con el programa de Educación para la primera infancia se pretende extender la universalización de la educación en el primer ciclo de infantil (0 a 3 años), facilitando además la conciliación familiar y laboral de las familias andaluzas, tanto con la dotación de medios a centros de titularidad de la Junta de Andalucía como con la suscripción de convenios con otros centros pertenecientes a otras entidades o instituciones.

La Consejería de Educación mantiene el mismo precio público común a todas las escuelas infantiles y centros de Educación Infantil con convenio, 278,88 euros mensuales, el mismo que el pasado curso. Además, se establecen bonificaciones sobre este precio en función de los niveles de renta familiar, que pueden llegar a la gratuidad total.

Las escuelas infantiles y los centros de convenio ofrecen una atención educativa diaria, de lunes a viernes, todos los días no festivos del año, excepto los del mes de agosto, de 7,30 a 17,00 horas, ininterrumpidamente, con carácter general. El período de tiempo comprendido entre las 7,30 y las 9 horas es considerado como aula matinal y entre las 9 y las 12,30 horas se utiliza para la realización de actividades que desarrollan el currículo de la educación infantil, recogido en el Decreto 428/2008, de 29 de julio. Hasta las 17,00 horas, el alumnado realiza actividades tendentes a la consecución de hábitos saludables. A partir de las 17,00 horas y hasta las 20,00, los centros pueden ofertar el servicio de taller de juego. El establecimiento de este servicio está supeditado a una demanda mínima de diez personas usuarias por centro. Las plazas vacantes de este último tramo pueden ser ofertadas a otros niños y niñas que no estén matriculados en el centro.

Además de contribuir a la conciliación familiar, la escolarización temprana es una de las vías más eficaces para la compensación de desigualdades. Asimismo, aumenta las posibilidades de obtener éxito escolar. La Unión Europea recomienda a los Estados miembros, la escolarización de, al menos, el 33% de la población de cero a tres años. Andalucía cumple, este estándar de aplicación que, junto con los servicios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros educativos sostenidos con fondos públicos, establecen el grupo de medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral de los padres, madres o personas que ejerzan la tutela de las niñas y niños; así como la colaboración de las familias con los centros y con su personal.

Con el objeto de planificar la oferta de puestos escolares y atender la demanda de las familias, la Consejería de Educación continúa con la suscripción de convenios para la financiación de los puestos escolares existentes en centros educativos que impartan el primer ciclo de educación infantil de los que son titulares las Corporaciones locales, otras Administraciones públicas y entidades privadas. En Andalucía el número de centros públicos o con convenio que ofrecen Primer Ciclo de Infantil para 2012/2013 asciende a 1.599, y el número de alumnos y alumnas se estima en 46.564 niños y 41.989 niñas.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Con la finalidad de seguir avanzando en la modernización y mejora del sistema educativo la Consejería de Educación destina los medios necesarios en actuaciones como la incorporación de las TIC en la práctica docente y en la gestión administrativa de los centros, así como el fomento de la lengua extranjera y el impulso a la innovación educativa, desarrollo curricular y mejora de los rendimientos escolares. Se incorporan también todas las actuaciones del Plan de Igualdad mencionadas en la introducción.

La Consejería de Educación participa y colabora 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 la Presidencia e Igualdad de la Junta de Andalucía, así como en el "III Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad Escolar" del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con el objetivo de trabajar coordinadamente desde los diferentes ámbitos, estatal, regional y local, en los problemas emergentes de la sociedad, como son la prevención de la violencia de género, el acoso escolar, la prevención del consumo de drogas y de alcohol por los jóvenes, los riesgos en Internet y la resolución de los conflictos y la convivencia pacífica en los centros educativos.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Educación en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	5	445	450
Permiso por paternidad	685	7	692
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	139	4.531	4.670
Permiso adicional por parto o adopción	208	3.208	3.416
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	28	32	60
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	7.128	30.190	37.318
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	140	3.468	3.608
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	183	1.301	1.484
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	5	13	18
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

11.31 AGENCIA ANDALUZA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

La evaluación es considerada por el sistema educativo andaluz como un proceso indispensable para alcanzar la máxima calidad y eficiencia y conseguir una mejora permanente del mismo. En este sentido viene trabajando la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, como agencia administrativa adscrita a la Consejería de Educación, que partiendo de un diagnóstico de la realidad y a través de la evaluación y autoevaluación en todos los ámbitos educativos permite suministrar información a la Administración educativa para establecer líneas de mejoras en el funcionamiento de los centros educativos, y a las familias, aportando información sobre el resultado del proceso de aprendizaje del alumnado.

54C INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Continuando con la labor de ejercicios anteriores, bajo el marco legal del I Plan estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, y como parte integrante de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Educación, la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa seguirá desarrollando durante 2013 las siguientes actuaciones:

- Respecto a la transversalización de género y desagregación por sexo, ésta se aplicará a todas las estadísticas, estudios, informes, investigaciones, encuestas y proyectos que se lleven a cabo desde todos los departamentos de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. Se hará seguimiento de estas actuaciones y se adaptarán todos los sistemas de información y registro, o recogida de datos que sean necesarios

- Con relación a la representación equilibrada del personal, se aplicarán los principios 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. Así mismo, se impulsarán aquellas actuaciones que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral del personal de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa (la flexibilización horaria, jornada continuada, etc.), especialmente de aquellas personas que tuvieran menores de 3 años a su cargo y/o personas en situación de dependencia

- En los contratos públicos se incluirán las medidas necesarias para incorporar la perspectiva de género, así como en las convocatorias de ayudas y subvenciones de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. De la misma manera se establecerán 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 y para aquellos casos de empate entre ofertas, para 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

Entre las funciones de la Agencia establecida en sus estatutos aprobados por el Decreto 435/2008, de 2 de septiembre, y en aplicación de la evaluación establecida en la Ley Andaluza de Educación (Ley 17/2007, de 10 de diciembre), se encuentra la realización de las Pruebas de Evaluación de Diagnóstico y de las Pruebas de Evaluación Escala de las competencias básicas alcanzadas por el alumnado y el análisis de los resultados globales de las mismas. En cada una de las pruebas se incluye la variable de género, emitiendo los datos desagregados según sexo.

12.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Las competencias de la Consejería vienen dadas por su estructura orgánica, de acuerdo con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula su estructura, en consonancia con el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías. En virtud de estas disposiciones, la Consejería continúa desarrollando las funciones que hasta entonces tenía encomendadas, a excepción de la política financiera y se suman las competencias que correspondían a la Consejería de Empleo, excepto las relativas a política migratoria, que pasan a la Consejería de Justicia e Interior.

La mayor parte de las políticas que desarrolla la Consejería son de alta relevancia en materia de igualdad de mujeres y hombres, máxime cuando en el contexto económico actual la igualdad de género en el empleo en Andalucía tiene un carácter extraordinariamente estratégico. Así, en el propio Decreto de estructura, se señala que la Consejería tendrá a su cargo "las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y salud laboral, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva".

Dentro de la Consejería, la Viceconsejería tiene la responsabilidad de "velar por el cumplimiento de las decisiones adoptadas por la persona titular de la Consejería, por el seguimiento de la ejecución de los programas de la Consejería y por el cumplimiento de la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Consejería. Asimismo, ostentará la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería".

Otra de las competencias recogidas en el Decreto 149/2012, de carácter estratégico en cuanto a la transversalidad de género, es la que atribuye a la Consejería las competencias de la Comunidad Autónoma en la coordinación y el impulso de la política de diálogo y concertación social. La concertación social es un área en la que la Comunidad Autónoma ha integrado de forma amplia el principio de igualdad entre hombre y mujeres, siendo este principio un eje transversal del VII Acuerdo de Concertación Social.

En el análisis de las desigualdades de género en el ámbito de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (CEICE) destacan, por su relevancia, varias de las áreas comprendidas en el marco competencial antes descrito.

En lo relativo a la Sociedad de la Información, la CEICE facilita y promociona el acceso en igualdad de oportunidades, mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social de la ciudadanía. No obstante, la situación de las desigualdades aún persisten en algunos ámbitos. Así, los indicadores del Instituto Nacional de Estadística vienen mostrando una obstinada brecha digital de género tanto en el acceso, presencia, representación y liderazgo de las mujeres en el nuevo entorno de la Sociedad de la Información al ordenador e Internet -a modo de ilustración sólo el 9% de las personas editoras en Wikipedia son mujeres- como en la intensidad de su uso. La doble brecha prácticamente desaparece al bajar la edad de las mujeres, advirtiéndose incluso una inversión de la brecha en casi todos los indicadores de Sociedad de la Información en las niñas de 10 a 15 años, lo que nos permite ver un avance en la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información en esta área. También disminuye al aumentar la formación y al pasar las mujeres de la situación laboral de inactivas a activas.

Respecto a las Universidades, el objetivo principal es la mejora de la enseñanza superior en un marco de excelencia para competir en el Espacio Europeo y en el ámbito internacional de la enseñanza superior. Para ello se fomentarán los campus de excelencia internacional, se modernizarán las universidades y se fomentarán la cultura emprendedora y las actuaciones que contribuyan a la divulgación del conocimiento. De cara a favorecer el acceso a la Enseñanza Superior para la ciudadanía en igualdad de oportunidades, el desarrollo de las medidas de igualdad que propone el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas, prorrogado hasta 2014, establece diversas medidas financieras para lograr una mayor igualdad en el acceso a los estudios universitarios, en el ámbito de directivos y representación y en el de investigación.

En cuanto a la investigación científica y técnica, la disponibilidad cada vez mayor de estadísticas desagregadas por sexo, ha permitido comprobar cómo la inserción de la mujer en los distintos estratos de la carrera científica se ha ido acrecentando, aunque aún quedan grandes esfuerzos que aplicar en cuanto a su presencia en los planos de la dirección y el liderazgo. Así, aunque la composición del tejido investigador andaluz está compuesta mayoritariamente por hombres, el estudio desagregado por edad del porcentaje de hombres y mujeres investigadores nos indica que, a edades más tempranas, se detecta una cierta igualdad de género, mientras que estos porcentajes se van desajustando progresivamente, especialmente en los intervalos de

edad más avanzados, en los que la madurez investigadora alcanza su máximo. Esto provoca que la percepción de incentivos para la formación de personal investigador sea prácticamente equitativa para ambos sexos, mientras que en aquellos otros incentivos en los que la población beneficiaria abarca todo el espectro de edades (como son los incentivos a la actividad interanual de los grupos de I+D andaluces o los incentivos a proyectos de investigación de excelencia), la presencia de beneficiarios hombres es superior a la de mujeres, motivado porque la masa de solicitantes son, en su mayoría, hombres.

Las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora constituyen otra área de competencias de esta Consejería. Respecto a las entidades de economía social (entre otras, las cooperativas y sociedades laborales) hay un 45,9% de mujeres en sus plantillas (un punto más que a nivel nacional). De éstas, un 80,7% están en cooperativas y un 19,3% en sociedades laborales. Por provincias, en Almería el porcentaje de mujeres en plantilla de entidades de economía social es del 58,7%, mientras que en Jaén el porcentaje es el menor de toda la Comunidad, con un 32,2%.

Por sectores de actividad, en Andalucía las mujeres trabajadoras en la economía social representan en el sector servicios el 82%, en agricultura el 10%, en industria el 7% y en construcción el 1%. Según el puesto de trabajo, el 34% de las trabajadoras ocupan puestos de trabajo no cualificados, seguido de un 22% en puestos de auxiliares administrativos y solamente el 2,9% el de jefas de administración, el 6,5% de los puestos de ingeniería técnica, peritaje y ayudantes y el 3,4% de ingenieras o licenciadas.

En el ámbito empresarial, concretamente el relacionado con la internacionalización, los datos recabados hasta ahora sobre la variable sexo ponen de manifiesto la desigualdad persistente entre hombres y mujeres, siendo muy superior el protagonismo y presencia de los primeros sobre las segundas. En concreto, en cuanto al personal directamente relacionado con las tareas de internacionalización en la empresa, se deducía como media de los encuestados, que un 82,6% de los profesionales son hombres y un 17,4% son mujeres. Combatir este desequilibrio es una tarea muy ambiciosa, a la que la Consejería puede contribuir con el ejercicio de sus competencias.

La importancia que la igualdad adquiere en las políticas que desarrolla la Consejería tiene especial relevancia en el área de empleo, con un papel activo en la incorporación del enfoque de género. El centro gestor de este programa presupuestario, la Dirección General de Relaciones Laborales, continuará desarrollando en 2013 políticas para fomentar el acceso y permanencia en el mercado laboral de

las mujeres y los hombres de Andalucía, con el objetivo de que las condiciones de trabajo y la empleabilidad de las personas se realice en un marco de igualdad de oportunidades real y efectiva, logrando que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral alcance los objetivos fijados por la Unión Europea.

En cuanto a la situación del empleo en Andalucía, según los resultados de la Encuesta de Población Activa y atendiendo a las dos grandes categorías poblacionales que distingue la EPA en relación con el mercado de trabajo, las mujeres están infrarrepresentadas en la población activa, puesto que suponen el 44,4% de las personas activas en Andalucía, mientras que están sobrerrepresentadas en la población inactiva al constituir el 63,1% del total, evidenciando que aún existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso en el mercado de trabajo.

En 2011 la tasa de actividad femenina andaluza de 15 a 64 años se cifra en el 62%, quedando a más de 16 puntos porcentuales de la tasa de actividad de los hombres de esa misma edad, que alcanza el 78,4%.

Con respecto a la tasa de paro, su incremento en Andalucía ha sido superior entre los hombres (4,9 puntos porcentuales) que entre las mujeres (3,1 puntos porcentuales). En comparación con lo que ha sucedido a nivel nacional, el paro masculino ha crecido más en Andalucía que en España, mientras que entre las mujeres andaluzas ha sido menor el incremento que a nivel nacional. En los dos primeros años de crisis se observa un importante incremento del número de hombres parados registrados, mayor que el de las mujeres, lo que ha igualado el número de hombres y mujeres en situación de desempleo.

Atendiendo por último al nivel de formación en relación con el empleo, la EPA de 2011 muestra que cuanto mayor es la formación alcanzada por las mujeres mayor es su participación en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina en Andalucía oscila entre el 42,5% que presentan las mujeres sin estudios o con estudios primarios y el 81,7% de las mujeres con educación superior. En el caso de los hombres las tasas varían del 68,8% entre los hombres sin estudios o con estudios primarios y el 88% de los hombres con estudios superiores.

Ante esta situación, las Administraciones Públicas en Andalucía han de facilitar la puesta en marcha de actuaciones que procuren la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, la igualdad real en las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

11F ASESORAMIENTO EN MATERIA DE ECONOMÍA SOCIAL

El Consejo Económico y Social (CES) de Andalucía, como órgano colegiado estatutario de carácter consultivo del Gobierno Andaluz, fue creado con el objetivo de servir de cauce permanente de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en el debate sobre cuestiones socioeconómicas y laborales, para lo cual ejerce una serie de funciones que consisten en la emisión de Dictámenes e Informes sobre las materias normativas de especial relevancia o trascendencia en la regulación de dichas materias, en la realización de estudios a iniciativa propia y en la elaboración de su memoria anual de actividades.

En el ejercicio de dichas funciones, se pone especial interés y compromiso en el impulso, promoción y favorecimiento de la igualdad de género tanto en las diversas actividades que lleva a cabo en el ejercicio de sus competencias como en todas en las que colabora.

Para las convocatorias de actos y jornadas y distribución de las publicaciones reglamentarias (Memoria Anual e Informe Socioeconómico) y estudios presentados y premiados en la convocatoria anual del Premio de Investigación, se utilizará una base de datos que, en cifras globales, actualmente contiene 2.644 hombres y 1.201 mujeres, y cuyo contenido básicamente se compone de personas de los ámbitos docente, político, administrativo y empresarial. Se continuará con la 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.

Las líneas de actuación del CES de Andalucía en el ejercicio 2013 serán las siguientes:

- Aportación de datos estadísticos desagregados por sexo en la elaboración, tanto de la Memoria anual de actividades como del Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía

- Extracción de datos estadísticos de participación desagregados por sexo tanto en lo que se refiere al Premio Anual de Investigación del CES de Andalucía como a las jornadas que anualmente se organizan y en la distribución de las ediciones que se publiquen

- Se continuará haciendo 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 relacionadas con la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos
- Se asistirá a los actos organizados por el Instituto Andaluz de la Mujer y por la Unidad de Igualdad de Género, y se participará y colaborará con las acciones que pueda promover la Junta de Andalucía para la consecución de este objetivo

Las actuaciones del CES se verán reflejadas cuantitativamente en el número de personas asistentes a jornadas y las perceptoras de publicaciones.

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Durante el presente año se ha abordado la unificación de la Dirección del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, lo que ha supuesto una reasignación de tareas entre ambas organizaciones. No obstante la unificación citada, cada entidad tiene una asignación presupuestaria diferenciada y por ello se hacen planteamientos presupuestarios distintos, también en el presente informe.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014 tiene entre sus objetivos mejorar la seguridad y salud laboral de la población laboral en Andalucía. A tal efecto se promueve una concepción integral de la salud, adoptando las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

El vigente II Plan de Actuación de Desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2012, dentro del objetivo 3 de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea promover una concepción integral de la salud. Para ello, se adoptan las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y seguridad de la población laboral andaluza, haciendo referencia al género de forma expresa en la acción 51 del citado Plan, incluyendo la perspectiva de género en las actividades subvencionadas por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral. De forma más amplia lo hace el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de subvenciones, las Órdenes por las que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones y su convocatoria a Universidades

(Orden de 2 de agosto de 2011, BOJA núm. 158, de 12 de agosto), Colegios Profesionales (Orden de 18 de febrero de 2011, BOJA núm. 77, de 19 de abril) y PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Orden de 16 de mayo de 2011, BOJA núm. 112, de 9 de junio) para el desarrollo de proyectos de prevención de los riesgos laborales, prohíben que puedan ser beneficiarias de las citadas ayudas las personas físicas o jurídicas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2007.

Asimismo, dentro de criterios objetivos de valoración, se pondera positivamente la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos subvencionables.

La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral procurará la promoción, en el ámbito de la Universidad, los colegios profesionales y las PYMES a través de las subvenciones que pueda otorgar, de la cultura preventiva sobre la perspectiva de género en el ámbito laboral, incorporando condicionantes en las ayudas que concede la Administración, con el fin de paliar las desigualdades de género en al ámbito competencial de la seguridad y salud laboral, como situación sobrevenida del actual mercado de trabajo.

31C RELACIONES COLECTIVAS Y CONCILIACIÓN LABORAL

La Dirección General de Relaciones Laborales, centro gestor del programa, tiene como principales cometidos, de un lado, el mantenimiento del empleo en el tejido productivo andaluz y, de otro, la gestión del conocimiento e investigación en materia de relaciones laborales, así como el impulso de la negociación colectiva con los agentes económicos y sociales. Teniendo en cuenta la diferente situación de mujeres y hombres en su ámbito de competencias, este centro directivo desarrolla una línea estratégica de la política de igualdad en el empleo orientada a impulsar la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. Para ello debe conseguir una igualdad real en las condiciones de trabajo y una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

El principal problema que se pretende subsanar es facilitar la incorporación al mercado laboral de aquellas personas que se ocupan de la atención a personas dependientes, actividad desarrollada principalmente por mujeres, de forma que les sea posible la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

A través de este programa se han diseñado medidas de acción positiva para combatir el desequilibrio que aún persiste en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que se traducen en los siguientes objetivos:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- En desarrollo de las medidas contenidas en el VII Acuerdo de Concertación Social se potenciará la realización de actividades y servicios destinados a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Mantener el empleo y el tejido productivo andaluz
- Potenciar la negociación colectiva como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

Para la consecución de estos objetivos, se llevarán a cabo la siguientes líneas de actuación:

- 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, así como en la financiación de proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Desarrollo y ejecución de medidas de acompañamiento sociolaboral en procesos de reestructuración de empresas, y de fomento de acciones de mejora de la empleabilidad y ocupabilidad de la población activa garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, facilitando la incorporación de las mujeres a la vida laboral
- Articulación de medidas de sensibilización y formación con las organizaciones sindicales para fomentar la presencia equilibrada en las mesas de negociación colectiva

42J UNIVERSIDADES

La Consejería y cada una de las Universidades Públicas de Andalucía establecen, en los respectivos contratos-programas, una serie de compromisos vinculados a su financiación. Dentro de estos contratos-programas, en el contexto de la igualdad de género, se fijan tres objetivos: aumentar la presencia de las mujeres en las cátedras, en la dirección de proyectos de investigación y en los órganos de gobierno de las Universidades Públicas de Andalucía.

Estos contratos-programas desarrollan el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas 2007-2011 (prorrogado hasta 2014), que establece que la participación de las mujeres en los órganos de gestión y de dirección no debe ser inferior al 40%, y que el número de catedráticas y de investigadoras principales debe superar el umbral del 20%.

En base a todo lo anterior se establecen las siguientes actuaciones:

- Asignar financiación a las Universidades andaluzas, en función de los Departamentos dirigidos por mujeres. El objetivo es que se alcance el 20,4% al final del ejercicio 2013
- Asignar financiación a las Universidades andaluzas según la proporción de mujeres en órganos de gobierno y representación. La participación de las mujeres en estos órganos deberá alcanzar el 41% al final del año
- Financiar a las Universidades andaluzas según el número de investigadoras principales. El porcentaje al final del ejercicio deberá ser el 23%
- Asignar la financiación a las Universidades andaluzas en función de las cátedras ocupadas por mujeres. Al menos, al final del ejercicio, el porcentaje de catedráticas deberá ser del 18,5%
- Asignar financiación a las Universidades andaluzas en función del número de mujeres en los Consejos Sociales. El objetivo es que el porcentaje de mujeres sea al menos del 30% en los Consejos Sociales al final del ejercicio

Además se impulsará la integración de la perspectiva de género como eje transversal en todas las actuaciones de las Universidades Públicas andaluzas. Para apoyar esto se continuará el desarrollo estructural y funcional de unidades de igualdad en las universidades y se promoverá la puesta en marcha de planes de igualdad en las universidades que aún carecen de ellos. También se harán estudios e investigaciones para diagnosticar la situación en cada universidad.

Para fomentar la igualdad de género y la no discriminación se seguirá incluyendo en los programas de formación permanente de profesionales de educación materias específicas, incidiendo en la adquisición de conocimientos sobre violencia de género y educación sexual, sanitaria y afectiva.

Los indicadores de género en este programa presupuestario miden el número de alumnos y alumnas en los distintos niveles de enseñanza, el personal docente e investigador según sea contratado o funcionario, el personal de administración y

servicios, y el porcentaje o número de mujeres en los órganos de representación y decisión, incluyendo Reales Academias o Consejos Sociales, o con responsabilidades como investigadoras principales. También se cuantifica el número de prácticas de empresa.

54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN.

El objeto de este programa es el fomento de la actividad investigadora en la Comunidad Autónoma, coordinando de una forma integrada los agentes públicos y privados que constituyen el Sistema Andaluz del Conocimiento, dentro de las directrices marcadas en el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2007-2013). Dentro de estas directrices una de las principales estrategias va destinada a la formación de recursos humanos cualificados en Ciencia y Tecnología y al fomento de la trayectoria investigadora, de manera que se consiga establecer un tejido investigador capaz de hacer frente a los nuevos retos planteados en una sociedad cada vez más competitiva. Por tanto, el sector de la población directamente afectado por este programa abarca al alumnado y profesorado universitario en todas sus categorías, así como al resto de personal dedicado a tareas investigadoras que ejercen su actividad dentro del territorio andaluz.

Los recursos establecidos en este programa siguen las directrices marcadas en el PAIDI, donde se establecía como un objetivo irrenunciable la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de las mujeres en todas las disciplinas científicas y tecnológicas y en todos los niveles. En esta línea, el PAIDI establece un sistema de promoción e incentivos basado en los méritos para así aumentar la cualificación de los profesionales del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+i). Este sistema basado en méritos no impide que, en concordancia con los años anteriores, uno de los principales objetivos del programa para el año 2013 consista en impulsar la presencia de las mujeres en el escenario de la investigación para lograr una efectiva igualdad de género, y estimular a los jóvenes para iniciar carreras de investigación y desarrollar programas de formación en materia de innovación dirigidos al personal investigador dentro de los grupos de investigación, así como incrementar la participación de las mujeres en el tejido productivo andaluz y en los órganos de gestión y dirección de las universidades.

En vista de esta situación, para el año 2013, este programa presupuestario sigue apostando por favorecer la imprescindible presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la investigación, es decir, en la formación, en la composición de los grupos y proyectos de investigación y en las nuevas incorporaciones de personal de investigación a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento.

Para alcanzar estos objetivos, el PAIDI viene implementando desde el año 2008 de manera continuada diferentes iniciativas, que abarcan el periodo 2008-2013 y que de manera esquemática se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO 1. Herramientas implementadas en el período 2008 – 2013 desde la Dirección General de Investigación, Tecnología y Empresa, de fomento de la Igualdad de Género

ACCIONES PRESUPUESTO	MEDIDAS IGUALDAD DE GÉNERO
ORDEN de 11 de diciembre de 2007, de incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento	Reserva 20% financiación en proyectos cuyos IP sean mujeres
	Criterio de selección de solicitudes: % de mujeres participantes
	Comisiones de evaluación compuesta según criterios de paridad
ACUERDO 10 de julio de 2007, sobre el Modelo de Financiación de las Universidades Andaluzas	Criterios valoración Financiación Operativa – Capítulo Investigación: % mujeres catedráticas y % mujeres IP
	Criterios valoración Financiación Operativa – Capítulo Innovación: Índice de órganos de gestión y dirección de la Universidad que cumplen los criterios de paridad
ORDEN de 18 de enero de 2012, de incentivos a la Innovación Empresarial	Incorporación de proyectos que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar
	Incorporación de proyectos promovidos mayoritariamente por mujeres
	Exigencia para los proyectos de creación de empresas que realicen planes de igualdad de género
	Composición de las Comisiones de evaluación equilibradas
	Criterios de valoración: Grado de participación como emprendedores de mujeres
	Criterios de valoración: Actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad de género

Nota: IP, investigadores principales

Las medidas se traducen en una serie de indicadores presupuestarios, como son investigadores e investigadoras en formación, personal contratado o integrado en proyectos y grupos de investigación, personas investigadoras principales en grupos de investigación, y número de grupos de investigación que cuentan con una mujer al frente. Por último, se mide el número de personas beneficiarias de las Becas Talentia.

54I TELECOMUNICACIONES Y 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 en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, base del modelo de crecimiento económico y social, garantizando que éste sea estable, duradero y sostenible. Por otro lado, el fomento de la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicación electrónicas en nuestra Comunidad Autónoma.

Estas finalidades se desarrollan a través de los siguiente objetivos y líneas de actuación:

- Impulsar y consolidar proyectos estratégicos de innovación con especial atención a aquellos que contribuyan a la reducción de las brechas digitales de género.

  Para ello, como línea de trabajo, se llevarán a cabo estudios, evaluaciones y seguimiento de planes y proyectos del Sistema Andaluz de Innovación, teniendo en cuenta la variable sexo para, posteriormente impulsar acciones destinadas a eliminar los desequilibrios detectados

- Promover el acceso a la Sociedad de la Información en igualdad de oportunidades y de género mediante entornos que favorezcan la colaboración, participación y la innovación social a la ciudadanía.

  Para ello se continuará trabajando por la incorporación de las mujeres como usuarias de la Sociedad de la Información a través de los proyectos Guadalinfo, Capi's, Andalucía Compromiso Digital y el nuevo proyecto MIRA al objeto de abordar la primera y segunda brecha digital de género.

  El proyecto MIRA pretende promocionar 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.

  A través del programa de subvenciones "Ayudas Técnicas TIC" se trata de conceder incentivos a personas con discapacidad y personas mayores para la adquisición de productos y dispositivos de apoyo a las TIC. La difusión de esta convocatoria tiene especial relevancia ya que se realiza a través de asociaciones y federaciones de mujeres con discapacidad y actores implicados en el Plan Integral de Mujeres y Discapacidad

- Incrementar la competitividad y la productividad empresarial mediante el fomento de la innovación y la incorporación de las TICs, poniendo especial énfasis en disminuir los desequilibrios de género y el impulso del Sector TIC de Andalucía.

  Para paliar los desequilibrios de género se plantean diferentes líneas de trabajo que se desarrollarán a través del programa "Cheque Innovación", la gestión de

diferentes programas que contribuyan a la incorporación de las tecnologías en las pymes (en el marco del Programa de Impulso a Empresas en Red (PIER) concretamente dentro del programa "Alojamientos Conectados") y las actuaciones de fortalecimiento del sector TIC.

Entre las actuaciones previstas destacamos: acciones de difusión específicas para lograr mayor participación de empresas de mujeres en los programas de promoción del uso de las TIC y de la innovación en el tejido empresarial andaluz; la realización de talleres formativos con el objetivo de impulsar el uso de las TIC en el sector hotelero y de turismo rural, sector con gran presencia de mujeres empresarias, así como en las actuaciones de fortalecimiento del sector de las TIC; y el análisis y revisión de las actuaciones de fortalecimiento del sector TIC de cara a mejorar su contribución a disminuir desequilibrios de género

- Impulsar y desarrollar la administración inteligente en el ámbito de otras administraciones.

  Para ello, se tomarán medidas para la innovación y modernización tecnológica de las Entidades Locales de Andalucía a través de las TIC. 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 socio-económico de hombres y mujeres en el territorio

- Fomentar la implantación y desarrollo de infraestructuras de comunicaciones electrónicas, así como la gestión de la Red Corporativa.

  Dentro de este objetivo se enmarcan diversas líneas de actuación, muchas de ellas de planificación y desarrollo normativo, cuya finalidad es, en definitiva, el desarrollo de un sistema de Telecomunicaciones que garantice la equidad territorial y el acceso universal a los servicios avanzados de telecomunicaciones electrónicas

- Impulsar las comunicaciones electrónicas en el ámbito de otras administraciones.

  Los proyectos fundamentales que dan cumplimiento a este objetivo son la Oficina de Consulta Teleco, puesta a disposición de las entidades locales, así como el proyecto EMRed, que informa sobre los niveles de exposición a las emisiones electromagnéticas y al cumplimiento de la normativa en vigor

- Impulsar la seguridad y confianza digital en las TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

Entre las actuaciones fundamentales en materia de Seguridad TIC en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía se desarrollarán actuaciones de formación y sensibilización en las que se cuidará especialmente la difusión y se priorizará a las mujeres con el fin de paliar el desequilibrio de género que suele darse en esta temática formativa

Las variables que serán objeto de medición en relación con las actividades planificadas, son, desagregando por sexo, las correspondientes al: número de personas voluntarias digitales; número de personas usuarias en centros públicos de internet; número anual de personas usuarias de centros de formación internacionales; número de pymes de mujeres asesoradas en innovación; número de personas usuarias que iniciaron trámites en MOAD (Ayuntamiento Digital), y el de consultas realizadas por mujeres en el programa Cheque Innovación. Por último, en el ámbito del proyecto Andalucía Compromiso Digital, se mide el número de personas beneficiarias y el de personas colaboradoras.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS Y PLANIFICACIÓN ECONÓMICA

Este programa presupuestario, gestionado por la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, tiene dos áreas de actuación diferenciadas. Por un lado la planificación económica y por otro, las competencias en el ámbito de los Fondos Europeos.

Respecto a la planificación económica, este programa 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.

Este año se han comenzado a realizar los estudios y trabajos preparatorios para la planificación del nuevo Marco Estratégico Europeo 2014-2020, para lo cual se ha tenido y se tendrá en cuenta el principio de transversalidad de género.

Por otra parte, la Dirección General de Fondos Europeos y Planificación elabora el Índice de desigualdad de género de Andalucía" (INDESGEN), cuyo objetivo es mejorar el conocimiento sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestra región, desde una perspectiva económica, a través de la construcción de un índice sintético que resume las diferencias percibidas entre ambos sexos en diversos ámbitos relacionados, principalmente, con el trabajo (remunerado y no remunerado), los ingresos, el nivel educativo y la participación en la toma de decisiones. INDESGEN ofrece una medida única de la desigualdad de género comparable a lo largo del tiempo, con la finalidad de observar si en la sociedad andaluza tiende a aumentar

o a disminuir dicha desigualdad. Asimismo, permite conocer las dimensiones que generan mayor desigualdad de género en la economía ya que ni todos los ámbitos investigados (trabajo, educación, ingresos,...) afectan con la misma intensidad a la desigualdad ni presentan diferencias de género en el mismo sentido (existen ámbitos que diagnostican diferencias desfavorables a los hombres y otras a las mujeres).

También en el presente año, se ha iniciado la publicación de una colección de análisis, denominada "Apuntes destacados sobre el mercado laboral andaluz, por género", con el objetivo de analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en Andalucía.

Para 2013 está previsto continuar con los trabajos de ampliación y actualización del Sistema de Indicadores de Seguimiento y Evaluación de Planes Económicos de Andalucía, elaborar y publicar dos informes del Índice de Desigualdad de Género de Andalucía, correspondientes a las series 2005-2011 (avance) y 2005-2011 (datos definitivos), con sus correspondientes estudios monográficos, así como proseguir con la publicación de los "Apuntes destacados sobre el mercado laboral andaluz, por género", con periodicidad trimestral.

Por lo que se refiere a las competencias de este programa presupuestario, en el ámbito de Fondos Europeos, se puede decir que solamente afecta de forma indirecta a la corrección de las desigualdades de género. Dentro de estas últimas tareas nos encontramos con las siguientes partidas:

1) Partidas destinadas a la verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos: se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades. En este punto se continuará exigiendo que las auditorías sean cada vez más exhaustivas.

2) Partidas destinadas al seguimiento y evaluación de los Programas Operativos: en colaboración con los gestores, se busca que las actuaciones que se vayan a realizar y que reciban cofinanciación europea cumplan, como mínimo, con todas las exigencias reglamentarias del principio de igualdad de oportunidades, y en la medida de lo posible incidan en la eliminación de las desigualdades existentes. Los distintos gestores cumplimentan un apartado dedicado al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la documentación aportada para la aprobación de actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos. Esto les 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 en como aplican la perspectiva de género en sus actuaciones. Por otra parte a finales de 2011, la Red de Igualdad de Fondos, órgano dependiente del Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, remitió a la Dirección General una Guía orientativa para introducir la perspectiva de género en los Informes Anuales de Ejecución del FSE y/o FEDER. Dicha Guía se ha tenido en cuenta en la elaboración de los informes presentados en junio de 2012 en los Comités de Seguimiento de FSE y FEDER. Asimismo, la Red de Igualdad de Fondos ha enviado en 2012 la "Recopilación de indicadores y fuentes estadísticas de ámbito estatal para la medición de las brechas de género en los ámbitos de intervención de los Fondos Estructurales y del Fondo de Cohesión", herramienta de trabajo realizada en colaboración con nuestra Dirección, y que será tenida en cuenta para el próximo período de programación.

3) Por ultimo, se tiene en cuenta el respeto al principio de igualdad de oportunidades en las partidas destinadas a información y publicidad, procurando una mayor visibilidad a las actuaciones que promuevan la igualdad de género o incorporen buenas prácticas en la implementación de la perspectiva de género.

Por otra parte, se continuará haciendo un especial seguimiento para que toda la publicidad utilice un lenguaje e imágenes no-sexistas.

610 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA ANDALUZA.

Mediante este programa se trata de identificar y corregir las desigualdades de género en nuestra Comunidad en aquellos ámbitos relacionados con el sector exterior de nuestra economía, al que van dirigidas las actuaciones del programa, en el marco del *Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2010-2013*.

En el *Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza 2010-2013* se asume el compromiso de tener en cuenta la variable sexo a la hora de realizar su seguimiento. Siendo esta Consejería participante de dicho plan, asume también este compromiso y para 2013 pretende avanzar en:

- Profundizar en el diagnóstico, estableciendo nuevos mecanismos de medición de la variable género en la actividad que desarrolla, que permita progresar en el conocimiento y comparar la evolución de los datos. Atender de manera especial la difusión de sus servicios, cuidando el uso de un lenguaje no sexista y velando por que se utilicen canales de comunicación que garanticen la llegada del mensaje por igual a hombres y mujeres

- Avanzar en la igualdad de género a través de la formación en internacionalización como vía de solución del problema, haciendo un seguimiento más exhaustivo de los participantes, para comprobar si se avanza en igualdad de género en el área de internacionalización

En el ámbito de este programa, se lleva a cabo la cuantificación del número de becas de internacionalización concedidas, desagregando por sexo.

72C EMPRENDEDORES

Como parte de las competencias de impulso y coordinación de la Política Económica de la Junta de Andalucía, se analizan aquellas medidas de política económica (Planes y Programas) que vayan a ser examinados por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos (CDAE) para comprobar que los mismos han tenido en cuenta su posible impacto sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En las políticas de promoción de la economía social y de fomento de la cultura y la actividad emprendedora, teniendo como marco de referencia el VII Acuerdo de Concertación Social en Andalucía y el III Pacto Andaluz por la Economía Social, se fijan los siguientes objetivos estratégicos:

- En la política de economía social: promoción y fomento de una economía social emprendedora, innovadora y competitiva, teniendo entre sus objetivos avanzar en igualdad de género

- En la política de fomento de la cultura y la actividad emprendedora: generar nuevas iniciativas empresariales que creen empleo en el ámbito de la economía social y la microempresa, en el marco de un modelo de desarrollo económico sostenible

Para eliminar o reducir las diferencias que se observan en el ámbito de la política económica de la Junta de Andalucía y, en particular, dentro de la de la economía social y del impulso emprendedor, se pondrá el acento en las siguientes líneas de actuación:

- Estudio y previsiones de la realidad económica y social de Andalucía, materializado en la elaboración de estudios e informes, recogidos en publicaciones como la revista trimestral de Coyuntura Económica de Andalucía y la edición anual, del Informe Económico de Andalucía. Durante el ejercicio 2013 se prevé intensificar el esfuerzo para que el análisis de las variables más relevantes contempladas se realice considerando la desagregación por sexo

- Realizar estudios sobre las causas del menor número de mujeres en empresas de economía social andaluzas, identificando las barreras que impiden la participación equitativa. Se incentivarán especialmente los estudios, trabajos de investigación y de asesoramiento que, con carácter general, orienten sus objetivos a la población femenina

- Promover la visibilidad y potencial de las empresas de economía social como alternativa de empleo femenino. Se fomentará la constitución de redes de intercambio de experiencias de mujeres con puestos de responsabilidad en empresas de economía social

- Elaborar 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 desempleadas. Además se pondrán en marcha medidas de acompañamiento para el cuidado de los hijos durante la formación, facilitando la participación femenina

- Aumentar el número de programas especiales para mujeres empresarias, adecuando su distribución provincial. Se pondrá especial énfasis en su divulgación y en la promoción de sus atractivos y utilidades para el acceso de las mujeres al mundo empresarial y al trabajo autónomo

- Apoyar la creación de empresas y de empleo a través de proyectos promovidos o constituidos mayoritariamente por mujeres. Para ello se establecerá la "sensibilidad al género" como criterio preferente de concesión de las ayudas solicitadas por empresas, en general, y por entidades de economía social, en particular

- Apoyar el progreso de proyectos y modernización de empresas dirigidos por mujeres

En cuanto a los indicadores de género a través de los cuales se cuantifican las previsiones para las actuaciones planteadas, se desagregan por sexo las personas beneficiarias de programas de apoyo al empleo creado y al empleo consolidado, el número de personas informadas y sensibilizadas, el número de trabajadores y trabajadoras formados en gestión empresarial, y el de personal técnico de apoyo para emprendedores.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	8	17	25
Permiso por paternidad	26	0	26
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	36	38
Permiso adicional por parto o adopción	8	34	42
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	498	731	1.229
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	54	71	125
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	5	32	37
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	4	5
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	3	33	36
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	20	20
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	1	1

12.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El marco normativo de las competencias del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) está constituido por las siguientes normas: la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Decreto 372/2009, de 17 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Sistema Estadístico de Andalucía, el Decreto 141/2006, de 18 de julio, por el que se ordena la actividad cartográfica en la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificado por el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, el Decreto del Presidente 6/2011, de 9 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia las competencias de cartografía e información geográfica y el Decreto 152/2011, de 10 de mayo, por el que se modifica la ordenación de la actividad cartográfica. Recientemente, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ratifica que corresponden a ésta la coordinación de la actividad estadística y las competencias en materia de cartografía e información geográfica en la Administración de la Junta de Andalucía.

Desde el punto de vista presupuestario, la fusión de la actividad estadística y cartográfica en un único programa presupuestario de gastos supone la integración de los recursos necesarios para la gestión de estas dos actividades, con una trayectoria histórica de confluencias en torno al territorio como eje vertebral de los sistemas de información. Además ha supuesto una reubicación de la cartografía en cuanto a relevancia en el conjunto del presupuesto, al enmarcarse ésta en un programa con la máxima calificación desde la perspectiva de género.

La aprobación de este programa presupuestario proporcionará los recursos que el IECA precisa para el desarrollo de sus competencias y que en este ejercicio se concretarán en el programa estadístico y cartográfico de 2013, que será aprobado por el Consejo de Gobierno tras la aprobación, por ley, del nuevo Plan Estadístico y Cartográfico 2013-2017, actualmente en tramitación.

El Plan incorporará cuatro ejes transversales: Cohesión, Sostenibilidad, Innovación y Género, que se implementarán a todos los programas anuales y en particular al de 2013. El eje transversal de género consolida una nueva dimensión, iniciada con anterioridad, necesaria en la práctica estadística y cartográfica, al considerar

esta perspectiva no sólo como una desagregación de la información o la mera incorporación de la variable sexo sino como un enfoque a tener en cuenta al definir conceptos, procedimientos, metodologías y todos aquellos aspectos que articulan la producción de la información estadística y cartográfica.

Las actividades que se desarrollarán en el ejercicio 2013 por parte del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en torno al eje de género, son las siguientes:

- Métodos automáticos de enlace de registros
- Estadística de itinerarios vitales
- Encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD)
- Estadísticas transversales del Registro de Población de Andalucía
- Rentas mixtas anuales de Andalucía
- Encuesta de condiciones de vida. Resultados para Andalucía
- Sistema de información estadístico sobre población andaluza en el exterior
- Cartografía Censal de Andalucía
- Sistema de indicadores de desarrollo sostenible local de Andalucía
- Nodo temático Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
- Territorialización de los indicadores estadísticos
- Estadísticas sobre sociedades mercantiles de Andalucía
- Desarrollo sostenible en la producción estadística de Andalucía
- Atlas estadístico de Andalucía
- Estadística sobre la cualificación de la población andaluza
- Formación de personal en el área de la estadística pública

Los indicadores que servirán para medir y orientar la realización de las actividades del IECA, se centrarán fundamentalmente en la ejecución de las actividades que se prevén en el programa de 2013, además de prestar una especial atención, a aquellos que se refieren a la difusión, formación, becas y premios a los mejores expedientes académicos y tesis doctorales, todos ellos desagregados por sexo.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	3	0	3
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	11	11
Permiso adicional por parto o adopción	0	5	5
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	46	52	98
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	4	19	23
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	3	3
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	5	5
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.32 AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

61N DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La competencia es uno de los pilares de la economía de mercado y un elemento básico para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que contribuye a incrementar la eficiencia de los sistemas productivos, lo que se traslada a las personas consumidoras en forma de menores precios o aumento en la cantidad, calidad y variedad de los productos ofrecidos.

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía tiene como fin preservar y promover el funcionamiento competitivo de los mercados, garantizando la existencia de una competencia efectiva en los mismos y protegiendo los intereses generales, especialmente de las personas consumidoras y usuarias, mediante el ejercicio de sus funciones en materia de defensa y de promoción de la competencia

en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por tanto su actividad se dirige básicamente a personas jurídicas e instituciones.

En materia de igualdad 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.

Los objetivos del programa presupuestario para el ejercicio 2013 son:

- 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, teniendo en cuenta una representación equilibrada en la formación del personal especializado en Derecho de la Competencia
- Incluir la dimensión de género en todas aquellas cuestiones susceptibles de ello y en las 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
- 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

Las líneas de trabajo y actuaciones propuestas para el logro de dichos objetivos en el ejercicio 2013 son las siguientes:

- Realizar un 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 mujeres en los mismos
- Fomentar una representación equilibrada 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

- Análisis de las comunicaciones recibidas a través del Sistema de Información y Defensa de la Competencia, para 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

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

La Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía lleva a cabo una gestión de personal que incluyen actuaciones dirigidas a corregir las desigualdades de género. En esta línea, el sistema de control de presencia contempla la mayor flexibilidad de horario dentro del marco que regula la materia en el ámbito de la función pública, facilitando en todo momento la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal de la Agencia está compuesto en un 75% por mujeres y en un 25% por hombres.

Permisos y licencias concedidos al personal de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	2	2
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	3	11	14
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	1	1
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.33 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales creado en 2009, basa su actuación en dos grandes ejes: el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales 2003-2008 y la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.

Además del impulso de la Estrategia Andaluza de Seguridad en el Trabajo (2010-2014), consensuada con los agentes sociales, el Instituto persigue profundizar y desarrollar nuevas acciones encaminadas a inculcar en la ciudadanía andaluza y, de manera más específica, en nuestra población activa, una nueva cultura de la prevención en todos nuestros 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.

Con el fin de paliar las principales desigualdades que se aprecian entre hombres y mujeres, según las encuestas de condiciones de trabajo, para el ejercicio 2013, se prevé la realización de las siguientes actuaciones:

- Continuación de las actividades desarrolladas por el Laboratorio-Observatorio de Condiciones de Trabajo desde la perspectiva de género
- Elaboración y publicación de trabajos de investigación, informes técnicos y estudios monográficos de particular relevancia o interés para las mujeres trabajadoras
- Preparación de mapas de riesgo en los que se puedan superponer los datos agrupados por variables, entre las que destacará la de sexo
- Promoción, mediante audiovisuales, de la prevención de la salud de las mujeres en estado de gestación en distintas actividades laborales y los riesgos psicosociales que más incidencia tienen en las trabajadoras
- Actualización de información e indicadores que recojan la actualidad preventiva relacionada con las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género

- Organización de eventos científicos con el objeto de analizar y debatir los siguientes núcleos temáticos: condiciones laborales desde una dimensión de género en el mercado de trabajo; problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los riesgos profesionales desde una óptica de género y análisis del marco jurídico de la prevención de riesgos laborales desde una visión de género

- Elaboración de folletos informativos al objeto de contribuir a la divulgación y sensibilización sobre la problemática de los riesgos laborales y su prevención desde una perspectiva de género

- Contemplar como indicadores los asistentes diferenciados por sexo a las acciones formativas en seguridad y salud laboral, orientadas a colectivos específicos que organice o promueva el Instituto, así como sus necesidades para la elección de la temática

- Promoción de la cultura preventiva en las empresas andaluzas en las que las experiencias, buenas prácticas y acciones promovidas redunden en equilibrio desde la perspectiva de género

- La realización y difusión de buenas prácticas para la gestión preventiva, evaluación y control de los riesgos psicosociales en puestos de trabajo en clave de género

- Realización de la II Encuesta de gestión preventiva de las empresas en Andalucía, en la que se hará énfasis en la repercusión según el sexo

- Desagregar por sexo los resultados de la II Encuesta andaluza de condiciones de trabajo, y el análisis de la I Encuesta sobre gestión preventiva de las empresas andaluzas

- La preparación y fomento de talleres, cursos y jornadas especialmente orientados a la formación de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias

- La formación en prevención a delegados y delegadas de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral

En el programa 310, se establecen dos indicadores relativos al número de encuestas sobre condiciones de trabajo y número de publicaciones.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	2	5	7
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	4	0	4
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

12.39 SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Desde principios de 2011, y a raíz de la aprobación de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) vio modificada su naturaleza jurídica y pasó a configurarse como Agencia de Régimen Especial, según lo previsto en el artículo 54.2.c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Como consecuencia de ello, se publicó el Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprobaron los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

El Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, estipula que, el Servicio Andaluz de Empleo queda

adscrito a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Posteriormente, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, ha marcado la nueva configuración orgánica del Servicio Andaluz de Empleo y lo adscribe a la Secretaría General de Empleo de la mencionada Consejería.

A la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, se le atribuyen la coordinación y el impulso de parte de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral según el artículo 3 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. Más concretamente asume:

- La intermediación laboral, mediante la orientación de la demanda y la dinamización de la oferta de empleo, facilitando el ajuste entre empleadores y demandantes de empleo
- El fomento del empleo y de su calidad y estabilidad
- La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales, así como el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario
- La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea por el Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la participación en los programas e iniciativas Comunitarias relativas a materias que son competencia de esta Consejería

En unos momentos de crisis económica como la actual, seguimos constatando la persistencia de desequilibrios por razón de sexo en nuestro mercado laboral: la brecha salarial, la temporalidad contractual, la brecha ocupacional, etc. La brecha salarial de género se cifra en unos 4.813€ anuales, produciéndose las mayores diferencias retributivas en el sector de las entidades financieras y aseguradoras y en la Industria. La tasa de temporalidad en Andalucía se cifra en el 34,3%, ascendiendo al 35% para la población asalariada femenina y situándose en el 33,8% entre los hombres asalariados. En cuanto a la segregación ocupacional, seguimos detectando que en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, como conductores, operadores de maquinaria móvil o trabajos cualificados de la construcción, apenas se contabilizan dos mujeres por cada cien hombres, mientras que en el caso de los servicios de salud y de cuidados, la tendencia se invierte ocupando las mujeres tres de cada cuatro de los puestos. Es, además, significativo el alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial, llegando al 25,7% de las mujeres ocupadas en Andalucía por el 7% de los hombres.

La difícil situación económica ha tenido como efecto directo un aumento del desempleo, y como consecuencia, un incremento del número de personas sin empleo registradas en el Servicio Público de Empleo.

De hecho, se observa un importante incremento del número de parados registrados, más acusado que el de paradas, que ha propiciado que se asimile el porcentaje de personas en situación de desempleo. Esta realidad no significa necesariamente una situación de mejora de las mujeres con respecto a los hombres, pues su situación ante el mercado laboral sigue siendo de mayor vulnerabilidad, por lo que es necesario seguir apoyando a la población femenina.

El SAE como Agencia, contempla en su Plan Inicial de Actuaciones la consolidación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres como eje trasversal. Para ello, se propone la elaboración de un plan específico de igualdad de género. Dicho plan fijará los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y prácticas que se adopten para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos, el Plan de Igualdad podrá contemplar como líneas estratégicas, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

32L EMPLEABILIDAD, INTERMEDIACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

El Servicio Andaluz de Empleo prevé para 2013 como uno de sus objetivos estratégicos, mejorar 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, planteándose ésta como una constante a lo largo del próximo ejercicio presupuestario.

A continuación se relacionan las actuaciones que en este ámbito se desarrollarán en cada área de actuación.

Fomento del empleo

El conjunto de actuaciones que se llevan a cabo a través de este programa presupuestario de fomento del empleo permiten atender las necesidades particulares de cada sector de la población andaluza y han venido ejecutándose con éxito en años anteriores. Así, estas actuaciones se dirigen fundamentalmente a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerando siempre las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un objetivo de carácter transversal, estableciéndose acciones específicas y/o incentivos para favorecer, promover e incrementar la integración y permanencia en el mercado laboral de personas desempleadas pertenecientes a grupos de población más desfavorecidos, en particular mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

El objetivo formulado para 2013 en esta área se vehicula a través de los incentivos a la creación de empleo establecidos en el Decreto 149/2005, de 14 de junio, y la Orden de 21 de julio de 2005, por los que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido estableciéndose como objetivo prioritario la contratación de mujeres y también el fomento de la estabilidad laboral de éstas, quedando articulado a través de diferentes modalidades de incentivos:

- Incentivos a la contratación con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras. Se fomentará con este incentivo la estabilidad en el empleo de mujeres y de aquellas otras pertenecientes a colectivos más vulnerables, como mujeres víctimas de violencia de género. Se priorizará a mujeres en aquellos sectores y profesiones en los que se encuentren subrepresentadas, preferentemente, sector industrial, sector de la construcción y sector de transportes privados y, respecto de cualquier sector de actividad, en caso de incorporación o reincorporación tras la maternidad y supuestos asimilados (adopción, acogimiento) y tras la atención a personas dependientes. Asimismo, para la contratación de personas técnicas en prevención de riesgos laborales por entidades empleadoras dedicadas a cualquier sector de actividad, se fomentará la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género. Por último, dentro de esta modalidad de incentivos a la contratación, en el artículo 5 destinado a la contratación de personas a través de contratos pertenecientes a la modalidad de fijos discontínuos, se fomentará la estabilidad en el empleo de las mujeres como grupo beneficiario preferente

- Incentivos a la contratación con carácter indefinido a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras, fomentando la estabilidad en el empleo de mujeres, entre otros colectivos

- Incentivos a la transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras. Se incentivará a mujeres, preferentemente en los siguientes sectores: hostelería, construcción y comercio

- Creación de empleo estable en ATIPES. Nuevas contrataciones y transformaciones, a través de, Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo. En dichas actuaciones se priorizará a las mujeres como beneficiarias preferentes, entre otros

Por otra parte, la coyuntura económica actual ha llevado al Gobierno Andaluz a plantear la necesidad de disminuir el periodo de mantenimiento de las contrataciones indefinidas, adecuándolas a la realidad empresarial, estableciéndose dichos cambios a través del Decreto 376/2011, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio.

Según la Orden de 22 de noviembre de 2006, en la que se regulan los Proyectos de Interés Social y General, se introducen correcciones que articulan una apuesta decidida y firme por el crecimiento del empleo de las mujeres, indicando que al menos el 50% de las personas seleccionadas habrán de ser mujeres.

También en el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad 2007-2013, hay un apartado específico de apoyo a las mujeres con discapacidad, con medidas concretas a favor de las mismas.

Por último, se mantiene también el programa destinado a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo, por sus excelentes resultados.

La Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, desarrolla algunas de las medidas contenidas en el VII Acuerdo de Concertación Social, así como en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía y persigue, entre

otros, los siguientes objetivos: facilitar la incorporación de la mujer a la vida laboral y desarrollar su carrera profesional, fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, particularmente en el cuidado y educación de los hijos e hijas, y facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

Esta Orden recoge un conjunto de incentivos dirigidos a entidades empleadoras para remover los obstáculos que generan determinadas situaciones vinculadas al ámbito familiar y que son los 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.

  Para los contratos de interinidad para sustituir a personas que se encuentren en el supuesto de incapacidad por riesgo durante el embarazo, 1.600 euros para un periodo máximo de ocho meses y para una jornada de 40 horas semanales o su promedio en cómputo anual.

  Para los contratos de interinidad para sustituir a personas que se encuentren disfrutando de permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, 800 euros para un periodo máximo de 4 meses y para una jornada de 40 horas semanales o su promedio en cómputo anual.

- 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 a mujeres. La cuantía máxima del incentivo será de 1.600 euros, cuando la duración del contrato sea de al menos un año. Esta cuantía podrá llegar hasta los 2.200 euros, cuando además de lo anterior, la persona que reduzca su jornada o se acoja a la excedencia sea un hombre.

- 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/as o de personas dependientes a su cargo.

  La cuantía máxima de este incentivo será 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 indefinido.

  La cuantía máxima del incentivo se determinará en función de lo siguiente:

  – Hasta 5.500 euros, cuando las contrataciones se formalicen con mujeres víctimas de violencia de género.

  – Hasta 5.000 euros cuando las contrataciones se formalicen con mujeres, o en áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo.

Orientación e intermediación entre oferta y demanda

A través de los programas de orientación profesional, se pretende, además de promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral.

El programa Andalucía Orienta forma parte de la red de servicios de orientación del SAE, que tiene como objetivo apoyar a la población activa andaluza para su inserción en el mercado laboral, asesorándoles en la búsqueda de empleo. Integrada en este programa está la Red de Unidades de Orientación dirigida a las personas demandantes de empleo y los Centros de Referencia dirigidos al asesoramiento a profesionales de las Unidades de Orientación.

La red Andalucía Orienta cuenta con personal técnico especializado en orientación a mujeres con especiales dificultades de inserción, y es la encargada del desarrollo de los siguientes programas, en los que las mujeres aparecen como objetivo prioritario:

– Programas de Orientación Profesional

– Programas de Itinerarios de Inserción

– Programas de Acompañamiento a la Inserción que ofrece servicios de apoyo, asesoramiento y tutorías en el proceso de búsqueda de empleo, a través de acciones de orientación laboral personalizadas

El SAE desarrolla también programas para aumentar la empleabilidad, donde aparecen las mujeres, como objetivo preferente, entre otros; nos referimos a los programas Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales para el Empleo, donde la participación de mujeres el próximo año se estima en

unas 200 participantes. El primero tiene por objeto promover la inserción laboral a través de experiencias profesionales para el empleo, con tutorías que faciliten el acercamiento al mundo laboral y proporcionen el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales, a los que la persona demandante de empleo aspira. Las acciones se desarrollarán en un marco de itinerario de inserción y se concretan en visitas a empresas, entrevistas a profesionales y prácticas profesionales.

El objetivo del segundo es fomentar la inserción laboral a través de acciones de carácter experimental, que se desarrollan mediante planes integrales para la inserción laboral que combinan actuaciones de diferente naturaleza, tales como información, orientación y asesoramiento, formación y prácticas laborales. La duración máxima de los planes integrales es de doce meses.

Programa de ayudas a estudios y difusión sobre el mercado de trabajo

En el marco del Programa de estudios y difusión sobre el mercado de trabajo regulado a través de la Orden de 26 de diciembre de 2007, se conceden ayudas para la realización de estudios o investigaciones sobre sectores, territorios o colectivos específicos, entre otras acciones. Dentro de los criterios que se tienen en cuenta para la concesión de las solicitudes presentadas (regulados en el artículo 32 de dicha Orden) se incluye el desarrollo de las actuaciones específicas para la atención a los colectivos preferentes para el Servicio Andaluz de Empleo, entre los que se encuentran las mujeres, así como aquellas temáticas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres, y que puedan contribuir a una mejora de la empleabilidad e inserción laboral de las primeras.

En el ámbito de este programa presupuestario, se prevén indicadores que miden distintas variables de intermediación laboral e incorporación al empleo. En lo relativo al fomento del empleo, varios indicadores miden, desagregando por sexo, el número de personas que se incorporan a puestos de trabajo o permanecen en distintas modalidades de empleo, por ejemplo se cuantifican el número de empleos estables creados, los puestos ocupados por personas con discapacidad y los puestos I+E (Iniciativa + Empresa) de carácter indefinido. Se establecen también indicadores para medir las personas participantes en itinerarios personales de inserción, y por último las personas participantes en el proyecto mejora para la empleabilidad y en proyectos de interés social.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Servicio Andaluz de Empleo en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	18	9	27
Permiso por paternidad	23	0	23
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	80	80
Permiso adicional por parto o adopción	4	66	70
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	404	828	1232
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	35	122	157
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	2	68	70
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	7	42	49
Reducción de jornada por guarda legal	0	23	23
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	2	22	24
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	6	6
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

13.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Tras los avances normativos y estructurales de los últimos años, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con un marcado carácter transversal, juega un papel fundamental en el desarrollo de la estrategia del ejecutivo andaluz en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y participa de forma activa en las políticas públicas de transversalización de género a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica.

El Decreto 156/2012, de 12 de junio por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, visibiliza la integración de la perspectiva de género al incorporar en su preámbulo el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y asigna en su parte dispositiva a los centros directivos de la Consejería competencias en materia de igualdad, constituyendo un paso importante en el compromiso y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La Comunidad Autónoma de Andalucía inició en 2003 una estrategia para incorporar un enfoque de género al presupuesto que, en 2005, dio como resultado el primer Informe de Evaluación de Impacto de Género del presupuesto andaluz y en 2007 dio lugar a la formulación de una metodología denominada Programa G+ para orientar al conjunto de la Administración andaluza hacia el objetivo de hacer del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía una herramienta eficaz para avanzar en la igualdad de género.

Durante los ejercicios en los que se viene desarrollando esta estrategia se han constatado en la Comunidad Autónoma de Andalucía numerosos avances sociales, económicos y de toda índole por parte de las mujeres y los hombres, si bien todavía existe un importante margen de mejora para lograr una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres.

Las situaciones de desigualdad de género detectadas en los ámbitos de actuación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública son:

En materia de Política Digital, se identifica una brecha digital de género, detectada a través de los principales indicadores de uso de TIC y, en particular, en su relación con las Administraciones Públicas. Los datos mostrados por la Encuesta

sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012 del INE, presentan los siguientes resultados: en el ámbito estatal, en los últimos doce meses el 63% de las usuarias y el 65,5% de los usuarios enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas a través de Internet. No lo hicieron por falta de habilidades informáticas o conocimientos el 22,6% de los hombres y el 20,9% de las mujeres.

Ya en la Comunidad Autónoma de Andalucía y respecto a las personas que realizan consultas a través de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA) se puede observar que el 63% de las mujeres utilizan el teléfono para realizar las consultas a través de la Plataforma por el 36% de hombres y que, cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la web mediante el certificado digital, los porcentajes se invierten con un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

También en el ámbito tributario, se documenta la existencia de desigualdades en cuanto a hombres y mujeres en las diferentes figuras tributarias analizadas: IRPF, Sucesiones y Donaciones e ITPyAJD. Respecto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se analizan el número de autoliquidaciones, las modalidades de liquidación y los beneficios fiscales. En concreto, respecto al número de autoliquidaciones, el mayor número de declaraciones se presentan por sujetos pasivos hombres. En cuanto a la modalidad de presentación, el mayor número es la individual presentada por sujetos pasivos hombres, seguidas por la modalidad conjunta casado. En este mismo impuesto, y atendiendo a los beneficios fiscales, se constata que los declarantes hombres se benefician del 60,3% del importe total de las deducciones fiscales, mientras que las declarantes mujeres lo hacen en un 39,7%.

La Secretaría General Técnica, a través de la Unidad de Igualdad de Género, continúa avanzando en el ejercicio de las funciones necesarias para el cumplimiento de los fines encomendados a la Unidad de Igualdad de Género por el Decreto 275/2010, que regula las Unidades. El análisis de la formación del personal de la Consejería desde la perspectiva de género muestra que el 14% de los cursos realizados tiene contenidos en materia de igualdad de género; y que la participación de mujeres como alumnas es del 60% en 2012. En relación con la docencia, observamos que en 2012 la proporción de hombres y mujeres es paritaria. Respecto al uso del espacio de la Unidad de Igualdad de Género en la Intranet de la Consejería, se han realizado 980 visitas desde julio de 2011 con un tiempo promedio de 2 minutos y 12 segundos. Del número total de visitas realizadas, un 68% corresponde al ejercicio 2012.

Por último, a la composición del personal directivo de las entidades instrumentales del Sector Público en Andalucía en 2012 presenta un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 0,70, que si bien refleja un aumento significativo de la presencia de mujeres respecto a 2011, se encuentra fuera de los márgenes de participación equilibrada.

La detección de las realidades diferenciadas descritas para hombres y mujeres contribuye de manera importante a la planificación y presupuestación de las políticas públicas del gobierno de Andalucía.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

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.

Analizando el número de personas que realizan consultas a través de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA), ya sea por teléfono, correo electrónico o internet, se observa que el 63% de las mujeres utilizan el teléfono para realizar las consultas a través de la Plataforma por el 36% de hombres. Mientras que cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la web mediante el certificado digital, los porcentajes se invierten con un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

Los objetivos del programa presupuestario para el año 2013 en este ámbito 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
- Incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía

Las principales líneas de trabajo, junto a los indicadores de género, son:

- Adopción en las Cartas de Servicios de las recomendaciones de desagregación por sexo en las propuestas de indicadores para su seguimiento; así como

recomendaciones para incluir compromisos de igualdad que eviten situaciones diferenciales y control del uso de lenguaje no sexista en informes previos de Cartas de Servicios

- Impulso del modelo EFQM, a través de los proyectos de autoevaluaciones en la plataforma áGoRa, como referencia para conseguir la excelencia en la prestación de los servicios públicos, incluyendo de forma expresa que se garantice la equidad e igualdad de oportunidades en la gestión de las personas

- Análisis de las desigualdades de género que muestran los resultados desagregados por sexo del barómetro de satisfacción de la ciudadanía andaluza sobre la calidad de los Servicios Públicos. En 2011 se finalizó el informe "Estudio sobre la Percepción de los Servicios Públicos de la Junta de Andalucía" con los datos de 2010 en el que en cada pregunta se desagregaba por sexo

- Registro de personas usuarias del Observatorio de la Calidad, desagregadas por sexo

- Obtención de indicadores de gestión y de resultados de la plataforma áGoRa, dentro del módulo de la Gestión por Procesos, desagregados por sexo

- Desagregación por sexo de los indicadores relativos al número de personas que realizan consultas a través de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA), ya sea por teléfono, correo electrónico o Internet

Los indicadores que se definen para el seguimiento de estas actuaciones incluyen: el número de Cartas de Servicio que incluyen en su seguimiento anual indicadores desagregados por sexo; el número de Cartas de Servicio que incluyen compromisos de igualdad; el número de hombres y mujeres que forman parte del equipo de trabajo en cada proyecto de autoevaluación basado en el Modelo EFQM; el número de Informes de Autoevaluación que incluyen acciones de mejora relacionadas con la igualdad de oportunidades en la gestión de personas; número de preguntas del cuestionario del Barómetro de Satisfacción que incluyen desagregación por sexo en sus resultados; número de hombres y de mujeres que se registran en el Observatorio de Calidad; número de indicadores que se desagregan por sexo definidos dentro de los proyectos de Gestión por Procesos; número de consultas por teléfono, por e-mail, por web con certificado digital y sin certificado digital de hombres y de mujeres.

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Secretaría General Técnica desempeña 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. En el Decreto 156/2012 de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se le atribuye específicamente la competencia de organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, constituida en el ejercicio 2011 y reguladas en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres desde el ámbito competencial de la Consejería.

El análisis de la formación del personal de la Consejería desde la perspectiva de género muestra que el 14% de los cursos realizados tienen contenidos en materia de igualdad de género, y en la participación por sexo se observa el incremento del número de alumnas que pasa de un 37% en 2010 a un 60% en 2011, tendencia que se mantiene durante 2012. En relación con la docencia, observamos que en 2012 la proporción de hombres y mujeres es paritaria al igual que en el ejercicio 2010.

En la Intranet de la Consejería, dentro del apartado Documentación y Comunicación, se creó en 2011 un espacio para la Unidad de Igualdad de Género con el fin de que el personal tenga acceso a la normativa, noticias, actualidad y avances en materia de género, con un enlace a la página de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer así como un apartado de sugerencias. Según la estadística de acceso, proporcionada por la Dirección General de Política Digital, se han realizado 980 visitas al espacio de igualdad desde su creación. Del número total de visitas realizadas un 31% corresponde al ejercicio 2011 y un 68% al 2012.

En el ámbito de este programa se han planteado los siguientes objetivos para 2013:

- Sensibilizar al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en materia de género
- Consolidar la red estructural-organizativa para articular la transversalidad de las políticas de igualdad de género en la Consejería de Hacienda y Administración Pública
- Garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, 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 del Impacto de Género, que ha supuesto un avance normativo para profundizar en la transversalidad y coordinar

las distintas actuaciones entre órganos de la Administración al presentar un procedimiento homogéneo y avalar a las Unidades de Igualdad de Género asignándoles la responsabilidad de asesorar a los órganos competentes en la elaboración de los informes del impacto por razón de género, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido

- Coordinar, distribuir y difundir publicaciones teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Analizar el absentismo laboral y bajas por incapacidad temporal de la Consejería desagregado por sexo
- Llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013 en la Consejería de Hacienda y Administración Pública

Para ello desde la Unidad de Igualdad de Género durante el ejercicio 2013 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones e indicadores:

- Impulso de la formación y sensibilización en relación con el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades mediante la propuesta de las siguientes actividades formativas:
  - Curso "Presupuesto con perspectiva de género"
  - Curso "Integración de la Perspectiva de género en la Gestión Pública" con dos ediciones
- Creación de una sección en el portal de la Consejería por parte de la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con la Dirección General de Política Digital, que constituirá un recurso básico de publicidad y comunicación con la ciudadanía
- Realización de sesiones de trabajo con el personal colaborador de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería con objeto de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones
- Realización de 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
- Asesoramiento a los centros directivos en la elaboración de los informes de impacto de género en las disposiciones normativas y remisión de documentación y datos estadísticos que faciliten la elaboración de los informes por los centros directivos

- Elaboración de los Informes de observaciones al informe de impacto de género elaborado por cada centro directivo
- Edición del libro "Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2013"
- 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. En su apartado "sitios de interés" se pueden consultar los organismos existentes en políticas de género en otras Comunidades Autónomas, así como el Instituto Europeo de Igualdad de Género y la Organización de las Naciones Unidas entre otros
- Seguimiento de las bajas y ausencias del personal
- Recogida de información de los centros directivos de las medidas propuestas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013
- Estudio de la viabilidad de las medidas pendientes de desarrollar del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013

Los indicadores definidos para estas actuaciones son los siguientes: número de acciones formativas organizadas en las que se incorpora la perspectiva de género; número de alumnas y alumnos de cursos de formación y perfeccionamiento en materia de género; número de personas que acceden al portal; número de reuniones realizadas con el personal colaborador de la UIG, número de reuniones realizadas con el personal responsable de la elaboración de los presupuestos en los programas pertinentes al género (g1, G y G+); número de consultas de asesoramiento realizadas; número de informes de observaciones realizados; número de informes publicados; número de ediciones BANHAP que recogen información en política de género; número de hombres y de mujeres en el control de absentismo e I.T. y porcentaje de implantación de las medidas del Plan Estratégico.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

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 Dirección General de Presupuestos la competencia del desarrollo y la implementación de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

Las desigualdades de género, identificadas en el diagnóstico de esta sección presupuestaria, justifican la necesidad de que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres tal y como establece el artículo 8 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

No obstante, el origen legal del presupuesto con enfoque de género en Andalucía se encuentra en el artículo 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas. Esta norma dispone que en la tramitación de las leyes y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas. Concretamente para el Presupuesto dispone, en su segundo apartado que para garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea elemento activo en materia de igualdad de género, se constituirá una Comisión dependiente de la Consejería competente en materia de Hacienda que emitirá el informe de evaluación sobre el citado proyecto.

Por su parte, el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía menciona en su artículo 35.5.f) el Informe de impacto de género como parte de la documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que debe remitirse al Consejo de Gobierno.

A tal fin, la Dirección General de Presupuestos ha previsto el desarrollo del siguiente objetivo y actuaciones para el año 2013:

Objetivo: Incluir la dimensión de género en las políticas presupuestarias

Actuaciones:

- Asistencia técnica en materia de presupuestos y género a las Consejerías

  La Dirección General de Presupuestos impulsará la puesta en marcha y funcionamiento de un grupo de trabajo técnico, por cada Consejería y sus agencias para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria relativa a los diagnósticos de realidad, recursos e indicadores de género con el objetivo de apoyar a las Consejerías en la integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria.

  La composición de los grupos de trabajo incluirá a una de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos representante de la Consejería, la persona de coordinación de la Unidad de Igualdad de Género en

la Consejería y la jefatura de Servicio de la Dirección General de Presupuestos con funciones en este ámbito, en calidad de coordinadora del grupo de trabajo. También podrán asistir a estas reuniones una de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género representante del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, así como los representantes de los entes públicos adscritos que determine la coordinación del grupo de trabajo.

Así mismo, se continuará con el desarrollo de las sesiones de trabajo de presupuesto y género dirigidas al personal de las Consejerías con funciones en materia presupuestaria.

- Coordinación, estudio, elaboración y edición del Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma

  El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía incluye el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto como documentación presupuestaria anexa.

  Este Informe analizará la información estructurada en diferentes apartados: el contexto de elaboración del Presupuesto, los avances de la estrategia de género y presupuesto público en Andalucía, la evolución de los indicadores de realidad, el estudio del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, del sistema educativo andaluz, del sistema de salud, del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y del personal directivo del sector instrumental, la exposición de los recursos-resultados de los programas presupuestarios de cada una de las Secciones y el examen de los indicadores presupuestarios en retrospectiva.

  Esta información que se elaborará con la participación y aportaciones de todas las secciones presupuestarias, se presentará como propuesta de Informe a los miembros de la Comisión de Impacto de género del Presupuesto para su aprobación.

  Previamente a la elaboración de este informe, se analizará la integración de la perspectiva de género en el Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de cada Consejería de la Junta de Andalucía.

- Realización de Seminarios y Jornadas formativas de presupuesto y género

  Se continúa con la formación dirigida tanto al personal implicado en el proceso de presupuesto con enfoque de género, como al resto de empleados públicos y ciudadanía en general. Así mismo, se actualizan las acciones de difusión e intercambio sobre presupuestos con perspectiva de género.

En 2013 se continuará ofertando el curso on line (de 40 horas) sobre presupuesto y género en la plataforma MINERVA que se destina al personal de las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, así como el módulo divulgativo on line de formación sobre la experiencia andaluza de presupuestos con perspectiva de género. Igualmente se seguirá con la actualización de sus contenidos y adecuación a las cambiantes realidades de género.

Se continuará la realización de actuaciones de sensibilización sobre la estrategia andaluza de presupuesto y género en el ámbito autonómico. En esta línea, se prevé la realización de una reunión de trabajo que genere sinergias y facilite la puesta en común de aprendizajes y avances logrados en el marco del Fondo G+, se contempla la publicación de artículos especializados en revistas y otras publicaciones, la actualización de los contenidos del portal web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, y el refuerzo de la presencia en redes sociales bajo el concepto "Presupuestos con Perspectiva de Género en Andalucía" (facebook, twitter).

Respecto a los indicadores se definen los siguientes: número de Informes de análisis de impacto de género en el presupuesto, número de actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en materia de presupuestos y género, número de alumnos y alumnas beneficiarias de actuaciones de sensibilización y formación en materia de presupuesto y género, número de visitas al módulo divulgativo de iniciación al presupuesto con perspectiva de género, número de visitas en Internet a la sección presupuestos y género y número de alumnos y alumnas en el seminario de herramientas presupuestarias.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General de la Junta de Andalucía es el superior órgano de control interno y de contabilidad pública de la gestión económica de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. 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, fundamentalmente.

En cuanto centro de control interno, la Intervención General ejerce las funciones en que se materializa la función interventora (control previo), así como el control financiero en sus distintas modalidades (control a posteriori). La función de contabilidad pública se instrumenta en la llevanza de la contabilidad de la Administración de

la Comunidad y sus Agencias, en paralelo a la función de control interno, y culmina con la elaboración de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma.

Asimismo es la responsable de centralizar la información contable del sector público andaluz, con el fin de realizar su agregación y consolidación, así como su rendición ante los órganos de la Administración del Estado y su publicación para general conocimiento.

El objetivo en materia de género de este programa presupuestario para el ejercicio 2013, es analizar las desigualdades de género detectadas en las empresas sometidas a control financiero, con el fin de contribuir a la igualdad de género en el sector.

Para la consecución de este objetivo, se llevarán a cabo diversas actuaciones encaminadas a recabar información relevante en materia de género sobre determinados aspectos organizativos, laborales, retributivos, etc, dirigidos a promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante un trabajo de campo a desarrollar en el seno de las auditorías.

Para la evaluación de los resultados se medirá el número de empresas y parámetros analizados.

61H FINANCIACIÓN, TRIBUTOS Y JUEGO

En el marco de la política tributaria, dentro de la capacidad normativa atribuida a la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y se modifican determinadas normas tributarias, y la Ley 18/2010, de 16 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión, realizado el análisis cuantitativo y cualitativo anual de la ejecución de la información de género fiscal y tributaria, el diagnóstico es el siguiente:

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas el mayor número de declaraciones son presentadas por sujetos pasivos hombres pese a que la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña IRPF 2010 se ha incrementado levemente respecto a la campaña de 2009.

En cuanto a la forma de presentación del impuesto, el mayor número de declaraciones presentadas son de carácter individual por sujetos pasivos hombres, seguidas

por declaraciones conjuntas casados, en las que la mayor proporción sigue estando representada por perceptores principales de la renta hombres. Finalmente, y con muy poca representación respecto al total de declaraciones figuran las declaraciones en forma conjunta monoparental, en las que la mayor proporción se encuentran representadas por sujetos pasivos mujeres.

Aplicando los datos de ejecución una vez identificado el efecto de la política impositiva en términos cuantitativos desagregados hombre-mujer, se ha determinado quienes se han beneficiado de las deducciones fiscales. En conjunto, se puede afirmar que también existen significativas diferencias de género en la participación de hombres y mujeres en los beneficios fiscales considerados en su totalidad, ya que los declarantes hombres se benefician del 60,3% del importe total de las deducciones fiscales, mientras que las declarantes mujeres lo hacen en un 39,7%.

En el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones analizando el sexo del causante en las transmisiones "mortis causa" se registran más expedientes por fallecimientos de hombres que de mujeres, sin embargo, el mayor número de autoliquidaciones, atendiendo a la institución de herederos y legatarios, es soportada por sujetos pasivos mujeres.

En transmisiones "inter vivos", ya sea por donaciones o por cualquier negocio jurídico a título gratuito, atendiendo al donatario, el mayor número de autoliquidaciones son presentadas por sujetos pasivos mujeres. Desde el punto de vista del donante, se registra un mayor número de expedientes donantes mujeres que hombres.

En ambos ejercicios, el mayor porcentaje está representado por sujetos pasivos hombres, con un 67,4% en 2011 y 68,8% en 2010, si bien el porcentaje de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha aumentado en el ejercicio 2011 (32,6%), con respecto al de 2010 (31,2%), aun sigue siendo muy inferior al de sujetos pasivos hombres

A la vista del diagnóstico descrito, este programa presupuestario se plantea, para el ejercicio 2013, 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 estos objetivos, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Mejora de la desagregación por sexo de la información 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
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF
- 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

Los indicadores resultantes de la ejecución de las actuaciones previstas son: número de impuestos analizados y número de beneficios fiscales.

61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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.

El presupuesto se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de hombres y mujeres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.

Por todo ello y para seguir sumando a los avances logrados en los últimos años, el programa 61L, en el ejercicio 2013 potenciará el presupuesto público, como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

El objetivo del programa presupuestario en este ámbito es avanzar en la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Las principales líneas de trabajo son:

- Diseño de la metodología de integración de la perspectiva de género a 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
- Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género
- Creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género
- Definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias

Los indicadores de género del programa son: número de figuras tributarias y beneficios fiscales analizados desde la perspectiva de género; número de informes y actuaciones definidas sobre seguimiento y análisis de los indicadores presupuestarios de género relacionados con las políticas presupuestarias; número de congresos, conferencias o eventos internacionales a los que se asiste para difundir la experiencia andaluza de presupuesto y género; número de artículos y contribuciones escritas sobre la experiencia andaluza de presupuesto y género; número de contactos mantenidos con instituciones internacionales en materia de presupuesto público y género; y número de políticas presupuestarias con diseño de planes de formación en presupuesto y género.

3. PERSONAL

A través de la Secretaría General para la Administración Pública se establecen un conjunto de medidas de conciliación de carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

Deben destacarse las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, que se puso en marcha, desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en el Edificio Torretriana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, por el que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo.

Escuela Infantil Torretriana

En el ejercicio 2007 se puso en marcha la Escuela infantil Torretriana, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretriana, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, así como a corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres con relación a las responsabilidades familiares.

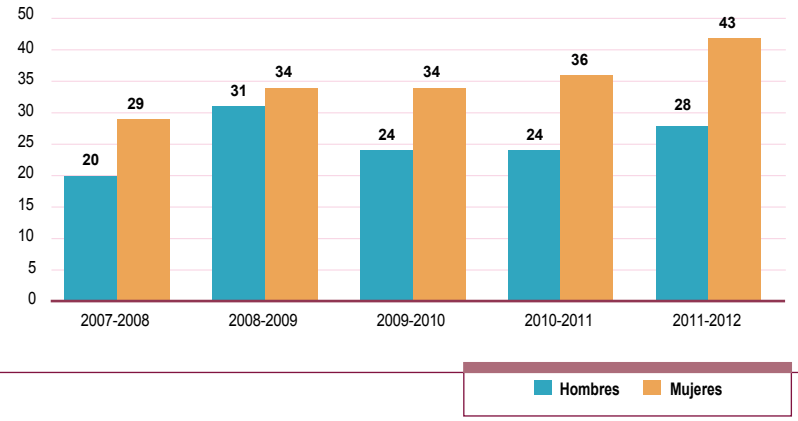
Para dar mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil se ofrece una gama amplia de servicios para facilitar la conciliación laboral y familiar con los campamentos "días sin cole" durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano.

Desde el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

Se lleva a cabo la aplicación del sistema de gestión de calidad en la gestión de servicios de educación Infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares, mejorando año a año el servicio prestado.

Destaca que la ocupación de la Escuela Infantil ha ido aumentado desde 2007 y el porcentaje de padres que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes continua en torno al 40%, logrando un notable compromiso en las obligaciones familiares.

Gráfico 5.3. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2012



En el ejercicio 2012, se ha constituido el Consejo Escolar, regulado en el Decreto 149/2009, de 12 de mayo, como órgano colegiado de participación de la comunidad educativa en el gobierno del centro, con representación de los padres, madres o personas que ejerzan la tutela del alumnado. Este es un cauce importante para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral y garantizar la igualdad de oportunidades.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En materia de conciliación, observamos que las mujeres son las que se encargan del cuidado de hijos y familiares. En la reducción de jornada por guarda legal, observamos que un 8% son solicitadas por hombres por el 91% solicitadas por mujeres.

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	4	4
Permiso por paternidad	19	0	19
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	38	40
Permiso adicional por parto o adopción	6	29	35
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	503	790	1293
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	30	104	134
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	7	33	40
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	8	8
Reducción de jornada por guarda legal	4	41	45
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	2	3
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	1	3	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN, FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN 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, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

El Instituto 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 un instrumento estratégico para la introducción de formación de capacidades como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas.

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/as públicos/as, tanto 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; cuanto diseñando una específica línea estratégica en este sentido.

La incidencia del programa presupuestario 12B, Selección y Formación del Personal de la Administración Pública, en cuestiones relativas al género es significativa ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del colectivo de empleados/as públicos/as de la Administración Autonómica Andaluza, e indirectamente al conjunto de empleados/as públicos/as de las Administraciones Públicas andaluzas.

Actualmente el IAAP imparte y homologa una serie de actividades formativas que permiten el acceso a los empleados/as públicos/as a formación en materia de políticas de igualdad y enfoque de género. Durante el año 2011 se han realizado un

total de 15 actividades formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género, en las que han participado 427 personas, de las que el 71,4 % eran mujeres, y se han homologado a promotores externos otras 26 actividades formativas con participación de 836 personas. Por tanto, el total de actividades impartidas y homologadas en esta materia han sido 41, y la participación de 1.263 personas, de las que el 73,6% han sido mujeres.

En el programa formativo de desarrollo de competencias de las personas que desempeñan puestos de trabajo de atención a la ciudadanía en la Administración de la Junta de Andalucía, durante el año 2011 han participado 135 personas, de las que 99 (73,3%) eran mujeres y 36 (26,7%) hombres.

El actual repertorio de títulos que compone el Catálogo editorial del IAAP está compuesto por 287 títulos, de los cuales dos de ellos se pueden encuadrar en la temática de la Igualdad de género, lo cual supone un porcentaje inferior al 1% de los títulos.

De esta situación se detecta, por un lado, una desigualdad de participación en esas actividades, con una escasa participación de hombres en la misma. Por otro lado, se estima que es necesario incidir en la transversalidad de la formación en materia de políticas de igualdad y enfoque de género respecto a la actividad general de formación que realiza el IAAP.

Objetivos:

- Potenciar la participación de hombres en las acciones formativas, incidiendo tanto entre los responsables de los centros directivos la necesidad de equilibrar los participantes, como mejorando la difusión de este tipo de acciones formativas entre los hombres
- Incluir acciones formativas relacionadas con las políticas de igualdad y el enfoque de género en todos los itinerarios formativos que se implanten o diseñen, en concreto, en el itinerario formativo básico que se va a poner en marcha y en el diseño de 3 nuevos itinerarios formativos de perfeccionamiento, como son los del área económica, área de personal y área informática
- Mantener la paridad en la composición y la presidencia de las comisiones de selección que se puedan convocar durante el año 2013
- Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la formación para el personal directivo y el personal que tiene como función principal la atención directa a la ciudadanía

- Aumentar 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

Actuaciones que se realizarán e indicadores planteados:

- Traslado a todos los centros directivos de los que depende la selección de participantes en las actividades de formación, de la necesidad de potenciar la participación equilibrada en las mismas, para intentar mejorar la participación de hombres en las acciones formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género
- Inclusión de al menos una actividad formativa que introduzca específicamente el enfoque de género en cada uno de los itinerarios formativos que se implanten o diseñen en el marco del Plan de Formación de 2013
- Mantenimiento de la paridad entre los miembros y la presidencia de las comisiones que se convoquen
- Introducción de la perspectiva de género en todos los talleres que formen parte de los programas de desarrollo personalizado de competencias directivas y de desarrollo de competencias de atención a la ciudadanía, y será incorporada en la evaluación que se realice de la misma para comprobar si ha sido percibido así por los participantes
- Publicación de al menos un título relacionado con las políticas de igualdad y el enfoque de género

Los indicadores formulados para estas actuaciones son: número de participantes mujeres y hombres en las acciones formativas relacionadas con las políticas de igualdad y enfoque de género; número de itinerarios formativos implantados o diseñados; número de actividades formativas relacionadas con políticas de igualdad y enfoque de género; número de personas mujeres y hombres que presiden comisiones de selección; número de participantes en talleres de los programas de desarrollo personalizado de competencias; número de valoraciones con percepción de la perspectiva de género en los talleres; y número de publicaciones relacionadas con las políticas de igualdad y el enfoque de género.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

No se aprecian diferencias relevantes ni en la composición de la plantilla (60,9% mujeres, 39,1% hombres) ni en el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres en el Instituto. En general los cuadros directivos (los puestos de libre designación están ocupados en un 53,3% por mujeres y 46,7% por hombres) son sensibles al género.

En cuanto a la formación adaptada a las necesidades del personal, se procura la participación del personal propio del Instituto en todas cuantas actividades formativas se organizan por el mismo, siempre en la medida de las posibilidades de capacidad de las mismas y procurando en todo caso atender tanto las necesidades formativas como las preferencias personales de dicho personal.

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto Andaluz de Administración Pública en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	2	2
Permiso por paternidad	2	0	2
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	14	42	56
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	1	5	6
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	3	3
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCION SOCIAL DEL PERSONAL

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 Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la propuesta de reglamentación y la gestión en materia de ayudas de acción social.

El Plan de Acción Social contempla un conjunto de medidas destinadas a promover el bienestar social del personal empleado público de esta Administración así como de sus familiares. Como norma general, estas medidas tienen carácter compensatorio y tienden a beneficiar al mayor número de trabajadores por lo que por su propia naturaleza van dirigidas en igual medida y condiciones tanto a hombres como a mujeres.

A pesar de ello, se detecta una mayor tendencia a solicitar ayudas por parte de mujeres que de hombres y ello puede deberse no sólo a la propia estructura del personal que integra esta Administración, en la que el número de mujeres es bastante mayor que el de hombres (el 64,4% frente al 35,6%) sino también a que en aquellos supuestos en los que en una misma unidad familiar coinciden dos empleados públicos, sean las mujeres las que se ocupen de cumplimentar y presentar las solicitudes. Esta tendencia supone que sea también mayor el número de mujeres que resultan beneficiarias de las ayudas.

Ocurre lo mismo con la tramitación de las indemnizaciones a cargo del seguro colectivo de accidentes. Es mayor el número de siniestros tramitados por mujeres que por hombres del total del colectivo asegurado, aproximadamente unos 250.000 empleados y empleadas públicos, el porcentaje de mujeres es mucho más elevado que el de hombres.

El objetivo del programa en materia de género es analizar las ayudas de acción social desagregadas por sexo.

Actuaciones:

- Análisis de las ayudas solicitadas desagregado por sexo
- Análisis de la tramitación de las indemnizaciones desagregado por sexo

Los indicadores empleados son: ayudas de acción social para mujeres y para hombres; tramitación de demandas de indemnización de seguro de accidentes de mujeres y de hombres.

61I GESTION 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.

Estas funciones, cuya financiación presupuestaria viene consignada a través del crédito previsto en el programa de gastos 61I Gestión de tecnologías corporativas y otros servicios, se llevarán a cabo mediante un nuevo modelo de gestión por procesos y de prestación de servicios informáticos interno, centralizado, eficiente y sustentado en Acuerdos de Nivel de Servicio, con objetivos y compromisos claros y un riguroso sistema de monitorización y evaluación de resultados.

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, es decir, la diferencia de puntos entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC, y, en particular, en su relación con las Administraciones Públicas.

Actualmente, en el ámbito estatal y según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012 del INE, atendiendo a los usuarios y usuarias de Internet que en los últimos doce meses enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, un 63% son usuarias y un 65,5% usuarios. En el resto de la población, los motivos declarados más frecuentes por los que no se utilizó Internet para la realización de trámites, fueron: otra persona los tramitó en su nombre (el 25,4% de los hombres y el 23,1% de las mujeres), no tener certificado y firma electrónicos (el 25,1% tanto en el caso de hombres como en el de las mujeres), y falta de habilidades y conocimientos (22,6% de los hombres y 20,9% de las mujeres).

En este contexto, dentro de este programa presupuestario, se plantean los siguientes objetivos para 2013:

- Incrementar el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, reduciendo la brecha digital de género en el uso de las mismas, a través de un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los y las contribuyentes y con los ciudadanos y las ciudadanas en general
- Facilitar la toma de decisiones y las actuaciones equitativas en materia de igualdad de género

Para alcanzar estos objetivos, se prevé en 2013 llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Consolidar e incrementar las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que permite el acceso equitativo de la ciudadanía a las tecnologías de la información y comunicación, mejorando la eficiencia en la gestión del gasto público al integrar los servicios de información y atención
- Continuar avanzando en la desagregación de datos por sexo en todos los procesos administrativos que se digitalizan. En consecuencia, prosigue el mantenimiento y desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico, incidiendo, como novedad, en todos los vinculados a las competencias transferidas de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo a la Consejería de Hacienda y Administración Pública en materia de política digital

Para la realización de estas actuaciones, la Dirección General de Política Digital desarrolla una estructura organizativa que tiene consolidada una cultura de análisis de la configuración de sus equipos directivos y técnicos, utilizando el indicador "Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres" (IPRHM), en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En cuanto a los indicadores, dentro de este programa se realiza la medición del número de personas usuarias (hombres y mujeres) activos y concurrentes en el sistema SIRhUS.

14.00 CONSEJERÍA DE FOMENTO Y VIVIENDA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La Consejería de Fomento y Vivienda ha asumido en virtud del Decreto 150/2012, de 5 de junio, las competencias de vivienda, suelo, arquitectura e inspección en materia de vivienda, movilidad e infraestructuras viarias y de transportes. Igualmente le corresponde la investigación, desarrollo e innovación y la superior inspección y el control de la calidad de la edificación, construcción y obra pública.

En cuanto a las situaciones de desigualdad de género detectadas en el ámbito competencial de esta Sección cabe destacar los diferentes patrones de movilidad de hombres y mujeres debido a los roles de género existentes así como el diferente uso de los transportes públicos que hacen. También existen diferencias significativas en el acceso de hombres y mujeres al Plan de Vivienda Concertada.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Este programa presupuestario integrado en el Plan de Apoyo a las Familias concede subvenciones a personas mayores de 65 años y a personas con discapacidad y movilidad reducida.

En los programas de rehabilitación y conservación de viviendas continúa la tendencia de incremento de casos en los que son las familias constituidas las beneficiarias de las ayudas, mostrándose una presencia equilibrada entre los hombres y las mujeres que resultan beneficiarios/as de las mismas.

En el caso de las ayudas para la adecuación funcional de viviendas para mayores de 65 años, el número de beneficiarias supera al de beneficiarios.

Para el ejercicio 2013 el objetivo en materia de género en el ámbito competencial de este programa presupuestario es favorecer la mejora de la seguridad y la adecuación funcional de las viviendas que constituyan residencia habitual y permanente de personas mayores o personas con discapacidad y movilidad reducida.

Para la consecución del objetivo se prevé la concesión de subvenciones a personas mayores y a personas con discapacidad y movilidad reducida, con destino a financiar hasta el 70% del coste de las obras y asistencias técnicas necesarias para la adecuación funcional de sus viviendas a sus necesidades específicas.

El número de ayudas a beneficiarios y beneficiarias de la adecuación funcional básica de viviendas son los indicadores resultantes de la actuación.

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

Este programa tiene como objetivo primordial facilitar el acceso a una vivienda a las familias de menores recursos a través de la promoción de viviendas protegidas de nueva planta, tanto en régimen de venta como de alquiler, y al impulso de la conservación, mantenimiento y rehabilitación de viviendas. 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.

Tanto la Ley de Medidas para la vivienda Protegida y el Suelo como su Reglamento y el Plan Concertado de vivienda y Suelo 2008-2012 consideran a las víctimas de violencia de género grupo de especial protección por sus dificultades de acceso a la vivienda o necesidad de cambio de domicilio. Ello implica otorgarles una situación prioritaria a la hora de acceder a las ayudas para el pago de la renta de viviendas, facilidades para la venta y permuta de las viviendas de que son propietarias y también, antes de la modificación del Plan Estatal, la posibilidad de optar a un incremento en las ayudas para compra de viviendas protegidas.

Por otra parte, desde 2009 en que la selección de adjudicatarios de las viviendas protegidas se efectúa a través de los Registros Públicos Municipales de Demandantes de Vivienda Protegida, las Ordenanzas reguladoras de los mismos han previsto destinar un determinado porcentaje de viviendas de cada promoción a las víctimas de violencia de género o puntuar especialmente el hecho de ser víctima, o directamente dar preferencia a las víctimas en la adjudicación de viviendas. En definitiva, este sistema de selección, al partir de un conocimiento exacto de las características de las personas demandantes de vivienda, ha permitido ajustar la oferta de viviendas a la demanda de este grupo de especial protección.

El objetivo para el ejercicio 2013 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, mediante el acceso al alquiler.

Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Concesión de subvenciones a personas con escasos recursos para facilitarles el acceso a una vivienda digna mediante el régimen de alquiler
- Inclusión de la variable transversal sexo en la creación de nuevas estadísticas en materia de vivienda, así como el impulso a los sistemas de información territoriales y estadísticos sobre las actuaciones en materia de vivienda, rehabilitación y arquitectura

El número de ayudas al arrendamiento concedidas a beneficiarios y beneficiarias será el indicador que mida los resultados obtenidos.

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 de este programa se cuenta con el Servicio de Información y Estadísticas, que como órgano encargado de coordinar la actividad estadística y cartográfica de la Consejería, es el responsable de la explotación de los datos residentes en el sistema para dar respuesta a las necesidades de los demás centros directivos de la Consejería, en forma de salidas tabulares, gráficas y cartográficas de las estadísticas e indicadores que integren la perspectiva de género. Asimismo, la materia de formación del personal de la Consejería, es una de las actividades transversales responsabilidad de este programa.

Garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en las actividades formativas que se organicen por la Consejería, tanto en lo referente al personal que impartirá dichos cursos como al que asistirá a los mismos es el objetivo que se marca este programa presupuestario.

Para ello se realizará el estudio de la representación de hombres y mujeres en el alumnado y profesorado de las actividades formativas.

El número de actividades formativas realizadas, de alumnado de las actividades formativas y del profesorado de dichas actividades indicarán los resultados obtenidos.

51B MOVILIDAD, INFRAESTRUCTURAS VIARIAS Y DE TRANSPORTES

A raíz del Decreto 150/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento y Vivienda, los Centros Directivos responsables de este programa presupuestario son la Dirección General de Movilidad y la Dirección General de Infraestructuras.

Así mismo, debe destacarse la posición que en el desarrollo del transporte público tienen los Consorcios Metropolitanos de Transportes, que persiguen la consolidación de modelos de transporte metropolitano sostenibles, dinámicos y vertebradores del territorio, contribuyendo a la reducción del tiempo de desplazamiento y favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Dirección General de Movilidad ha desarrollado un estudio sobre los patrones de movilidad en el transporte público de Andalucía desde la perspectiva de género dentro del Programa G+, en el que se ha diagnosticado el diferente uso de los transportes públicos entre mujeres y hombres. Igualmente, este diferente uso de los transportes públicos se pone de relieve en las estadísticas elaboradas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

A continuación se detallan algunos datos: dos de cada tres viajes en transporte público en Andalucía están realizados por mujeres, siendo también protagonistas de los viajes no motorizados (54,2%). Pero al mismo tiempo, al igual que sucede en el ámbito estatal y europeo, el vehículo privado va adquiriendo cada vez más importancia en la movilidad femenina, lo que supone que uno de cada tres viajes que realizan las mujeres lo hacen en este medio de transporte (36,8%) en detrimento del transporte público y del no motorizado, debido a un modelo territorial disperso que aleja actividades, a la inseguridad y a servicios deficientes e inadecuados de transporte público.

Con el fin de obtener mayor información y avanzar en la mejora de la igualdad de género, desde 2008, se viene impulsado la recogida de datos en materia de transportes de forma desagregada por sexo, en especial en las encuestas de satisfacción que elaboran los Consorcios Metropolitanos de Transportes.

También hay que destacar la gran diferencia que existe en el mercado laboral, ya que en el sector de transportes, tanto en infraestructuras como en servicios, el empleo está vinculado mayoritariamente a hombres.

La Consejería de Fomento y Vivienda, a través de la Dirección General de Movilidad, va a continuar consolidando la red de transporte público colectivo.

Durante 2013 se continuará con el objetivo de promover la equidad de género en los procesos de participación social en la planificación del transporte. La planificación con perspectiva de género implica entender la participación como un recurso democrático que resulta inigualable para facilitar el conocimiento de la realidad y favorecer la toma de decisiones.

Asimismo, se pretende reducir la desigualdad de género en materia de empleo en el sector del transporte.

Así, las políticas y la planificación del transporte en el futuro deberán integrar la variable género en cada una de sus actuaciones, como en la elaboración del Plan Andaluz de la Bicicleta o en la Ley de Movilidad Sostenible, no sólo para satisfacer las demandas de las usuarias actuales, sino para hacer más atractivos los servicios a viajeras potenciales que encuentren un nuevo sistema de movilidad, más accesible, atractivo y seguro desde la perspectiva de género.

El Observatorio de la Movilidad, próximo a entrar en funcionamiento, 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 número de empleos directos creados para hombres y para mujeres y el porcentaje de personas usuarias del transporte público metropolitano medirán los resultados de las actuaciones.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Fomento y Vivienda en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	40	0	40
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	17	43	60
Permiso adicional por parto o adopción	7	17	24
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	1	1	2
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	509	509	1.018
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	33	57	90
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	13	22	35
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	2	30	32
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	1	0	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

15.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La totalidad de los programas presupuestarios que integran la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente para el ejercicio 2013, apuestan por el impulso de la perspectiva de género en los presupuestos, aplicándola a través de una doble vertiente.

Como estrategia horizontal, en el ejercicio 2013, se quiere potenciar el diagnóstico y análisis de la transversalidad del género en todos los niveles de trabajo. En este sentido, en el ámbito del Desarrollo Territorial, esta Consejería es consciente de que todas sus estrategias e intervenciones deberán incluir sistemáticamente el análisis socioeconómico y de género en todas las fases, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación para lograr que las políticas de desarrollo rural sean eficaces. Un proceso que implica importantes cambios en la concepción de las políticas, de los programas, de las instituciones, en la administración de recursos y en las relaciones interpersonales.

Pero además, se aplican medidas concretas dirigidas a las mujeres, que se ejecutan desde por ejemplo:

La Dirección General de Espacios Naturales y Participación Ciudadana, a través del "Programa Geoda Medio Ambiente e Igualdad de Género" que surge en 2003, y cuyo enfoque se basa en la presencia y participación de las mujeres como requisito indispensable para generar cambios transformadores que aporten una visión social de calidad ambiental en la construcción de un modelo más sostenible. Éste, en la actualidad, se ha visto fuertemente potenciado por el Programa Operativo 2007-2013 de Fondo Social Europeo, cuyo objetivo se basa en favorecer el principio de igualdad de oportunidades mediante acciones transversales que reduzcan las desigualdades. Gracias a este apoyo, el programa además de consolidar las líneas de información y comunicación, comienza a desarrollar otras líneas de actuación que son: Línea de información y comunicación, Línea de formación, Línea de participación y sensibilización, Línea de investigación y evaluación y Línea de recursos didácticos.

La Dirección General de Desarrollo Territorial, a través del programa LIDERA, se propone seguir trabajando y consolidando la política de igualdad a través de la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal, y además tiene en marcha medidas de acción positiva para las mujeres en todas las estrategias comarcales de los 52 Grupos de Desarrollo Rural.

En el ámbito competencial de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente para el ejercicio 2013 existen desigualdades que han sido detectadas y entre las que pueden señalarse:

Andalucía sigue manteniendo un importante carácter rural, como pone de manifiesto el elevado porcentaje de personas residentes en zonas rurales (33%). La agricultura es un pilar estratégico en la economía regional y la actividad agroalimentaria, la principal fuente de empleo en más de la mitad de los municipios andaluces; el empleo agrario representa el 7% del total andaluz y el de la industria agroalimentaria en torno al 20% del total industrial. En definitiva, las actividades agrarias tienen un peso relevante en la economía regional; en los últimos 20 años, la producción de la rama agraria ha crecido más del 190% y Andalucía aporta aproximadamente el 20% de la producción agraria nacional.

En el marco del programa LIDERA se han creado o mantenido más de 14.000 empleos, de los que aproximadamente el 43% corresponden a mujeres. Estos se concentran en categorías profesionales de alta remuneración y cualificación, siendo muchos contratos a tiempo completo, de tipo indefinido y para equipos técnicos y directivos. Asimismo, cabe destacar que más de 200 mujeres se han dado de alta como autónomas, iniciando una actividad empresarial en el medio rural andaluz.

Por otra parte, la masculinización es una de las características de este sector productivo; solo el 30% de las explotaciones agrícolas tienen como titular a una mujer, un porcentaje que se reduce al 22% si se consideran las mujeres que son jefas de explotación.

Iguales circunstancias se aprecian en el caso de la titularidad de las explotaciones ganaderas, solo el 14% de las explotaciones tienen como titulares a mujeres cuando la titularidad corresponde a personas físicas. Sin embargo, este dato oculta una realidad muy diferente: la existencia del trabajo agrario femenino, oculto bajo el concepto de "trabajo familiar". Así, de los cónyuges que trabajan en las explotaciones familiares, el 68% son mujeres y el porcentaje es del 27% en el caso del trabajo aportado por otros familiares del titular de la explotación. La Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias constituirá un factor de cambio de las estructuras agrarias, de modo que las mujeres del mundo rural gocen de una igualdad de derechos efectiva respecto de los hombres.

El 64% de las ayudas concedidas en 2011 al sector productor agrícola y ganadero, se han destinado a hombres y un 36% a las mujeres.

El envejecimiento de la población agraria es otro hecho incuestionable; el 31% de las personas titulares de explotaciones tienen más de 65 años, un porcentaje

que se eleva al 55% para los mayores de 55 años. Entre las mujeres hay un 23% de jóvenes agricultoras.

También la actividad pesquera tiene gran trascendencia en la economía de muchas localidades costeras. Como el agrario, el pesquero es un sector fuertemente masculinizado. En el subsector extractivo la presencia de mujeres es prácticamente inexistente; solo en los subsectores acuícola y de transformación de productos pesqueros es representativo el empleo femenino.

Tipologías de actividad. Año 2011	Mujeres	% mujeres	Empleo total
FLOTA PESQUERA	74	1,1	6.745
MARISQUEO	16	3,3	486
ACUICULTURA MARINA	71	10,2	694
EMPLEO ACTIVIDADES DIRECTAS	161	2,0	7.925
INDUSTRIA TRANSFORMADORA	1.138	57,6	1.974
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	272	33,9	803
SUMINISTROS, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	97	14,5	671
SERVICIOS COMERCIALES	3.527	31,3	11.251
EMPLEO ACTIVIDADES CONEXAS	5.034	34,2	14.699
TOTAL EMPLEO	**5.195**	**23,0**	**22.624**

También es destacable la participación de las mujeres en puestos de dirección y de ocupación en las escalas de técnicos y administrativos.

CATEGORÍA PROFESIONAL	Mujeres	Empleo acuícola	% Mujeres
NO ASALARIADOS	1	44	2,3
ADMINISTRATIVOS	17	31	54,8
TÉCNICOS	22	62	35,5
OPERARIOS ESPECIALIZADOS	17	367	4,6
OPERARIOS NO ESPECIALIZADOS	8	160	5,0
DIRECTIVOS	6	30	20,0
TOTAL	**71**	**694**	**10,2**

En el ámbito medioambiental, con los resultados obtenidos sobre 2010 del proyecto “Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía”, se aprecia que el desequilibrio en el reparto del empleo ambiental continúa, es decir, como en 2008, de nuevo la representación masculina en el empleo ambiental (75%) es predominantemente en relación con la femenina.

El número de hombres empleados por el Plan INFOCA es muy superior al de mujeres entre el personal del dispositivo que se encuentra adscrito a las tareas logísticas de campo (especialistas tanto para las tareas de prevención como de extinción de incendios), así como otras categorías profesionales para cuyo acceso se requieren pruebas físicas. Sin embargo, en el personal técnico y de administración del dispositivo, cuyo acceso no está sujeto a pruebas físicas, el desequilibrio entre hombres y mujeres no es tan elevado. En este sentido, como muestra representativa, el personal en 2010 del Centro Operativo Regional (COR), estaba constituido por 27 personas, de las cuales, 10 eran mujeres y 17 hombres, no siendo así tan amplia la diferencia de representantes entre ambos sexos, como en otras categorías profesionales del dispositivo.

Por otra parte, en el sector cinegético sus practicantes son mayoritariamente hombres, según los datos procedentes del Registro Andaluz de Caza y Pesca. No obstante, se detecta un incremento de cazadoras anual próximo al 1%. Esta situación es muy similar a la pesca, aunque la proporción de mujeres pescadoras es superior a la que se registra en el ámbito de la caza.

En cuanto a las personas empleadas como guardas de coto, al igual que en otras actividades del medio rural predominan los hombres, si bien el número de mujeres en curso de guardas aumenta.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA, MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Este programa contiene los créditos de carácter general necesarios para el correcto funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente para el ejercicio 2013 integrando la perspectiva de género en las siguientes acciones horizontales de esta Consejería:

- En el ámbito de la planificación y ordenación de los recursos humanos, el programa impulsa el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, como son 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
- En materia de formación y sensibilización del personal de la Consejería y de sus entidades instrumentales en materia de igualdad de género, diseña acciones

formativas, presenciales y telemáticas, en estrecha colaboración con la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería

Para 2013 se tiene programado un curso sobre "Integración de la Perspectiva de Género en la Gestión Pública" que se celebrará al final del ejercicio, dando continuidad a los cursos celebrados sobre esta misma materia en años anteriores.

- El Servicio de Seguimiento de la Política Agraria Común (PAC), que gestiona parte de este programa presupuestario, es el responsable de la realización de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza. Para el año 2013 se establece como objetivo la inclusión en dichos estudios de un apartado de análisis de impacto de género, lo que permitirá elaborar conclusiones y propuestas que contribuyan a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. También en el debate sobre la próxima reforma de la PAC, que continuará a lo largo de 2013, se tomará en cuenta la igualdad de oportunidades en el acceso a ayudas agrarias de FEAGA y FEADER, en el ámbito andaluz

  En el ejercicio 2012 se han realizado estudios sobre la mano de obra femenina en la producción hortícola, de cítricos y fresa; en esta línea, se seguirá trabajando en 2013 en estudios de otros mercados prioritarios en Andalucía, en los que se incorporarán entrevistas que aporten información sobre las áreas en las que se localiza el empleo femenino dentro del subsector (explotaciones, administración, comercialización), el porcentaje de mano de obra femenina y en puestos de responsabilidad

- En materia de estadísticas agrarias, se tendrá en cuenta la desagregación por sexo, tanto en la toma de datos en las encuestas como en la presentación de los mismos. Especial énfasis se ha puesto en la elaboración de los Directorios de Explotaciones Ganaderas, identificando el sexo de los y las titulares productores de explotaciones. Esta información debe servir de base a los distintos centro directivos para enfocar las medidas que se implementarán para corregir las desigualdades detectadas

44B CAMBIO CLIMÁTICO, PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

Este programa presupuestario gestiona diversas bases de datos, portales web y publicaciones en las que, por una parte, se desagregan por sexo los datos de los registros, y por otra se tiene en cuenta la utilización del lenguaje y la imagen no sexista y excluyente.

Por otra parte, en los grupos de trabajo sectoriales creados para abordar la distribución de tareas definidos por el programa de actuación de la Comisión de Coordinación para el desarrollo y seguimiento del Plan Andaluz de Acción por el Clima 2007-2012, hay un 50% de mujeres y de hombres.

44D ESPACIOS NATURALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

A través del Servicio de Educación Ambiental financiado con este programa presupuestario, se incorpora la perspectiva de género en las actividades de educación y formación ambiental. En 2013 se dará continuidad a las siguientes estrategias:

- Plan Andaluz de Formación Ambiental. Desarrollo de una segunda fase del Plan Andaluz de Formación Ambiental, con novedosas líneas de formación y donde la igualdad de género y el desarrollo de medidas que fomenten la corresponsabilidad social y ambiental adquieren un mayor protagonismo que en la fase anterior
- Educación Ambiental con diferentes sectores sociales. Se pretenden reforzar los programas destinados a diferentes sectores sociales tales como las personas mayores, comunidad universitaria, comunidad educativa, población local en espacios naturales y gestores y técnicos de entidades locales, realizando el esfuerzo de continuar visualizando la igualdad de género como herramienta de construcción y participación en los mismos
- Participación y voluntariado ambiental. El papel de las entidades y colectivos de Andalucía que participan de manera voluntaria en la conservación y protección del valioso patrimonio natural con el que contamos, continúa teniendo un papel fundamental. Del mismo modo, el objetivo prioritario de favorecer la participación de toda la población se convierte en un recurso fundamental para seguir contribuyendo al desarrollo de la igualdad de género y posibilitar la participación desde la corresponsabilidad. Asimismo se continuará con el seguimiento de una representación equilibrada por sexo en los órganos formales de participación ciudadana
- Elaboración y difusión de Recursos didácticos ambiéntales. Se continúa el proceso de inclusión de la perspectiva de género en el proceso completo de producción y difusión de recursos didácticos y educativos tales como revistas de divulgación, material educativo, documentos de difusión y sensibilización, recursos para la comunicación ambiental, etc.

Por otro lado, esta Dirección General también tiene entre sus objetivos el desarrollo de las actuaciones en materia de Equipamiento y Uso Público en Espacios Naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que

hacen posible su uso y disfrute por parte de todos los ciudadanos. Tanto el diseño como la construcción de los mismos, así como de las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía.

Así mismo, se contempla la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la contratación, a fin de que, como resultado de esa medida, el equipo que realice las acciones contempladas en el contrato público tenga una representación equilibrada desde el punto de vista de género.

44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

Este programa presupuestario tiene como objetivo conservar la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural, y desde la perspectiva de género se realiza la desagregación de los indicadores por sexo que se puede ver en los indicadores presupuestarios.

44F SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN AMBIENTAL

La igualdad de género es uno de los ejes transversales de este programa, lo que tiene especial relevancia si se tiene en cuenta que es el responsable de la dinamización socioeconómica de los espacios naturales, y por tanto de fomentar la economía y los empleos verdes en la Comunidad Autónoma. Así la Secretaría General de Medio Ambiente y Agua desarrolla una serie de actuaciones con perspectiva de género que se enmarcan en algunos de los ámbitos competenciales que tiene atribuidos, fundamentalmente son los siguientes:

- El desarrollo y promoción de actuaciones relacionadas con la normalización de la información ambiental y la participación pública en materia de medio ambiente, y la atención y acceso a la información ambiental por parte de la ciudadanía
- El diseño, estructuración y funcionamiento de la Red de Información Ambiental y la integración en la misma de todos los sistemas de información ambiental de la Consejería, sin perjuicio de las competencias que corresponden a la Viceconsejería en materia de coordinación de sistemas de información
- La planificación, coordinación, gestión y seguimiento de subvenciones y otros incentivos económicos en el área del Medio Ambiente, sin perjuicio de las competencias en materia de coordinación y seguimiento de programas financiados con fondos europeos que corresponde a la Viceconsejería
- La elaboración de estadísticas en materia de medio ambiente y agua

En 2013 se dará continuidad a algunas actuaciones que tienen especial relevancia desde el punto de la igualdad de género:

- En la elaboración del proyecto estadístico "Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía", de carácter bianual incluido en el Plan Estadístico de Andalucía, y en la elaboración del Directorio de empresas y entidades relacionadas con el Medio Ambiente en Andalucía, se trabaja en el fomento del empleo y el autoempleo de las mujeres en el sector medioambiental. De las citadas estadísticas se obtienen dos indicadores de género: el índice de presencia por 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

- En líneas generales, la producción de estadísticas que se realiza en el ámbito de competencias vinculadas a este programa presupuestario, se ofrece con desagregación por sexo. Estos son algunos ejemplos: (1) Participación por sexo de las personas encuestadas en el Ecobarómetro Andaluz; (2) Participación por sexo de las personas inscritas en distintos registros que gestiona la SGMAyA; (3) Registro de los usuarios y usuarias del servicio de información y participación pública "Buzón del Ciudadano" (desde 2008); (4) Desagregación por sexo de suscriptores/as de las revistas ambientales editadas por la Consejería: revista de "Medio Ambiente", "En Acción", "Aula Verde" (desde 2009); (5) Registro de usuarios/as de la Biblioteca; (6) Registro de proyectos subvencionados (desde 2009); y (7) Directorio de Empresas y Entidades relacionadas con el Medio Ambiente en Andalucía (DEMA)

- En cuanto a la difusión de información ambiental y en relación con los contenidos publicados en el sitio web de la Consejería, el control de calidad vela por la correcta utilización de expresiones no discriminatorias. También ligada a la difusión de información, se ha habilitado en el sitio web de la Consejería un canal específico sobre igualdad de género

- En materia de investigación impulsarán al desarrollo de procesos de investigación social que generen información referente a temas ambientales desde la perspectiva de género. Se ha fomentado la investigación sobre el papel de las mujeres en la protección del medio ambiente así como el desarrollo de herramientas de evaluación y seguimiento de programas y actuaciones en el ámbito socioambiental incluyendo indicadores de género

- En el ámbito de la contratación pública, se promociona la igualdad de género en el procedimiento diseñado para la contratación pública, donde, en el contenido

de las proposiciones técnicas y económicas que son objeto de valoración según los pliegos de cláusulas administrativas particulares para la contratación de servicios, se valora positivamente a las empresas que desarrollen políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

- Asimismo, y en materia de subvenciones, se aplican las disposiciones del Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía. En concreto, en los criterios objetivos para la concesión de las subvenciones, se ha incluido en diversas órdenes que regulan ayudas del ámbito ambiental la consideración de la igualdad de género por parte de las entidades o personas solicitantes. En estas normas se puntúa 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 actuaciones en esta materia se concentran en concesiones y autorizaciones del Dominio Público Hidraúlico, autorizaciones y seguimiento 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 presupuestario cuenta con un indicador desagregado por sexo sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

43B URBANISMO

La Ley 1/1994, de Ordenación del Territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece el marco general para el ejercicio de esta competencia y los instrumentos de planificación para su desarrollo: el Plan de Ordenación del Territorio de Andalucía (POTA) y los Planes de ordenación de ámbito subregional.

La Dirección General de Urbanismo, con carácter general, ha previsto en el desarrollo de sus competencias de impulso, coordinación y desarrollo de la política general de urbanismo de Andalucía, incorporar un enfoque de género que contribuya al equilibrio entre los objetivos de eficiencia económica, equidad, justicia social y protección del medio ambiente. En los últimos años, la Dirección General de Urbanismo ha desarrollado una serie de actuaciones con las que ha pretendido incorporar a sus políticas un enfoque de género.

Para el ejercicio 2013, se prevén las siguientes actuaciones para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- En materia de Planeamiento Urbanístico, se prevé 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
- En materia de desarrollo y aplicación de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, se prevé culminar la tramitación del Reglamento relativo a las competencias en materia de ordenación del territorio y urbanismo, que crea nuevas Comisiones (Comisión Territorial de Ordenación del Territorio y Urbanismo; Comisión Interdepartamental de Valoración Territorial y Urbanística; Comisiones Provinciales de Coordinación Urbanística) y un Consejo Andaluz de Ordenación del Territorio y Urbanismo, en los que se pretende mantener el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición

71C BASES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SECTOR AGRARIO

La Dirección General de Producción Agrícola y Ganadera trabaja para favorecer la efectiva incorporación de las mujeres en la vida laboral y cultural, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural. Entre sus funciones está la elaboración y mantenimiento de los diferentes sistemas integrados de información agrícola y ganadera. Para ello, se ha llevado a cabo la creación, entre otros, del SIGGAN.

EL SIGGAN es el sistema de información que gestiona la ganadería andaluza poniendo a disposición de otros órganos de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, para su utilización, la siguiente información: (1) Registro de explotaciones ganaderas; (2) Registro de titulares y titularidades.

La información está desagregada por sexo, lo que permite valorar la evolución de la participación de las mujeres en la titularidad de las explotaciones ganaderas. En el ejercicio 2013 se volverá a explotar esta información.

Desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía para el período 2007-2013, se ha realizado un esfuerzo para desagregar la variable sexo en las aplicaciones informáticas de gestión de las ayudas agrarias, y priorizar la incorporación de las mujeres en las diferentes líneas de ayudas con medidas de acción positiva. Todo ello posibilitará un mejor conocimiento de la situación diferencial entre hombres y mujeres en el ámbito de la agricultura y la ganadería,

favoreciendo la incorporación de las mujeres y facilitando la elección de acciones futuras para este objetivo.

En el ejercicio 2013 se continúa con el refuerzo de la perspectiva de género en la nueva estrategia de difusión de la producción ecológica en Andalucía. Así, como uno de los objetivos en este ámbito según los ejes marcados por el II Plan Andaluz de Agricultura Ecológica, se encuentra potenciar la participación de las mujeres en el sector ecológico, que incluye una serie de medidas: (1) Elaborar un plan estratégico de producción ecológica y género; (2) Potenciar las iniciativas y la participación de las mujeres en el sector ecológico; y (3) Favorecer la colaboración con otras administraciones en investigación para la producción ecológica con perspectiva de género.

Además, como novedades para 2013, se incorpora la perspectiva de género en la nueva Estrategia de Difusión de la Producción Ecológica en Andalucía (EDIPE), se establece la perspectiva de género en SIPEA (Sistema de Información sobre la producción ecológica en Andalucía) y se desarrollará el plan estratégico de producción ecológica y género.

El programa cuenta con los siguientes indicadores para realizar un seguimiento de sus actuaciones: número de aplicaciones informáticas de gestión de líneas de ayuda del PDR gestionadas en las que se haya incluido la variable sexo; número de líneas de ayuda en las que se ha incluido como criterio de prioridad ser mujer, en el caso de que se aplique la concurrencia competitiva; número de mujeres y hombres titulares de explotaciones ganaderas; número de mujeres y hombres asistentes a los cursos de divulgación del conocimiento de seguros agrarios; número de hombres y mujeres beneficiarios/as de ayudas del programa de calidad; número de mujeres y hombres beneficiarios/as de proyectos ecológicos; y número de entidades reconocidas apoyadas.

71E INCENTIVACIÓN DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Este programa se gestiona por la Dirección General de Calidad, Industrias Agroalimentarias y Producción Ecológica. Su principal objetivo de género es contribuir a una mayor igualdad a través de los criterios que es posible incluir en las órdenes que regulan las ayudas en este ámbito.

Como medida en la que se considera la perspectiva de género, destaca la incorporación en las ayudas a la fusión de las cooperativas agrarias y a la constitución de cooperativas agrarias de segundo o ulterior grado, determinados criterios de acción positiva. En las citadas bases reguladoras se establece como gasto subvencionable

la contratación de personal, exigiéndose como requisito que la contratación de personal se ajuste en su proceso de selección al estricto respeto a los principios de igualdad de género.

Del mismo modo, en las bases anteriores, se aplica el artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que dispone que la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Del mismo modo se establece como requisito que no se admitirán en los contratos y nóminas otras designaciones que las de «Gerente/a» o «Técnico/a comercial», como manifestación del compromiso de un uso no sexista del lenguaje.

A efectos de valoración de los proyectos de inversión en el momento de la concurrencia competitiva, en las ayudas para transformación y comercialización, y en las ayudas para la gestión de sistemas de calidad e implantación de trazabilidad se otorgan tres puntos a las empresas constituidas mayoritariamente por jóvenes y/o mujeres.

El programa presupuestario emplea los siguientes indicadores para el seguimiento de sus actuaciones: número de hombres y mujeres contratados gerentes, técnicos especializados/as y administrativos/as.

71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

Este programa presupuestario tiene por objeto el apoyo a los sectores productivos agrícolas y ganaderos a través de la modernización de la estructura productiva de las explotaciones.

En el ejercicio 2013 y en el ámbito de Regadíos e Infraestructuras, el programa presupuestario continuará desarrollando diversas actuaciones en materia de promoción de la igualdad de género.

La Orden de 28 de julio de 2009 (mejoras de regadíos y servicio de asesoramiento al regante) supuso la implementación por vez primera de actuaciones específicas de los programas presupuestarios de esta unidad orientada a corregir desigualdades de género. El artículo 16.3 de la Orden incorpora un incremento del 5% sobre la puntuación final de las entidades beneficiarias, comunidades de regantes, en las cuales, al menos el 30% de sus integrantes sean mujeres.

Durante el ejercicio 2013, la Dirección General de Fondos Agrarios seguirá desagregando por sexo en la recogida y tratamiento de los datos. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.

Además, desde la puesta en marcha del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía para el período 2007-2013 ha adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres, en varias de las líneas de ayudas incluidas en el Programa de Desarrollo Rural.

Este programa presupuestario comprende también las actuaciones de compensación de la renta de agricultores y ganaderos. Esto se lleva a cabo a través de las siguientes líneas de ayuda: ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria; agroambientales; ayudas a la primera forestación en tierras agrarias; y las destinadas a compensar a los agricultores y agricultoras de las dificultades que plantea la producción agrícola en zonas de montaña y otras zonas con dificultades; plan apícola nacional; reestructuración de tabaco; y ayuda nacional a los frutos de cáscara.

El programa cuenta con indicadores desagregados por sexo relativos al número de hombres y mujeres beneficiarios/as del cese anticipado; número de hombres y mujeres beneficiarios/as de indemnización por compensación de otras zonas desfavorecidas; número de hombres y mujeres beneficiarios/as de indemnizaciones por zonas de montaña; número de hombres y mujeres beneficiarios/as de forestación en tierra agraria; número de hombres y mujeres beneficiarios/as de ayudas agroambientales; número de hombres y mujeres beneficiarios/as del plan apícola nacional; número de hombres y mujeres que se benefician de las ayudas nacionales a los frutos de cáscara.

71H DESARROLLO TERRITORIAL

El Programa 71H es gestionado por la Dirección General de Desarrollo Territorial y tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. La situación de las mujeres en el mundo rural ha experimentado y 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.

En los pueblos andaluces, que suponen el 92% del territorio, viven alrededor de dos millones de mujeres, que son garantía para el necesario equilibrio territorial,

además del soporte esencial de la diversificación de las actividades económicas, mitigando así la débil estructura demográfica consecuencia directa de los cambios socioeconómicos acaecidos décadas atrás que caracteriza las zonas rurales.

En las últimas décadas, y sobre todo en los últimos años, las mujeres rurales andaluzas han experimentado cambios y mejoras sustanciales en su calidad de vida, si bien, la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente es consciente de que pese a que se ha avanzado en el camino hacia la igualdad, siguen sufriendo una doble discriminación derivada de su condición de mujeres y de la débil situación demográfica y económica del medio rural, así como de las características del tejido empresarial y las diferencias en la participación laboral de hombres y mujeres.

Las principales líneas de actuación de la Dirección General en materia de igualdad de género son:

- Promover el empoderamiento de las mujeres rurales
- Ampliar el conocimiento de la situación y posición de las mujeres del medio rural
- Visualizar 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

Este programa presupuestario gestiona el Programa LIDERA, que comprende el conjunto de las estrategias de los 52 Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía ejecutadas a través del método LEADER. LIDERA es una ayuda plurianual y para el ejercicio presupuestario 2013 se seguirá avanzando en las líneas de trabajo puestas en marcha, fomentando el desarrollo de acciones positivas en el medio rural andaluz, así como la consolidación de la transversalidad de género en los proyectos que se pongan en marcha. Se continuará con actuaciones clave como la formación en género, así como el trabajo de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas en su extensión a otras regiones y países. En la actualidad la red está formada por más de 60.000 mujeres de 25 entidades andaluzas y además participan entidades de Castilla-La Mancha, Castilla y León, Canarias, Cataluña, Navarra, Comunidad Valenciana, Extremadura y Baleares, en las que están presentes más de 120.000 mujeres.

Por tanto en este ejercicio se seguirá trabajando para reorientar las estrategias de intervención en el medio rural andaluz, que permitan corregir los desequilibrios por razón de género y hacer de los pueblos andaluces, lugares cada vez más igualitarios.

71P PESCA

El programa de Ordenación y Fomento de las Actividades Pesqueras persigue, en materia de género, contribuir a la consolidación de la presencia de las mujeres en el sector pesquero, que aún es minoritaria como se aprecia en los datos disponibles en el diagnóstico que aparece al principio de este informe. Para ello se va a actuar, aplicando la perspectiva de género, en 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

Para el seguimiento de este objetivo se utilizará el indicador del número de empleos de hombres y mujeres creados o mantenidos por inversiones y ayudas financiadas con cargo al Presupuesto de 2013.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

A partir de los datos extraídos de los sistemas de control de presencia del personal funcionario y laboral de la Consejería de Agricultura y Pesca en 2011 se observa que en ambos casos, los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado, representan un 78,3% de los mismos, siendo mujeres y hombres quienes solicitan estos permisos, de forma similar. Los permisos en los que el hecho causante del mismo es el embarazo, la adopción o los cuidados requeridos por las personas descendientes son solicitados en un 71,7% por mujeres. Igualmente, los permisos de “reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado” y “reducción de jornada por cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave”, aunque representan un porcentaje muy inferior, son solicitados por las mujeres en el 79,2% de los casos.

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	9	50	59
Permiso por paternidad	125	0	125
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	32	143	175
Permiso adicional por parto o adopción	25	86	111
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	1	1	2
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	1.727	1.448	3.175
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	128	155	283
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	22	73	95
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	6	5	11
Reducción de jornada por guarda legal	17	58	75
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	5	5
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	2	2
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	6	11	17
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

Permisos y licencias concedidos al personal de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	5	5
Permiso por paternidad	58	0	58
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	3	3
Permiso adicional por parto o adopción	0	87	87
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	228	318	546
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	10	22	32
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	3	92	95
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	9	99	108
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

15.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA Y ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Este programa se gestiona por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera y Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), adscrito a la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, 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, 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.

En el ejercicio 2013, el IFAPA continuará asegurando que el proceso de selección del personal becario e investigador sea abierto e imparcial, con comités de selección mixtos que favorezcan la igualdad de oportunidades eliminando las barreras que pudieran darse en la participación en los procesos por razón de sexo.

En el ámbito de la formación, el IFAPA elabora planes y programas formativos en el ámbito agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la modernización de dichos sectores. En este ámbito, en el ejercicio 2013 se continuará orientando la comunicación e información sobre las actividades formativas para incrementar la participación de las mujeres en dichas actividades, que según los datos de 2011 suponen el 18% del total, aunque su participación se ha ido incrementando en los últimos años. Para el seguimiento de sus actuaciones, el programa presupuestario cuenta con indicadores sobre el número de hombres y mujeres que asisten a las actividades formativas y sobre el número de hombres y mujeres que obtienen becas de investigación.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

A partir de los datos extraídos de los sistemas de control de presencia del personal funcionario y laboral de del IFAPA se observa que, los permisos por “accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado” representan más del 80% de los mismos, observándose que los hombres lo solicitan en un porcentaje ligeramente mayor. Los permisos en los que el hecho causante del mismo es el embarazo, la adopción o los cuidados requeridos por las personas descendientes, o familiares de primer o segundo grado son solicitados en un 70% por mujeres en el IFAPA.

Permisos y licencias concedidos al personal de Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera y Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA) en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	3	3	6
Permiso por paternidad	5	0	5
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	8	8
Permiso adicional por parto o adopción	0	3	3
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	267	190	457
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	14	21	35
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	3	3
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

33.00 FONDO ANDALUZ DE GARANTÍA AGRARIA

71F APOYO AL SECTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El programa 71F integra el 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: (1) Ayudas al régimen de pago único por explotación; (2) Ayudas acopladas por superficie; (2) Ayudas acopladas a la ganadería; (3) Desmantelamiento del algodón; (4) Programa leche escolar; (5) Beneficiarios/as de Fondos Operativos; (6) Contratistas de maquinaria de algodón; y (7) Beneficiarios/as de ayudas al almacenamiento de aceite de oliva.

En los últimos años, la Dirección General de Fondos Agrarios ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los titulares de explotaciones solicitan estas ayudas.

16.00 CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

La Consejería de Salud y Bienestar Social tiene asignadas, en virtud del Decreto 152/2012, de 5 de junio, por el que se establece su estructura orgánica, la ejecución de las directrices y los criterios generales de la Política de Salud así como la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de los Servicios Sociales de Andalucía y el desarrollo de la red de Servicios Sociales Comunitarios; el desarrollo, coordinación y proposición de iniciativas en relación con las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de infancia y familias, de personas mayores, así como la integración social de personas con discapacidad; el establecimiento de las directrices, impulso, control y coordinación para el desarrollo de las políticas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, entre otras competencias.

En el ámbito de la salud y bienestar social se han identificado determinadas desigualdades asociadas al género. Entre ellas pueden mencionarse las siguientes:

- Una mayor esperanza de vida de 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

- Existen diferencias entre las causas de muerte de la población masculina y femenina debidas a factores no estrictamente biológicos

- En el caso de las mujeres, los servicios de salud suelen centrarse en su función reproductiva y desatender 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. Las variables que intervienen en la percepción subjetiva de la salud son fundamentales para valorar el resultado de los datos que este indicador proporciona. En un estudio más profundo, como el elaborado por el "Primer

Informe sobre las Desigualdades y Salud en Andalucía", se demuestra que en esta percepción intervienen variables derivadas de ejes como la edad, la clase social, la educación y la división sexual del trabajo. Estas variables interactúan con el género para conformar un complejo entramado a través del cual la desigual distribución del poder, en sus distintas dimensiones, se refleja en la salud de las mujeres y de los hombres

- 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 tiene que ver con las funciones asignadas a las personas en función de su sexo

- El rol de cuidador/a informal en el domicilio está fuertemente feminizado, con la consiguiente brecha de género y sobrecarga para las mujeres. Las mujeres (fundamentalmente entre 30 y 55 años) se perfilan claramente como cuidadoras en un porcentaje muy superior a los hombres. Los hombres aparecen como cuidadores esporádicos. Este dato es especialmente desigual y gravoso en el cuidado de personas en situación de gran discapacidad, donde el número de mujeres identificadas como cuidadoras directas en relación a los hombres es abrumador. Esta desigualdad se ve reflejada en una mayor asistencia a consultas de atención primaria así como en el aumento de la incidencia de las patologías relacionadas con esta situación (problemas osteoarticulares, salud mental, etc.)

- La reducción del gasto social y sanitario originada por las crisis económicas suele acentuar la sobrecarga en la prestación de cuidados familiares que soportan las mujeres, debido a que la supresión de servicios públicos se sustituye por el trabajo voluntario e impagado que siguen realizando, en su mayoría, las mujeres

- Existe prevalencia de la población masculina entre las personas con problemas de salud mental, especialmente entre los menores

- Los datos sobre condiciones de vida muestran que la pobreza está feminizada. Este es un hecho que viene determinado por las condiciones adversas en las que las mujeres acceden al mercado de trabajo, por su extensa dedicación a tareas no remuneradas, por sus déficits históricos en educación y formación profesional y por su menor dotación de activos económicos, sociales y culturales en comparación con los hombres. Todo ello hace que las mujeres puedan

encontrarse en situaciones de dependencia económica y de riesgo de exclusión, abuso y malos tratos, mayores que los hombres. Este hecho se agudiza entre las mujeres inmigrantes, que pueden sufrir una doble discriminación, por razón de su sexo y de su origen, lo que provoca una mayor situación de vulnerabilidad

- En el ámbito de actuación de la drogodependencia, los estudios muestran que, en términos generales, los hombres tienen prevalencias de consumo más altas que las mujeres para todas las sustancias, excepto en el caso del consumo de tranquilizantes, hipnóticos y somníferos, más consumidos por mujeres, y en el caso de anfetaminas y de tabaco, que se encuentra prácticamente igualado en ambos sexos. Así pues, las medidas tomadas para erradicar este consumo deben llevar aparejadas inevitablemente la perspectiva de género

- Las mujeres han sido las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, lo que ha limitado sus posibilidades de incorporación al mercado laboral, a la formación, y, en general, a la vida activa de la sociedad. Por ello, garantizar las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, está siendo un pilar fundamental para un cambio profundo que favorecerá la autonomía de las mujeres

- Por otra parte, factores que históricamente han afectado a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado (sueldos más bajos, falta de desarrollo profesional debido a las interrupciones en la actividad laboral y las obligaciones relacionadas con la atención de la familia), han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su autonomía. Si a esto se añade una situación de discapacidad o dependencia, se producen a menudo escenarios de discriminación múltiple, que limitan seriamente las posibilidades de integración de estas mujeres en el ejercicio de su ciudadanía y de su desarrollo integral. Es fundamental promover su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación siempre que sea posible o, al menos, favorecer el mayor grado de autonomía en aquellos casos en los que su situación de dependencia no permita fijar objetivos más ambiciosos

- Entre las personas con discapacidad, las mujeres afrontan desigualdades en la educación formal, en su tasa de actividad, en las relaciones afectivas, en su autopercepción, en los derechos sexuales y reproductivos, en la imagen que

de ellas presentan los medios de comunicación, incluso en el acceso a los servicios sociales. De hecho, siendo mayor el número de mujeres que de hombres con discapacidad, ellas acceden en menor medida a los recursos sociales que la Administración pone a su disposición. Por ello, afrontar la atención a estas personas desde una perspectiva de género es fundamental para que las mujeres tengan las mismas posibilidades de acceso a los servicios que se ofrecen, y para propiciar un cambio de mentalidad en la población que modifique las actitudes hacia las mujeres pertenecientes a este colectivo

- Aún se detecta segregación vertical en el personal directivo del Servicio Andaluz de Salud. Asimismo, el elevado número de profesionales que se adscriben a las áreas de Atención Social y Sanitaria demanda a la organización el ejercicio de una política activa de fomento de la corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral y familiar

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

ÁREA DE SALUD

31P SERVICIO DE APOYO A LAS FAMILIAS

Este programa presupuestario tiene su soporte normativo en el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas. El programa se ocupa específicamente de la atención a las personas cuidadoras, que habitualmente son mujeres. Igualmente gestiona los Programas de Atención Infantil Temprana y el Plan Andaluz de Alzheimer, proyectos de actuación recogidos en los sucesivos Decretos de Apoyo a las Familias Andaluzas.

Los objetivos del programa presupuestario para 2013 son los siguientes:

- Mejorar la calidad de vida de los menores de 6 años con trastorno de desarrollo o riesgo de padecerlo, y sus familias, en el ámbito de la atención infantil temprana
- Prestar atención integral a las personas afectas de Alzheimer y apoyo a las personas cuidadoras en todas las fases de la enfermedad, teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Informar, formar, ayudar y asesorar a las personas afectas, familias cuidadoras y asociaciones implicadas en la Enfermedad de Alzheimer, teniendo en cuenta la perspectiva de género

Para la consecución de dichos objetivos, el programa desarrollará las siguientes actuaciones:

- Desarrollar intervenciones específicas en los Centros de Atención Infantil Temprana. Asegurar la Coordinación, la Intersectorialidad y la Continuidad de la Atención
- Atender a la familia cuidadora, formando un elemento común la persona afecta y la familia que le cuida
- Asesorar a las familias cuidadoras y a las Asociaciones de Familiares

Para evaluar el grado de consecución de los objetivos descritos, el programa utilizará los siguientes indicadores: número de profesionales (hombres y mujeres) que prestan asistencia dental; número de niños y niñas de 6 a 15 años cubiertos por la asistencia dental; número de niños y niñas atendidos por el plan de atención infantil temprana; número de niños y niñas de 6 a 15 años atendidos por profesionales concertados; número de organizaciones asociadas al Plan de Alzheimer; número de hombres y mujeres pertenecientes a las asociaciones confederadas del Plan de Alzheimer; número de niños y niñas que participan en el programa aprende a sonreír; número de niños y niñas que participan en el programa sonrisitas; número de hombres y mujeres mayores en plazas del programa de estancia diurna; número de hombres y mujeres mayores en plazas de respiro familiar; número de hombres y mujeres con discapacidad en plazas del programa de estancia diurna; número de plazas en centros ocupacionales de hombres y mujeres con discapacidad; número de hombres y mujeres mayores en plazas de centros ocupacionales para personas con discapacidad; número de plazas concertadas para hombres y mujeres mayores; número de hombres y mujeres con discapacidad en plazas concertadas; número de hombres y mujeres con plazas de respiro familiar de personas con dicapacidad; número de ayudas por parto múltiple para niños y niñas; número de ayudas por nacimiento del tercer hijo o hija y número de hombres y mujeres en estancias de fin de semana.

41D SALUD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN

La ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía, en el capítulo I del Titulo 1, dedicado a la Equidad y Salud Pública establece en el artículo 5 que “la Administración sanitaria de Andalucía desarrollará las políticas de solidaridad y equidad en salud garantizando la aplicación de acciones que permitan adecuar las políticas, estrategias y acciones 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 las perspectivas de género y edad en todas sus actuaciones".

En este contexto, el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos para 2013:

- Visibilizar la variable género como determinante de desigualdades en la salud adolescente, en el marco del programa Forma Joven
- Promover la igualdad de género en las relaciones afectivo-sexuales en la adolescencia, en el marco del programa Forma Joven
- Impulsar la estrategia de desarrollo de la Acción Local en Salud en Andalucía y la implantación de Planes Locales de Salud, en colaboración con las Corporaciones Locales, con perspectiva de género
- Asegurar la incorporación de la perspectiva de género a todas las iniciativas que se promuevan y desarrollen desde el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA)
- 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
- 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
- Eliminar las desigualdades que, por factores ligados al género, se producen en el acceso a recursos y servicios
- Promover una representación igualitaria de hombres y mujeres profesionales de salud mental en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad de la red pública de salud mental
- Promover el enfoque de género en las diversas líneas de trabajo del Plan Integral contra el Tabaquismo de Andalucía (PITA)
- Controlar la epidemia tabáquica en las mujeres andaluzas: Talleres de formación sobre "Enfoque de Género en el control de la epidemia tabáquica"
- Favorecer la discriminación positiva hacia aquellas mujeres con mayores dificultades para la normalización

- Controlar la epidemia de obesidad entre los menores de Andalucía con perspectiva de género en el marco del Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía (PIOBIN)
- Mejorar la atención detectando la diabetes durante el embarazo (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, en el marco del Plan Integral de Diabetes Mellitus de Andalucía (PIDMA)
- 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
- Promover la detección precoz y la atención a las mujeres víctimas de violencia de género
- Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la salud sexual y reproductiva (SSyR)
- Promover el acceso de las mujeres a la mejor información disponible en materia de SSyR
- Desarrollar estudios que profundicen en los elementos de desigualdad en materia de SSyR
- Mejorar la sensibilización, formación y la comunicación entre profesionales sobre la SSyR
- Promover la Parentalidad Positiva durante el Proceso de Embarazo, Parto y Puerperio en el marco del Plan de Humanización de la Atención Perinatal de Andalucía (PHAPA)
- Contar con un estudio multicéntrico para la adecuación a los estándares clínicos de las indicaciones de la cesárea
- Integrar la perspectiva de género en las actuaciones, seguimiento y evaluación del Plan Andaluz frente al VIH y otras Infecciones de Transmisión Sexual (PASIDA)

Para la consecución de los objetivos anteriores, el programa presupuestario desplegará las siguientes actuaciones:

- 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: (1) Centros de Educación Secundaria, (2) Centros de Protección de Menores, (3) Centros de Día y de Internamiento de Justicia juvenil, (4) Ayuntamientos, y (5) Asociaciones juveniles y otros
- Una vez adaptado y modificado el sistema de registro para desglosar todos los datos de todas las actuaciones y actividades por sexo, el siguiente paso consiste en explotarlos y difundirlos. Para el curso 2012-2013 se pretende elaborar un informe con la explotación de todos los datos por sexo. Esto permitirá conocer las tendencias de las chicas en cuanto a sus hábitos de salud y conductas de riesgo en relación con: sexualidad y relaciones afectivas, salud mental, adicciones, convivencia y estilos de vida. Sólo de esta manera podremos planificar y diferenciar las intervenciones en todas aquellas materias en las que el componente género sea determinante e implique una desigualdad con respecto a los chicos
- Asesoramiento y formación en el ámbito local para la elaboración de su estrategia y Planes Locales de Salud con perspectiva de género
- Creación de un grupo de trabajo permanente, que sirva para impulsar la estrategia anterior y que, con carácter asesor, colabore y proporcione apoyo y asesoramiento al resto de estrategias o actividades del PISMA
- Incrementar el número de cursos acreditados sobre perspectiva de género y salud mental dirigidos a profesionales de Salud Mental y Atención Primaria
- Elaborar 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, desarrollar estrategias específicas para colectivos de mayor riesgo de violencia y desigualdad sexista e implantar canales eficaces de comunicación entre profesionales
- Publicar y difundir la Guía de materiales para el afrontamiento de las dificultades de la vida cotidiana. Estos materiales 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. Se trata de una herramienta para reforzar las capacidades de afrontamiento de acontecimientos adversos de la vida. Aunque este material de autoayuda va dirigida a la población general, se

beneficiarán, fundamentalmente, las mujeres, ya que entre el 73% y el 80% de este tipo de pacientes son mujeres

- Elaborar y poner 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
- Fomentar la investigación en salud mental desde una perspectiva de género y desarrollar una línea de investigación específica en género y salud mental
- Desglosar por sexo del número de personas atendidas en los dispositivos de salud mental cuya información se refleja en los boletines mensuales y anuales de actividad asistencial
- En la Historia Digital se pretende incorporar preguntas centinelas que ayuden a detectar situaciones de violencia de género
- En la Historia Clínica de Diraya, está previsto incorporar variables relacionadas con la perspectiva de género en salud mental
- En el ámbito de la formación continua que el Programa de Salud Mental tiene en su plan de formación, se promoverá, en términos de participación, la igualdad entre hombres y mujeres
- Publicación de los resultados del "Proyecto PISMA-ep", de investigación epidemiológica sobre salud mental en la Comunidad Autónoma
- Desarrollar el proyecto de investigación: Actitud sexista en profesionales de salud mental en Andalucía, coordinado por la línea estratégica del II PISMA "Salud Mental y Género"
- Desarrollar el proyecto de investigación: 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
- Desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias de este Plan Integral
- Incluir 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/barreras en el acceso a los recursos y servicios, las características de uso de los mismos y la satisfacción obtenida con las prestaciones

- Desarrollo e implantación de los Grupos Socioeducativos en Atención Primaria (GRUSE). Con la implantación de los GRUSEs se pretende motivar y educar a las mujeres que acuden a centros de Atención Primaria con síntomas inespecíficos de malestar físico y/o emocional para los que no se encuentra causa orgánica y no suelen responder a un tratamiento farmacológico, junto a una percepción de incapacidad para manejar o afrontar situaciones adversas a manejar los síntomas emocionales y problemas de la vida cotidiana con los que se enfrentan y, en último término, prevenir enfermedades mentales desde un triple enfoque: de Promoción de la salud mental, de activos de salud y de género. Se trata de una actividad grupal socio-educativa organizada en ediciones de 8 sesiones como mínimo. Para cada edición se conforma un grupo de un máximo de 15 mujeres, que durante 8 semanas asisten a una sesión inicial, 6 sesiones de contenidos relacionados con la potenciación de activos en salud mental y una última sesión de cierre

- Estudiar e implantar estrategias para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional a la hora de implantar las acciones que propone este Plan Integral

- Realizar una acción formativa sobre la perspectiva de género en salud mental, con participación de profesionales tanto de salud mental como de otros ámbitos sanitarios e intersectoriales

- Realizar una acción formativa sobre el desarrollo e implantación de los GRUSES (Grupos Socioeducativos de Atención Primaria). Para el desarrollo de esta estrategia, en el año 2011 se desarrolló un curso de formación para formadores. A lo largo de 2012, en colaboración con la EASP (Escuela Andaluza de Salud Pública), se están llevando a cabo 8 ediciones a nivel provincial de la actividad formativa “GRUSES 2012”, de 70 horas (35 presenciales y 35 no presenciales). Durante la fase no presencial, las personas participantes, trabajadoras sociales de Atención Primaria, implantan un grupo en su respectivo centro de salud

- Elaboración de diversos materiales de educación para la salud específicos para mujeres

- Difusión en el ámbito educativo, laboral, asociativo y comunitario, con enfoque de género, de los recursos de deshabituación tabáquica existentes en Andalucía

- Incluir en los sistemas de información de las UGC (Unidades de Gestión Clínica) el consumo de tabaco y exposición al HAT (Humo Ambiental del Tabaco) de las mujeres con discapacidad, diagnóstico e intervención

- Formación de un grupo de trabajo que diseñe indicadores que midan datos relevantes respecto a la atención con perspectiva de género
- Difusión del Informe sobre "Las mujeres y el tabaco"
- Desarrollar el proyecto de investigación sobre consumo de tabaco y exposición al humo de tabaco ambiental en las mujeres gestantes de Andalucía
- Propuesta de trabajo conjunta PITA-PAIMD (Plan de Acción Integral para mujeres con Discapacidad de Andalucía)
- Inclusión en los contenidos de la necesidad de que las diversas actividades de control del tabaquismo lleguen a los diferentes colectivos de personas con discapacidad, sensibilizando a todos los y las profesionales sobre la necesidad de incluir consejo básico con entrega de material de EpS (Educación para la Salud) en cualquier interacción con las mujeres con discapacidad y adaptar los materiales para que el formato no suponga una barrera para la accesibilidad a los mismos
- Elaboración de diversos materiales de educación para la salud sobre estilos de vida saludable específicos para las niñas y las adolescentes
- Mantener el sistema de información desagregado por sexo e incluirlo en los diferentes desarrollos
- Elaborar un informe sobre obesidad infantil con enfoque de género y desigualdades socioeconómicas
- Incluir la perspectiva de género en las actividades de formación del Plan
- Formación de un grupo de trabajo que diseñe indicadores que midan datos relevantes respecto a la atención con perspectiva de género
- Organización de equipos multidisciplinares de diabetes y embarazo (Obstetricia, Endocrinología, Enfermera educadora, Matrona) de referencia para cada área geográfica
- Oferta de determinación de HbA1c capilar (punción en el dedo) con periodicidad mensual durante todo el embarazo
- Rediseño de 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)

- Rediseño de los procedimientos de recuperación, tratamiento, análisis y distribución de los datos por estratos de edad y sexo, territorio y nivel socioeconómico
- Constituir un espacio de comunicación entre profesionales especialmente formados y sensibles (Red Formma)
- Extender la sensibilización y la formación en violencia de género a todo el personal de salud del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA)
- Incluir los programas de sensibilización contra la violencia de género como objetivos en los acuerdos de gestión/contrato-programa de la Consejería de Salud-Servicio Andaluz de Salud y Agencias Públicas Sanitarias
- Acreditación de la calidad de la formación de los programas sobre salud y violencia de género
- Puesta en marcha del Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género en todos los centros sanitarios
- Puesta en marcha del Protocolo Andaluz para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género en las Urgencias
- Facilitar a la población información y educación para la salud sexual y reproductiva considerando las relaciones de género además de las necesidades y/o situaciones específicas de los distintos grupos poblacionales y los diferentes contextos de vulnerabilidad
- Promover una atención de SSyR en los distintos ámbitos asistenciales, basada en la calidad, equidad y enfoque de género, dentro del marco de los derechos sexuales y reproductivos y teniendo en cuenta los diferentes contextos de vulnerabilidad y diversidad
- Mejorar la formación, en materia de SSyR, del conjunto de profesionales que trabajan en los diferentes ámbitos de intervención socio-sanitaria, desde un enfoque de género
- Promover una vivencia satisfactoria de la sexualidad y la reproducción, como un valor positivo y activo para el bienestar y la salud de las personas
- Distribuir material de anticoncepción de urgencia dirigido especialmente a la información a la ciudadanía, editado en 5 idioma
- Reeditar y distribuir el folleto de “Métodos anticonceptivos”

- Elaboración, distribución y traducción a cinco idiomas de tres folletos informativos sobre: IVEs (Interrupción Voluntaria del Embarazo); derechos, ayudas y prestaciones para las mujeres embarazadas y apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad
- Distribuir el "Disco para determinar criterios médicos de elegibilidad para el uso de anticonceptivos", editado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) que será distribuido a todos los profesionales de Atención Primaria
- Activación de una línea de teléfono gratuita que responderá a las demandas de cualquier persona y a las dudas que puedan surgir sobre la SSyR durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana: 900 850 100
- Creación de una página web: www.juntadeandalucia.es/salud/saludsexualyreproductiva sobre SSyR
- Distribuir materiales para difundir el Teléfono de Salud Sexual y Reproductiva: 900 850 100 y página web, a la población general
- Desarrollar un estudio sobre contracepción: Percepción, acceso y uso en Andalucía. Pretende comprender mejor la toma de decisiones sobre las prácticas sexuales y contraceptivas
- Obtener evidencias sobre la sedoanalgesia en la IVE (interrupción voluntaria del embarazo)
- Diseño y creación de una red de expertos en materia de SSyR que desarrolle un programa de formación para los profesionales
- Dentro de la red de expertos en materia de SSyR, se ha diseñando un primer curso semipresencial para formación de formadores en actualización básica en SSyR. El programa de formación para los profesionales incluye la perspectiva de género, derechos y discapacidad. Igualmente, incluye el diseño y elaboración de materiales de formación para la impartición de los módulos formativos e iniciar una formación en cascada
- Impartir formación a partir del curso propuesto a través de los profesionales ya formados (formación de formadores) en los diferentes ámbitos de trabajo
- Puesta en marcha de una red de formación de formadores en materia de SSyR dirigida a profesionales del sistema público andaluz que contempla el enfoque de género de forma prioritaria (expuesta en actuaciones de B-2, Objetivo 4)

- Incorporación de contenidos de promoción de la parentalidad positiva en la Guía de Educación Maternal, en el Proceso Asistencial Integrado "Embarazo, Parto y Puerperio"
- Diseño y desarrollo de un programa específico de promoción de la parentalidad positiva en nacimientos prematuros
- Incorporar contenidos de promoción de parentalidad positiva en la "Guía para progenitores"
- Diseñar un programa de formación de formadores para enfermería obstétrica sobre promoción de la parentalidad positiva
- Llevar a cabo un pilotaje de dicho estudio en los hospitales de Riotinto (Huelva), Jerez (Cádiz), Virgen de la Victoria (Málaga), La Línea (Cádiz), Virgen de Valme (Sevilla) y de Alta Resolución de Écija (Sevilla), con las conclusiones pertinentes
- Mantenimiento de 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
- Desagregación por sexo de todas las variables que tengan que ver con personas, con adaptación de los instrumentos de medida
- Rediseño de los procedimientos de recuperación, tratamiento, análisis y distribución de los datos de VIH por estratos de edad y sexo, territorio y nivel socioeconómico
- Difusión del "Manual Básico: Buenas Prácticas en Infecciones de Transmisión Sexual" destinado a profesionales del sistema sanitario público

Para la evaluación de los objetivos y actuaciones fijados para 2013 el programa presupuestario utilizará los siguientes indicadores: número de alumnos y alumnas que participan en el programa de atención saludable; número de centros inscritos en el programa de alimentación saludable; número de chicos y chicas en programas a no fumar me apunto; número de chicos y chicas en campamentos de promoción de hábitos saludables en diabetes; número de chicos y chicas participantes en el programa Forma Joven y número de proyectos subvencionados en la atención-prevención de la prostitución.

41C ATENCIÓN SANITARIA

A través de este programa presupuestario se financia la actividad de todas las Agencias Públicas Sanitarias. Todas las Agencias cuentan ya con un Plan de Igualdad o dicho documento está en elaboración.

Las actuaciones en materia de igualdad de este programa presupuestario están enfocadas a orientar el funcionamiento interno de las organizaciones sanitarias dependientes de él a un funcionamiento equitativo en términos de género. En este sentido, se promueve que el sexo subrepresentado acceda al empleo en las distintas categorías profesionales, que el acceso de hombres y mujeres a los puestos de responsabilidad se dé en igualdad de condiciones, se promueven también la elaboración de una guía de adaptación al puesto de trabajo de mujeres en situación de maternidad, el desarrollo de protocolos para la prevención y atención sanitaria de la violencia de género, la elaboración de guías para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la incorporación de indicadores desagregados por sexo en el análisis de la actividad sanitaria. En un plano externo, se prioriza en las contrataciones de suministros y servicios las ofertas de proveedores que apliquen medidas de igualdad de género.

Y con respecto a la ciudadanía, se prevé la aplicación de programas sobre mejoras de humanización en atención perinatal, análisis del uso por sexo de las pruebas de alta tecnología aplicada en los problemas de salud más prevalentes y la realización de planes de atención a personas cuidadoras, entre otros.

Para poder profundizar en esta última dimensión relacionada con la asistencia sanitaria con perspectiva de género, el programa presupuestario ha fijado como objetivo para 2013 el siguiente:

- Crear un Banco con las mejores prácticas que en materia de género desarrollan las Agencias Públicas Sanitarias para su implantación general en las mismas

Para ello, ha fijado la siguiente actuación:

- A partir de los planes de igualdad existentes en las distintas Agencias Públicas Sanitarias, 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 en las distintas Agencias

Con respecto a los indicadores empleados por el programa para medir el grado de inclusión de la perspectiva de género en sus actuaciones, se emplearán, entre

otros, los siguientes: número de mujeres y hombres hospitalizados en Agencias; número de hombres y mujeres hospitalizados por intervenciones quirúrgicas en Agencias; número de consultas atendidas a hombres y mujeres; número de urgencias asistidas a hombres y mujeres; número de hombres y mujeres atendidos en hospitales concertados y número de hombres y mujeres ingresados en hospitales concertados.

41H PLANIFICACIÓN Y FINANCIACIÓN

Este programa presupuestario desarrolla sus actuaciones en el ámbito de la gestión de diversas entidades del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) y, en materia de igualdad de género, ha desarrollado en ejercicios anteriores actuaciones orientadas a lograr un funcionamiento equitativo de los mismos. Para ello ha impulsado la adopción de medidas de conciliación para el personal tales como la implantación de horarios flexibles, la creación de bancos de tiempo a disposición del personal y la creación de servicios de guardería en actividades realizadas en el exterior y de ludotecas.

Muestra de ello ha sido la elaboración de un plan de igualdad en la Escuela Andaluza de Salud Pública, que ha servido como referencia para el conjunto del SSPA y la impartición del Curso de Experto en Género y Salud por parte de dicha organización.

El programa presupuestario ha fijado para 2013 el objetivo de crear un banco con las mejores prácticas que en materia de género desarrollan las entidades de este programa para su posterior generalización.

Para ello su actuación estará enfocada a la puesta en común de las acciones que en materia de igualdad desarrollan las entidades para evaluar e implementar las mejores en función de su eficiencia.

Los indicadores de género del programa se refieren al número de horas de actividades formativas de la Escuela Andaluza de Salud Pública recibidas por hombres y por mujeres.

41K POLÍTICA DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN

Este programa presupuestario centra sus actuaciones en materia de igualdad de género en dos aspectos principales. El primero en promover el acceso de hombres y mujeres a los medios telemáticos de atención sanitaria con los que cuenta el

Sistema Sanitario Público Andaluz. El segundo es atajar las diferencias constatadas en el acceso de las mujeres y los hombres a las líneas de subvención de proyectos de investigación y en el acceso de ambos a las comunidades abiertas de innovación y de gestión del conocimiento. Siendo el SSPA una organización feminizada, las mujeres acceden a estos dos ámbitos en menor medida que los hombres.

En este sentido, el programa presupuestario ha fijado para 2013 los siguientes objetivos:

- Identificar, generar e intercambiar conocimiento útil para la organización, para los profesionales, y por ende para la ciudadanía
- Fomentar y desarrollar líneas de excelencia en innovación y en tecnologías de la información y comunicación
- Potenciar la autonomía de la ciudadanía respecto a su salud

Para ello desarrollará las siguientes actuaciones:

- Gestión y concesión de subvenciones para la investigación biomédica a proyectos de investigación según las líneas definidas en el "Plan Estratégico de Investigación, Desarrollo e Innovación en Salud 2011-2014". En la convocatoria de la Consejería de Salud y Bienestar Social de subvenciones para la financiación de la Investigación, Desarrollo e Innovación Biomédica y en Ciencias de la Salud en Andalucía para el año 2012, obtienen especial puntuación aquellos proyectos en los que participan mujeres como investigadoras principales, si la media de participación de mujeres como investigadoras principales de su área es inferior al 45%
- Elaborar una estrategia de información en salud a través de la creación de un Centro de Información y Documentación Sanitaria. Además, se potenciará la presencia de la información sanitaria en las redes sociales y la consolidación de los canales TICs para la participación en salud
- Facilitar la creación y consolidación de comunidades abiertas de innovación con la continuación de proyectos como el Banco de Prácticas Innovadoras o Living Lab Salud Andalucía. También se impulsarán plataformas de telemedicina para una mejora de la calidad sanitaria tanto desde el punto de vista de las personas usuarias como del conjunto de profesionales
- Elaboración de recursos para facilitar la autonomía de los y las pacientes y de la ciudadanía en sus relaciones con su salud teniendo en cuenta variables como el sexo, edad y ámbito rural o urbano, teniendo en cuenta el género como categoría de análisis

Para el seguimiento de los objetivos y actuaciones descritas, el programa presupuestario utilizará los siguientes indicadores: número de mujeres y hombres inscritos en el Banco de Prácticas Innovadoras (BPI); número de hombres y mujeres que acceden a la biblioteca virtual del SSPA; número de consultas atendidas a hombres y mujeres en el teléfono Andalucía 24 horas.

16.31 SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

41C ATENCIÓN SANITARIA

Este programa presupuestario ha fijado para 2013 los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, en las actuaciones de promoción y protección de la salud, y en la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de la recuperación
- Promover la incorporación de la perspectiva de género al ámbito de la investigación biomédica y social relacionada con la salud
- Promover una representación igualitaria de hombres y mujeres profesionales de salud mental en los espacios de toma de decisiones y responsabilidad de la red pública de salud mental
- Introducir la Perspectiva de Género en Salud Mental, como una herramienta de trabajo para la detección de la desigualdad entre mujeres y hombres, evaluar el modo en que ésta condiciona el equilibrio emocional y la salud mental de las personas, y avanzar hacia la implantación de roles igualitarios en el ámbito familiar, laboral y social, que contribuyan a la salud mental de las poblaciones actuales y venideras, se convierte en una prioridad para la red de profesionales de Salud Mental de Andalucía y para el Plan Integral de Salud Mental de Andalucía (PISMA).

Para la consecución de los objetivos anteriores se han diseñado las siguientes actuaciones:

- Introducir la perspectiva de género en todos los planes, programas, estrategias, actuaciones y procesos asistenciales integrados

- Adaptar la atención sanitaria a las necesidades de la población, teniendo en cuenta las diferentes situaciones, estilos de vida, estereotipos en torno a colectivos sujetos a múltiple discriminación y estereotipos de género en el proceso de atención directa

- Garantizar la equidad en la atención, teniendo en cuenta la prevalencia de las enfermedades en función del sexo, así como las diferentes formas de enfermar y las respuestas terapéuticas de las mujeres y de los hombres

- Detectar y corregir posibles desigualdades entre hombres y mujeres en la utilización de avances de tecnología aplicada sobre todo en los problemas de salud más prevalentes y con mayor impacto, coincidentes con los seleccionados en los Planes Integrales de Salud (especialmente: cardiovasculares, cáncer y diabetes)

- Incluir la perspectiva de género en los sistemas de gestión de calidad (mediante la consideración de la igualdad de género como criterio explícito de calidad), incorporando el análisis de los problemas/barreras en el acceso a los recursos y servicios, las características de uso de los mismos y la satisfacción obtenida con las prestaciones

- Implantar, con carácter general, el Programa Promoción de la Humanización en la Atención Perinatal de Andalucía (PHAPA), en el Sistema Sanitario Público Andaluz. El programa pretende desarrollar un nuevo modelo de atención perinatal más humanizado, en el que las nuevas tecnologías sean compatibles con la participación de la población, mediante una mayor incorporación de la madre, el padre o la pareja al nacimiento, en colaboración con profesionales de la salud. En este contexto se plantea desde la Consejería de Salud un proyecto con diferentes líneas de actuación que permitan el avance y mejora en lo que a atención perinatal se refiere. Estas líneas pretenden específicamente: (1) La implantación de iniciativas de atención humanizada al parto normal, (2) La implantación de iniciativas para la promoción de la lactancia materna, (3) La implantación de protocolos basados en la evidencia científica, (4) La implantación de iniciativas para promover "Hogares Libres de Humo", (5) La implantación de iniciativas para la atención a la mujer embarazada fumadora y su pareja según un programa específico adaptado a esta situación (6) La implantación de iniciativas de atención multicultural al proceso de embarazo, parto y puerperio y (7) La implantación de intervenciones de apoyo para la participación de los hombres

- Desarrollo del Protocolo Andaluz de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género desde los centros del SSPA

- Articulación de medidas y estrategias para la prevención y detección de prácticas que atenten contra la integridad y los derechos de las mujeres y las niñas, especialmente la mutilación genital femenina
- Establecimiento de garantías para los derechos y la dignidad de las personas en cuanto al desarrollo de su salud sexual y reproductiva y la prevención de las situaciones de riesgo derivadas de estas, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil
- Programas de promoción, sensibilización y concienciación de la salud en el lugar de trabajo en los que se aborden, con enfoque de género, temas sobre alimentación, actividad física, tabaquismo, etc.
- Fomento y mejora de medidas, dirigidas a las personas cuidadoras, que impulsen la corresponsabilidad y promuevan el autocuidado en los hombres y la participación de éstos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, asimismo, el conflicto entre los derechos de las personas cuidadoras y las personas en situación de dependencia
- Impulso de las medidas de salud contempladas en el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía
- Mejora de la accesibilidad a los centros de atención mediante la agilización de los procedimientos, fomentando el uso de las herramientas telemáticas, que mejoren los canales de coordinación interniveles, que fomenten el acto único, etc.
- Desarrollar estudios y análisis de vigilancia de la salud de la población, con perspectiva de género, incorporando información tanto cualitativa como cuantitativa y contemplando variables sociodemográficas en materia de salud
- Incorporar la variable sexo en los sistemas de información sanitarios que permitan identificar situaciones de desigualdad relacionándola con otras variables sociodemográficas
- Incluir en todas las estadísticas de acceso y de actividad de los servicios sanitarios los resultados diferenciados para mujeres y hombres y por grupo de edad
- Incluir la variable sexo y edad en las herramientas de información en el campo de la investigación
- Identificar las variables que afectan al diferente acceso a la investigación por parte de los profesionales hombres y mujeres

- Colaborar con otras instituciones implicadas en el estudio de temas relativos a la Igualdad de Género tanto en el ámbito estatal (Observatorio de Salud y Género del Ministerio de Sanidad y Consumo) como en el ámbito de otras comunidades autónomas

- Impulsar la realización de estudios sobre la existencia (y causalidad) de desigualdad entre hombres y mujeres en materia de accesibilidad a los recursos sanitarios

- Realizar investigaciones sobre problemáticas de salud que afectan de forma diferente a mujeres y a hombres, y sobre tendencias a la medicalización de la vida, especialmente en las mujeres, identificando las variables sociodemográficas relevantes

- Determinar prioridades en la investigación realizada en Andalucía según las diferencias por sexo y a las desigualdades por género, con el consecuente apoyo a las líneas de investigación que generen conocimiento, que contribuya a reducir las desigualdades y a una justa atención diferencial

- Tomar en consideración las recomendaciones formuladas desde diversos ámbitos para el diseño, planificación y ejecución de estudios e investigaciones sensibles al género

- Crear un grupo de trabajo permanente, que sirva para asesorar, colaborar y apoyar las estrategias y actividades del Plan Integral de Salud Mental (PISMA)

- Elaborar 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 en general, desarrollar estrategias específicas para colectivos de mayor riesgo de violencia y desigualdad sexista e implantar canales eficaces de comunicación entre profesionales

- Desarrollar una guía metodológica sobre cómo incorporar la perspectiva de género a las diversas estrategias de este Plan Integral

- Elaborar y poner en marcha un Plan de Formación en Género y Salud Mental dirigido a todos los colectivos profesionales implicados en la prevención y la atención de los problemas de salud mental, incluyendo a las diversas estructuras administrativas

Para el seguimiento de los objetivos y actuaciones fijados por el programa presupuestario para 2013, se emplearán los siguiente indicadores: número de hombres y mujeres atendidos en atención primaria; número de hombres y mujeres atendidos

en urgencia en atención primaria; número de hombres y mujeres dados de alta en los hospitales; índice de complejidad hospitalaria de hombres y mujeres; número de altas de cirugía mayor ambulatoria de hombres y mujeres; índice de complejidad de cirugía mayor ambulatoria de hombres y mujeres; consultas de atención especializada a hombres y mujeres; demora media en la primera consulta especializada a hombres y mujeres; demora media en el procedimiento diagnóstico a hombres y mujeres; número de hombres y mujeres tratados en hospital de día médico; cobertura para mujeres y hombres del proceso de asistencia integrado de diabetes, y número de hombres y mujeres hospitalizados por traumatismo cráneoencefálico grave.

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. Para 2013 el objetivo que se ha marcado el programa es el siguiente:

- Sensibilizar y cualificar al resto de la familia, fundamentalmente hombres, en la responsabilidad compartida del cuidado familiar

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 el cuidado de las personas cuidadoras familiares incluidas en la atención domiciliaria. Inclusión progresiva de hombres para su sensibilización y coparticipación del cuidado familiar
- Fomento de 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)
- Orientación familiar para la distribución, organización y optimización del cuidado familiar por los miembros de la familia: hombres y mujeres
- Ofrecer una información/formación integral, además de las propias del cuidado/autocuidado, otras de carácter socio-sanitario, acceso a los servicios, prestaciones económicas, acceso a los recursos materiales para el cuidado, entre otras

- Orientación y mediación en los conflictos familiares y con el entorno en relación con el cuidado del familiar, especial mención a la co-partipación del 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 y a trabajar para, en definitiva, hacer efectivo un modelo de cuidado familiar más "justo"
- Flexibilización de horarios y de herramientas telemáticas como teléfono e Internet para que, facilitando el acceso se puedan realizar trámites, consultas y otros aspectos que forman parte del cuidado familiar por otros miembros de la familia, favoreciendo la distribución de tareas en la unidad familiar
- Segregación de los indicadores de seguimiento, evaluación e impacto del plan de atención a las personas cuidadoras en Andalucía por razón de sexo

Para la evaluación de las actuaciones y del objetivo establecido para este ejercicio por el programa presupuestario se emplearán los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres susceptibles de atención domiciliaria; número de hombres y mujeres que reciben atención domiciliaria; número de hombres y mujeres cuidadores/as en la cartera de servicios; número de hombres y mujeres cuidadores/as de personas con gran discapacidad susceptibles de identificación; número de niños y niñas susceptibles de recibir atención en salud mental; número de niños y niñas que asisten a consultas ambulatorias de salud mental infanto-juvenil; número de niños y niñas atendidos en dispositivos de salud mental infanto-juvenil; porcentaje de hombres y mujeres con cobertura para ser valorados en el domicilio; porcentaje de hombres y mujeres cuidadores/as valoradas en el domicilio y porcentaje de hombres y mujeres con cobertura de la tarjeta +cuidados.

41A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

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 2013:

- 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 de Formación Sanitaria 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

El programa empleará los siguientes indicadores para analizar el cumplimiento de los objetivos y actuaciones diseñados para 2013: número de hombres y mujeres que asisten a cursos de formación para el personal y tiempo de formación recibido por hombres y mujeres.

41B FORMACIÓN SANITARIA, CONTINUA Y POSTGRADO

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 2013 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
- Garantizar el asesoramiento y la formación del personal en materia de género, con objeto de desarrollar procesos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, facilitando un mayor conocimiento de las diferencias entre unos y otras, que permita evitar y corregir las discriminaciones que de ellas se derivan

- Incluir y fomentar la formación, docencia e investigación en materia de igualdad de género
- Evaluar la existencia de diferencias entre las necesidades y prioridades de hombres y mujeres, especialmente en el momento de planificar los cursos de capacitación y formación para que existan iguales oportunidades, igual trato e iguales condiciones
- Potenciar los principios de conciliación en 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:

- Desarrollo de programas de formación específica en materia de igualdad de género y de oportunidades, prestando especial atención a la formación de los docentes
- Inclusión de indicadores de género para la evaluación de los planes de formación. Realización de estadísticas y recogida de datos desagregados por sexo
- Realización de actividades formativas dirigidas a los responsables de formación para aplicar la integración de la perspectiva de género en los planes de formación
- Identificación de posibles brechas de género mediante el análisis de: tasas de cobertura, identificación de necesidades formativas atendiendo a las diferentes realidades a las que se enfrentan hombres y mujeres; razones de la desigual participación de hombres y mujeres, etc.
- Información y documentación sobre buenas prácticas que incorporan la perspectiva de igualdad de género en salud, especialmente en el ámbito formativo
- 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 sexo

Para medir la ejecución de las actuaciones antes descritas se emplearán los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres que participan en actividades internas y en actividades externas; número de hombres y mujeres que asisten a cursos de la Escuela Andaluza de Salud Pública; número de hombres y mujeres que asisten a otras actividades formativas; número de hombres y mujeres facultativos

internos residentes en formación; número de hombres y mujeres matronas/es en formación; número de enfermeros y enfermeras internos residentes de empresa; número de enfermeros y enfermeras internos residentes de enfermería familiar y comunitaria y, por último, número de enfermeros y enfermeras internos residentes de enfermería pediátrica.

41E HEMOTERAPIA

El programa de hemoterapia comprende la recepción de la donación altruista de sangre, plasma y plaquetas, hasta la transfusión de estos componentes a los pacientes que lo necesitan. Para ello, la donación se promociona en campañas dirigidas a la población en general.

Los datos manejados por este programa presupuestario ponen de manifiesto que el número de mujeres donantes sigue siendo ligeramente inferior al de hombres, debido fundamentalmente, a una mayor dificultad por parte de las mujeres en el acceso a los puntos de donación.

Por este motivo, para 2013 el objetivo marcado por el programa presupuestario es:

- Aumentar la captación de donantes del sexo femenino

Para ello desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Obtener datos diferenciados por sexo de los pacientes transfundidos por los Centros de Transfusión que tienen asumida esta actividad y solicitar este dato a los hospitales
- Desarrollar actuaciones destinadas a aumentar la captación de donantes de sexo femenino

El indicador utilizado por este programa es el referido al número de hombres y mujeres donantes.

41F TRASPLANTES DE ÓRGANOS

La Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía, desde el Sistema de Información de la Coordinación Autonómica de Trasplantes de Andalucía (SICATA), recoge toda la actividad de donación y trasplante de órganos y tejidos de Andalucía desagregada por sexo, con el fin de poder analizar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en Andalucía.

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.

En relación a los trasplantes, ésta continúa siendo 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. En los datos de trasplante de cornea no existen diferencias significativas.

Para 2013 el programa presupuestario se ha marcado el siguiente objetivo:

- Incrementar la donación y el trasplante de órganos y tejidos en Andalucía, entre hombres y entre mujeres

Para ello desarrollará las siguientes actuaciones:

- Gestión del Programa de detección, extracción y trasplante de órganos y tejidos
- Campañas de promoción de la donación y el trasplante de órganos y tejidos
- Estimulación del trasplante renal de donante vivo, donación cruzada y donación en parada cardíaca
- Formación de coordinadores de Trasplantes
- Formación destinada a MIR de Medicina Intensiva
- Formación para profesionales del Área de Urgencias
- Planes específicos para reducir la negativa familiar a la donación de órganos

El programa cuenta con los siguientes indicadores: tasa por millón de habitantes de hombres y mujeres donantes; tasa de hombres y mujeres con trasplante renal; tasa de hombres y mujeres con trasplante hepático; tasa de mujeres y hombres con trasplante cardiaco; tasa de mujeres y hombres con trasplante pulmonar; tasa de mujeres y hombres con trasplante de córnea y tasa de mujeres y hombres con trasplante de páncreas.

41G PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y FARMACÉUTICAS

En el sistema de información de farmacia (FARMA), se han introducido las modificaciones necesarias 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. Esto permitirá analizar el consumo farmacéutico y la

calidad de las prescripciones por sexo, aunque todavía quedan algunos pequeños segmentos de recetas (por ejemplo, las manuales) que no permiten obtener el sexo del paciente. Esta distinción del consumo farmacéutico por sexo, se obtiene a nivel de Andalucía, y por provincias, distritos de atención primaria, hospitales, unidades de gestión clínica y facultativos prescriptores.

Para 2013 el objetivo que se ha marcado el programa presupuestario en materia de género es:

- Obtener la máxima información posible desagregada por sexo

Para ello desarrollará la siguiente actuación:

- Analizar cómo incide la variable sexo en las prescripciones de medicamentos mediante el análisis de la información obtenida de los sistemas de información disponibles

Para analizar la evolución de sus actuaciones, el programa presupuestario cuenta con un indicador referido al porcentaje de hombres y mujeres que obtienen recetas prescritas y dispensadas.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal del Servicio Andaluz de Salud en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	4	27	31
Permiso por paternidad	766	0	766
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	48	2.040	2.088
Permiso adicional por parto o adopción	89	1673	1762
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	7	18	25
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	7.731	21.807	29.538
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	2	2
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	182	1.952	2.134
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	431	3.757	4.188
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	168	977	1145
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	14	69	83
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

31B PLAN SOBRE DROGODEPENDENCIAS

A través del Programa Presupuestario 31B "Plan sobre Drogodependencias" se desarrollan 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, y se establecen, como objetivos estratégicos, adaptar la red de atención a las drogodependencias a las demandas emergentes, diversificar la oferta terapéutica a las diferentes tipologías de usuarios, desarrollar una red de emergencia social, e impulsar programas preventivos en los ámbitos educativos, familiar, comunitario y laboral. Todo ello poniendo especial acento en los programas específicos de prevención que se dirigen a jóvenes y a poblaciones de riesgo, y en una mejor adaptación de la red de incorporación social a las necesidades de los colectivos.

El marco de actuación en cada ejercicio presupuestario viene delimitado por el Plan Andaluz sobre Drogas vigente, constituyendo éste el plan director de las políticas públicas en materia de adicciones. En este momento, pendiente de aprobación el III Plan, continua en vigor el II Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones.

Entre sus aportaciones principales figura el compromiso claro de hacer efectiva la perspectiva integrada de género para conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres. Este planteamiento se amplia en el III Plan, no sólo a las cuatro Áreas de intervención del II Plan: (Prevención, Atención Sociosanitaria, Incorporación Social), sino que se incorpora también a la de Gestión del Conocimiento.

La red asistencial andaluza de adicciones dispone de un potente Sistema de Información (SIPASDA), en el que todos los indicadores están desagregados por sexo, en las diferentes áreas de intervención, para poder monitorizar adecuadamente la realidad del fenómeno y adaptar la oferta de servicios a los cambios que se vayan produciendo y a la demanda real.

Para el ejercicio 2013 se plantea el siguiente objetivo:

- Integrar de manera efectiva la perspectiva de género en todas las áreas de actuación en materia de drogodependencias y adicciones para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, considerando la situación, condiciones y necesidades diferenciales de las mujeres y de los hombres

Para el logro del objetivo formulado se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- En materia asistencial, se planteará el desarrollo de estrategias dirigidas a atraer a la demanda latente de mujeres con problemas de drogodependencia y adicciones a los recursos y programas existentes
- En materia de prevención se llevarán a cabo acciones y programas que tengan en cuenta la perspectiva de género en relación con las motivaciones hacia el consumo, los factores de riesgo y protección, y los problemas asociados
- En los recursos residenciales se continuará adecuando la oferta de plazas según el sexo para equiparar los tiempos de espera de las personas y, en definitiva, para no provocar desigualdades de género. Igualmente, se continuará atendiendo a ciertos perfiles específicos en los recursos residenciales del modo necesario para que se evite romper la unidad familiar (madres con hijos menores de tres años, mujeres en el primer trimestre del embarazo o inicio del segundo y parejas en tratamiento)
- Se continuará con el análisis de los cuestionarios de percepción de tratamiento para poder enfocar posibles desigualdades que se presenten
- Se potenciará la participación de las mujeres en los Programa Red de Artesanos y Arquímedes con la finalidad de facilitar su acceso al mercado laboral y compensar la doble discriminación que padecen, como mujeres y como drogodependientes

El programa presupuestario empleará los siguientes indicadores para valorar el cumplimiento de sus actuaciones y objetivos: llamadas realizadas por hombres y mujeres al teléfono de información; alumnos y alumnas participantes en los programas de prevención, número de hombres y mujeres pacientes en recursos de internamiento; número de hombres y mujeres admitidos a tratamiento en el programa metadona; número de hombres y mujeres usuarios/as de la red de artesanos y número de hombres y mujeres contratados/as del programa de incorporación Arquímedes.

31E ATENCIÓN A LA INFANCIA

El programa presupuestario 31E Atención a la Infancia garantiza la continuidad de las políticas públicas dirigidas tanto a preservar los derechos de los menores como a colaborar con las familias andaluzas, a la luz de la Ley 1/1998, de los Derechos y la Atención al Menor. En ambos ámbitos de actuación se encuentra integrada la perspectiva de género, según el objetivo 1 de la línea de actuación 6 (Bienestar Social) del I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013.

El programa 31E tiene en 2013 los siguientes objetivos para la gestión de los recursos del sistema de protección de menores:

- La gestión de los recursos del sistema de protección de menores
- La sensibilización social y formación e investigación en materia de infancia y familias
- La prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social y el desarrollo y bienestar de las familias

Para la consecución de los objetivos anteriores se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- En el ámbito de los jóvenes extutelados atendidos y específicamente en el de los jóvenes inmigrantes, en su mayoría hombres, se continuará trabajando en su desarrollo educativo. Para ello y teniendo en cuenta las características de este colectivo (culturales, idiomáticas, religiosas…) los Centros de Protección y P+18 darán una respuesta adecuada a sus necesidades atendiendo al proyecto educativo individualizado de cada menor, o al itinerario personalizado de cada joven, en el contexto general y normalizado del Centro o del Programa
- En el ámbito de la sensibilización social y la formación e investigación en materia de infancia y familia las actuaciones fomentarán el buen trato a la infancia; con la transmisión a la sociedad del valor de la igualdad de género y la promoción de los derechos de la infancia desde una perspectiva de género
- En ese mismo ámbito se impulsará la investigación, formación y elaboración de documentación desde una perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento en materia de derechos y deberes de la infancia, principalmente a través del Observatorio Andaluz de la Infancia
- Con respecto a la prevención y detección de situaciones de dificultad, conflicto o riesgo social, el objetivo de género es seguir profundizando en el conocimiento concreto de las desigualdades en esta materia. También se procurará el fomento de la adquisición de habilidades sociales basadas en las relaciones de igualdad y libre de estereotipos sexistas en los menores integrantes de familias en situación de riesgo, especialmente con las que se interviene desde los Equipos de Tratamiento Familiar

Para el seguimiento de las actuaciones que se desarrollarán en 2013 el programa empleará los siguientes indicadores: número de niños y niñas atendidos en programas para situaciones de riesgo y vulnerabilidad social; número de niños y niñas atendidos

por los equipos de tratamiento familiar; número de niños y niñas atendidos por el programa de abuso sexual; número de niños y niñas extranjeros/as no acompañados atendidos; número de hombres y mujeres extutelados atendidos; número de niños y niñas en acogimiento familiar; número de niños y niñas en acogimiento familiar remunerado; número de propuestas de nuevas adopciones nacionales; número de chicos y chicas atendidos por el servicio de postadopción y número de expedientes de adopción internacional de niños y niñas.

31G BIENESTAR SOCIAL

El programa presupuestario 31G Bienestar Social tiene dos líneas de trabajo claramente diferenciadas. Por un lado, con los créditos de este programa y con la aportación de las Entidades Locales de Andalucía, se financia conjuntamente la Red de Servicios Sociales Comunitarios de la Comunidad Autónoma y, por otro lado, mediante la concesión de subvenciones a Entidades Locales y a entidades de iniciativa social, se atiende a personas de la comunidad gitana, personas inmigrantes, emigrantes temporeros/as, personas emigrantes andaluzas que retornan a nuestra Comunidad Autónoma, personas que tengan la condición de andaluces y residan fuera del territorio español o personas que tienen unas necesidades especiales y que requieren una atención social preferente. Asimismo, se atiende a personas que residen en Zonas con Necesidades de Transformación Social que, en la mayoría de los casos, podrían englobarse en algunos de los colectivos antes mencionados.

Esta doble línea supone diferentes enfoques en el informe de impacto de género del presupuesto por lo que se diferencian dos áreas: Área de servicios sociales comunitarios y Área de colaboración con entidades locales e iniciativa social para atender a colectivos en situación de vulnerabilidad.

Área de Servicios Sociales Comunitarios

Los Servicios Sociales Comunitarios constituyen la estructura básica del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía, orientado a la obtención de mayor bienestar social y calidad de vida de la población andaluza, así como a la prevención y eliminación de la marginación, tal y como se expone en el artículo 4 de la Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía.

Es sintomático que las personas usuarias que acceden a estos servicios sean más mujeres que hombres y más sintomático aún que los profesionales que trabajan en esta área sean en un 95% mujeres. El trabajo social, en este sentido, se encuentra asociado al papel de las mujeres por su relación con el cuidado, el servicio y la ayuda, entre otros.

Para el ejercicio 2013 el programa establece los siguientes objetivos en materia de Servicios Sociales Comunitarios:

- Conocer e incorporar la perspectiva de género en la atención a los usuarios de Servicios Sociales
- Potenciar la celebración de jornadas y cursos sobre la perspectiva de género destinadas al personal de los Servicios Sociales Comunitarios

Para para la consecución de dichos objetivos ha diseñado las siguientes actuaciones:

- Hacer una explotación interna de los datos de NETGEFYS (Sistema de Gestión de los Servicios Sociales Comunitarios) en función de la variable sexo de las personas usuarias de cada una de las prestaciones básicas
- Hacer una explotación interna de los datos de NETGEFYS en función de la variable sexo de las personas que trabajan en los Servicios Sociales Comunitarios
- Proponer cursos relacionados con este tema en el programa de cursos que el Ministerio competente organiza en colaboración con la Consejería de Salud y Bienestar Social
- Informar y formar a los profesionales de los servicios sociales comunitarios en cualquier actividad formativa sobre perspectiva de género

El programa empleará los siguientes indicadores para analizar el cumplimiento de sus actuaciones y objetivos: número de hombres y mujeres usuarios de servicios sociales comunitarios; número de hombres y mujeres profesionales de los servicios sociales comunitarios; número de cursos propuestos y número de hombres y mujeres profesionales formados.

Área de colaboración con entidades locales e iniciativa social para atender a colectivos en situación de vulnerabilidad

Desde este programa presupuestario se atienden diferentes colectivos que se encuentran en condiciones de especial vulnerabilidad dentro de nuestra sociedad.

El marco legal de esta área de actuación del programa presupuestario viene fijado, por una parte, por el artículo 46.2 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que señala que los poderes públicos tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial

vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas. Por otra parte, también es una referencia para el programa, el artículo 13 de la misma Ley, que dispone que la Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes. Con ello se pretende que las mujeres avancen en relación con las situaciones de desigualdad existentes y logren una mejor posición en la sociedad, a través de programas que contemplen las características y las diferencias en todas las etapas de su diseño.

Las mujeres son las usuarias mayoritarias de los servicios proporcionados a través de este programa presupuestario, y ello se debe a las especiales dificultades que padecen. En este sentido y para abordar la promoción de las condiciones de los hombres y de las mujeres pertenecientes a los colectivos antes mencionados, se fijan los siguientes objetivos para 2013:

- Resolver la convocatoria anual de subvenciones correspondiente a este programa presupuestario desde la perspectiva de género
- Conocer e incorporar la perspectiva de género, en el ámbito de actuación en la atención a las personas usuarias

De estos dos objetivos derivan las siguientes actuaciones dirigidas a su consecución:

- Incluir entre los criterios de valoración de las solicitudes en las líneas de "Subvenciones a Entidades Locales para la atención a personas inmigrantes", "Subvenciones a Entidades Locales para la atención a personas emigrantes temporeras andaluzas y sus familias" y "Subvenciones a Entidades Locales para intervención en Zonas con Necesidades de Transformación Social" lo establecido en el artículo 46 de la Ley 12/2007 otorgando una valoración del 0% al 20% de la puntuación total
- Incluir en la de valoración de las solicitudes de las líneas de subvenciones en el marco del Plan Integral para la Comunidad Gitana para núcleos de población de más de 20.000 habitantes y de menos de 20.000 habitantes un criterio de promoción de las mujeres gitanas andaluzas con una valoración de 0% al 14% de la puntuación total así como el de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género con una valoración del 0% al 5% de la puntuación total
- Incluir entre los criterios de valoración de las solicitudes en la línea de subvenciones para el "Mantenimiento de entidades privadas dedicadas al ámbito

social" el número, cualificación y vinculación laboral del personal adscrito a la entidad, así como porcentaje de hombres y mujeres sobre la totalidad de los mismos con una valoración del 0% al 15% de la puntuación total

- Incluir entre los criterios de valoración de las solicitudes de la línea "Subvenciones a entidades privadas para programa de Acción Social", en el apartado de Calidad del Programa, líneas de actuación transversal con expresa mención al género
- Hacer una explotación interna de los datos obtenidos en las memorias de ejecución de las distintas subvenciones en función de la variable sexo de las personas usuarias de las mismas

Para el seguimiento de las actuaciones de esta área el programa cuenta con los siguientes indicadores: número de subvenciones a entidades para favorecer la no discriminación por razón de sexo en Zonas con Necesidades de Transformación Social; número de subvenciones a entidades para favorecer la no discriminación por razón de sexo en la Comunidad Gitana de Andalucía; número de subvenciones para favorecer la no discriminación por razón de sexo en Colectivos con Necesidades de Transformación Social; número de subvenciones a entidades para favorecer la no discriminación por sexo en materia de inmigración; número de acciones individualizadas de inserción sociolaboral para hombres y mujeres; número de subvenciones individuales a emigrantes retornados y retornadas; número de hombres y mujeres atendidos/as en los recursos de acogida.

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 mayores y el área de discapacidad.

Área de infancia y familias

En el ámbito de Infancia y Familias, este programa presupuestario tiene como objetivo favorecer el bienestar, el desarrollo y la estabilidad de las familias andaluzas, desde una perspectiva global. A pesar de los avances registrados en materia de igualdad de género, las mujeres siguen soportando el mayor peso en las responsabilidades de tipo familiar. Esta sobrecarga se pone de manifiesto en múltiples facetas de la vida familiar, como su predominante papel en la atención a los mayores y menores y en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y compatibilizando el trabajo familiar con el profesional.

Por ello, este programa pretende paliar esta situación de desigualdad a través de los siguientes objetivos para 2013:

- Integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de Bienestar Social
- Realizar un seguimiento de la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de diagnósticos, proyectos y estudios relativos a políticas sociales e intervención social
- Establecer programas específicos para mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas o en riesgo de exclusión social
- Incorporar información estadística diferenciada por sexo en los sistemas de información que se aportan
- Formar en materia de igualdad al personal de los Servicios Sociales

Para ello se continuarán desarrollando dos actuaciones principales:

- Conceder las ayudas por partos múltiples
- Conceder las ayudas por tercer hijo/a

Ambas ayudas vienen reguladas por el Decreto 137/2002, de 30 de abril, de Apoyo a las Familias Andaluzas. En la sociedad actual existe un retraso importante en la edad de tener hijos/as y, a menudo, una renuncia a una segunda o tercera maternidad/paternidad. Ello es debido a los problemas derivados del desempleo, las restricciones del mercado laboral y las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral. Por ello, es preciso superar esta situación con un conjunto de ayudas entre las que se encuentran las de carácter económico por el nacimiento de un tercer o sucesivo hijo/a cuando la familia tenga otro o más hijos/as menores de tres años, así como en los casos de partos múltiples.

Para medir las actuaciones desarrolladas se utilizarán los indicadores sobre ayudas para partos múltiples de niños y niñas, y ayudas por nacimiento del tercer hijo o hija.

Área de mayores y discapacidad

La escasa incorporación al mercado laboral de las mujeres que ahora son mayores han limitado su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación. Además, muchas de estas mujeres han tenido reducidas oportunidades en materia educativa y una participación mínima en los procesos de adopción de decisiones,

factores estos que contribuyen a la tradicional falta de autonomía y al deterioro de la autoestima de las mujeres mayores, por lo que desde los poderes públicos se promoverá su participación en actividades formativas y culturales como estrategia para luchar contra el aislamiento social y favorecer su habilitación y capacitación.

Por otra parte, las mujeres mayores presentan mayor riesgo de ser objeto de maltrato físico y psicológico, debido a las actitudes sociales discriminatorias y a la ausencia de recursos económicos y educativos ya señalados, por lo que es básico sensibilizar a los profesionales y educar a la sociedad en general con el fin de reducir al mínimo los riesgos que entrañan para este colectivo todas las formas de abandono, discriminación y violencia, generando una mayor conciencia de esos fenómenos, y empoderándolas frente a estas situaciones, especialmente en situaciones de urgencia social.

En este contexto, el programa presupuestario se ha marcado para 2013 los siguientes objetivos:

- Impulsar en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a 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 proporcionarles una formación adecuada
- Establecer medidas de corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras en el desarrollo de las políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía
- 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 con discapacidad
- 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 emergencia a sus cuidadores y cuidadoras habituales

- Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad
- Iniciar la elaboración de la nueva ley de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, con perspectiva de género

Con objeto de facilitar la atención integral a las personas mayores y apoyar a las familias en la compatibilización de la vida laboral y vida familiar de todos sus miembros, hombres y mujeres, el programa presupuestario ha diseñado las siguientes actuaciones:

- Desarrollar 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
- Fomentar la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de Envejecimiento Activo, con especial atención a la educación permanente, y en aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y a lograr la "inclusión digital" de las mujeres mayores
- Continuar prestando el programa de estancia diurna, que facilita una atención integral de día mediante servicios de manutención, ayuda a actividades de la vida diaria, acompañamientos para personas en situación de dependencia, que mejoran o mantienen 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
- Continuar desarrollando 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 en períodos que oscilen entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias análogas
- Continuar desarrollando el programa de estancia de fin de semana, que atiende a personas mayores en centros especializados, tanto en fines de semana como en días festivos, en horario de diez a diecisiete horas, incluyendo los servicios de manutención y transporte, para aquellos casos en los que sea necesario

- Dar continuidad al programa de plazas residenciales que consiste en la concertación de plazas para personas mayores en centros públicos o privados con carácter de permanencia
- Dar continuidad a los Centros de Participación Activa para personas mayores, que prestan el servicio de comedor todos los días hábiles no festivos. Las personas beneficiarias de este servicio son los socios/as de los Centros de Participación Activa, titulares de la Tarjeta Andalucía Junta 65, modalidad oro, los cuales disfrutan de una bonificación del 50% en el precio de la comida
- Realizar un plan de formación para los/las profesionales de centros residenciales y de día para personas con discapacidad para sensibilizar sobre sesgos de género y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos
- 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

Para el seguimiento de sus actuaciones el programa cuenta con los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres mayores en plazas de estancia diurnas; número de hombres y mujeres mayores en plazas del programa de respiro familiar; número de hombres y mujeres con estancias de fin de semana; número de mujeres y hombres mayores en plazas concertadas; y número de mujeres y hombres con discapacidad que hacen uso del programa de respiro familiar

31R SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DISCAPACIDAD

Los datos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia muestran que hay un 65% de mujeres entre las personas beneficiarias de alguna prestación o servicio y una proporción aún mayor entre las personas cuidadoras en el entorno familiar. En concreto, el número de personas cuidadoras no profesionales que tenía suscrito el convenio especial a 31 de agosto de 2012 era de 51.217 mujeres por 3.856 hombres, lo que supone una proporción en torno al 93% de mujeres en este colectivo.

En este sentido, de conformidad con el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de las personas cuidadoras no profesionales, estas personas quedaban incluidas obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción de un convenio especial.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, si bien no se elimina la posibilidad de firmar este convenio especial, las cotizaciones a la Seguridad Social de las personas cuidadoras corren a cargo exclusivamente de ellas, un importe que asumía la Administración General del Estado.

Por otra parte, en el ámbito de la discapacidad, 2013 será el último año de ejecución tanto del Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad, que contiene una estrategia activa para eliminar los factores estructurales que devienen en desigualdades sociales manifiestas, como del Plan de acción integral para las personas con discapacidad 2011-2013, elaborado con perspectiva de género.

Los objetivos para 2013 del programa presupuestario son:

- Ampliar progresivamente el período de atención de las Unidades de Estancia Diurna de personas en situación de dependencia
- Facilitar la formación continua para la integración de la perspectiva de género en la formación entre los equipos profesionales del sistema de promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia
- 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 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 de las mujeres 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
- Sensibilizar a los profesionales de la red de centros residenciales y de día que atienden a personas con discapacidad en situación de dependencia sobre sesgos de género y capacitarles en el abordaje y la eliminación de los mismos
- Incorporar nuevos estándares de calidad con enfoque de género en la revisión que se haga de los contenidos de la Orden de 5 de julio de 2007, por la que se establece el proceso de evaluación externa de los centros residenciales y de atención diurna de personas con discapacidad
- Apoyar al movimiento asociativo de mujeres con discapacidad

- Iniciar la elaboración de la nueva ley de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, con perspectiva de género
- Favorecer el acceso de las mujeres con discapacidad a los recursos sociales

Para la consecución de dichos objetivos se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Elaboración y desarrollo de un Plan Estratégico en torno a los ejes que configuran el concepto de envejecimiento activo (educación, participación, seguridad y salud) y sus líneas transversales (género e intergeneracionalidad). Este Plan articulará una serie de actuaciones a tres niveles: (1) Plan Estratégico (a nivel de la Consejería); (2) Planes Provinciales (Delegaciones Provinciales); y (3) Programas de actividades (a nivel de centros)
- Fomento de la participación de las mujeres en las distintas acciones y programas de envejecimiento activo, con especial atención a la educación permanente, y a aquellas actuaciones destinadas a aprovechar los beneficios de las tecnologías de la información y de la comunicación y a lograr la "inclusión digital" de las mujeres mayores
- Impulso del programa de Turismo Activo, y en concreto de sus nuevas líneas para 2013, mediante la eliminación de diferencias para el acceso de personas mayores de 60 años inactivas laboralmente, medida que beneficia principalmente a las mujeres mayores. Gracias a este programa, las personas mayores tienen la posibilidad de ganar en conocimiento y experiencias a través de visitas a lugares representativos de nuestra geografía por su valor histórico, cultural o medioambiental, contribuyendo así a su realización personal
- 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
- Fomento de la participación de las mujeres mayores mediante su incorporación a los órganos de representación de los centros de participación activa, tal y como se contempla en el Título IV del Decreto 72/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los centros de participación activa, que modifica el sistema de listas abiertas que regulaba el anterior Decreto y establece la obligatoriedad de presentar candidaturas mediante el procedimiento de listas cerradas y paritarias, debiendo garantizarse, en todo caso, el cumplimiento del principio de representación equilibrada en la composición del órgano de representación

- Desarrollo del Programa Universitario para personas mayores "Aula de la Experiencia", con el fin de dar una oportunidad a aquellas personas que, ahora, después de la finalización de su etapa laboral o por otras circunstancias, deseen acceder a la formación y la cultura general, convirtiéndose en un foro de acercamiento y animación sociocultural, que posibilita el desarrollo comunitario de las personas mayores de 50 años, potenciando sus capacidades lúdicas y creativas en torno a la cultura
- Realización de programas y proyectos dirigidos a mujeres mayores que se llevarán a cabo en los centros de participación activa, con objeto de promover la participación y el empoderamiento de éstas a través de talleres y actividades socioculturales y asociativas
- Realizar un plan de formación de los y las profesionales de centros residenciales y de día para sensibilizar sobre sesgos de género y capacitar en el abordaje y la eliminación de éstos
- Concesión de subvenciones institucionales a entidades privadas sin ánimo de lucro constituídas por mujeres con discapacidad
- Elaboración del texto del anteproyecto de ley de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, con enfoque de género

Para realizar el seguimiento de los objetivos fijados para 2013, se utilizarán indicadores relativos a: los hombres y mujeres atendidos en las Unidades de Estancia Diurna; hombres y mujeres beneficiarios del programa de Turismo Activo; número de hombres y mujeres que participan en el Aula de la Experiencia; número de mujeres y hombres profesionales de centros residenciales que participan en los cursos de formación; número de asociaciones de mujeres con discapacidad que son subvencionadas en relación con el total de las asociaciones subvencionadas y número de 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 sobre el total.

32E INCLUSIÓN SOCIAL

Este programa presupuestario desarrolla funciones de gestión del Programa de Solidaridad, específicamente la relativa al desarrollo de la medida Ingreso Mínimo de Solidaridad. El Programa de Solidaridad apoya a aquellas unidades familiares cuyos ingresos mensuales máximos, por todos los conceptos y por todos los miembros, 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 Mínimo Interprofesional. Habitualmente, las mujeres suponen el 70% de las personas que solicitan este recurso.

El objetivo de este programa para 2013 es analizar las solicitudes atendidas desde el punto de vista de género, por lo que se realizarán las actuaciones necesarias en las bases de datos y en los sistemas informáticos para desagregar por sexo la información.

El indicador empleado para dar seguimiento a la actuación señalada será el número de unidades familiares beneficiarias del Ingreso Mínimo de Solidaridad en solicitudes cursadas por mujeres y por hombres.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Salud y Bienestar Social en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	3	14	17
Permiso por paternidad	27	3	30
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	127	129
Permiso adicional por parto o adopción	8	96	104
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	1
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	820	2.450	3.270
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	54	236	290
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	6	84	90
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	4	18	22
Reducción de jornada por guarda legal	10	74	84
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	4	4
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	12	13
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	2	6	8
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

34.00 PENSIONES ASISTENCIALES

I. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

31F PENSIONES ASISTENCIALES

Este programa presupuestario desarrolla la política de la Comunidad Autónoma de Andalucía relativa a la gestión de prestaciones económicas periódicas de carácter asistencial o complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva, con el objetivo general de mejorar las condiciones de vida de aquellas personas que carecen o tienen insuficientes recursos económicos para atender sus necesidades básicas. Son beneficiarias de estas prestaciones económicas las personas mayores o personas en situación de discapacidad con escasos recursos económicos. Las actuaciones que se desarrollan se concretan en:

- La gestión y pago de las pensiones del Fondo de Asistencia Social (FAS), que perciben las 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

Para realizar el diagnóstico de género de la realidad sobre la que actúa este programa presupuestario se han tenido en cuenta los datos estadísticos sobre el número de personas que perciben estas pensiones y ayudas económicas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, desagregados por modalidad (Jubilación o Invalidez), sexo, edad y provincia, al mes de mayo de 2012, y que han sido extraídos de las estadísticas oficiales de gestión y pago.

PRESTACIÓN	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
PENSIÓN FAS	704	16,6	3.544	83,4	4.248
SGIM LISMI	407	11,6	3.093	88,4	3.500
PNC	30.934	29,7	73.066	70,3	104.000
TOTALES	**32.045**	**28,7**	**79.703**	**71,3**	**111.748**

No obstante, hay que tener en cuenta que, tanto las pensiones como las ayudas sociales de carácter extraordinario, se otorgan en igual cuantía y con la exigencia de los mismos requisitos y en idénticas condiciones a hombres y mujeres. Las ayudas del Fondo de Asistencia Social y las pensiones no contributivas y los subsidios de garantía de ingresos mínimos que definen el derecho a las ayudas extraordinarias, se rigen por la normativa de ámbito estatal.

Sin embargo el mantenimiento de estas ayudas afecta especialmente a las mujeres, ya que la población femenina es quien percibe mayoritariamente estas prestaciones de carácter asistencial debido a que muchas mujeres no han cotizado a la Seguridad Social o no lo han hecho suficientemente como para causar derecho a una pensión contributiva, en tanto no han tenido acceso al mercado laboral.

A pesar de todo, un análisis por tramos de edad muestra otras diferencias de género que tienen que ver con el transcurso del tiempo. En los últimos años la diferencia entre el número de mujeres y hombres que se benefician de las ayudas se ha ido reduciendo, e incluso en las edades jóvenes existen más beneficiarios hombres que mujeres.

Personas beneficiarias de pensiones no contributivas por tramo de edad

EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Menores de 29	3.249	58,4	2.315	41,6	5.564
De 30 a 39	5.067	56	3.982	44	9.049
De 40 a 49	6.556	49,9	6.588	50,1	13.144
De 50 a 59	4.219	37,5	7.021	62,5	11.240
Más de 60	11.059	17,5	51.308	82,5	62.657
TOTAL	**30.150**	**29,7**	**71.214**	**70,3**	**101.364**

Nota: Datos a mayo de 2012

A la vista de estos datos, el objetivo del programa presupuestario para el ejercicio 2013 es mejorar las condiciones de vida de aquellas personas mayores o con discapacidad que carecen o tienen insuficientes recursos económicos para atender sus necesidades básicas, por lo que se continuarán gestionando las prestaciones económicas periódicas de carácter asistencial o complementarias a otros sistemas de protección pública de naturaleza no contributiva.

El programa presupuestario cuenta con los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres mayores incapacitados solicitantes; número de ayudas extraordinarias LISMI FAS gestionadas para hombres y mujeres; número de ayudas extraordinarias de pensiones no contributivas gestionadas para hombres y mujeres.

17.00 CONSEJERÍA DE TURISMO Y COMERCIO

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Corresponden a la Consejería de Turismo y Comercio, en virtud del Decreto 153/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería, las competencias relativas al turismo, al comercio y a la artesanía, mediante la planificación, la ordenación, la promoción y el desarrollo de dichas materias.

En la Industria turística andaluza trabajaban en 2011 más hombres que mujeres: un 58,8% (aproximadamente 200.000 ocupados) por un 41,2% (unas 140.000 ocupadas). Con respecto a 2010, en 2011 se ha reducido el número de ocupadas en la industria turística andaluza un 2,3%, mientras que ha aumentado el número de ocupados hombres (4,6%). Así, las trabajadoras del sector encadenan tres años consecutivos registrando pérdidas de puestos de trabajo, mientras que los hombres han aumentado su presencia tanto este año como el anterior.

En el sector turístico existe una segregación vertical en función de los diferentes subsectores. Así hay una mayor presencia de mujeres en el área de hoteles y alojamientos y en la restauración, y una mayor presencia de hombres en el transporte y en otras actividades turísticas.

Algunos estudios académicos[10] han analizado la brecha salarial de género en el sector turístico andaluz, obteniendo que la diferencia es de un 15% como media, en perjuicio de las mujeres, aunque esta diferencia varia entre las localidades costeras y las de interior. Estos estudios han estimado que un 64,6% de la diferencia salarial en las zonas de interior y de un 75,4% en los establecimientos costeros es atribuible a desigualdades de género.

Otras variables en las que se ha detectado que existen significativas diferencias entre mujeres y hombres dentro del sector turístico están relacionadas con la duración de las jornadas laborales. Los datos muestran también que los hombres cuentan en mayor porcentaje con trabajos a tiempo completo, mientras que las

[10] Diferentes patrones de segregación de género y diferencia salarial entre hombres y mujeres en la hostelería. Juan Antonio Campos Soria; Bienvenido Ortega Aguaza y Miguel Ángel Ropero García. Revista de Estudios Regionales, núm. 89, sept-dic. 2010.

mujeres son mayoría en el trabajo a tiempo parcial; también que existen importantes diferencias de género en el trabajo asalariado en función del nivel formativo.

La Consejería, a través del programa 75D Calidad, Innovación y Fomento del Turismo es responsable del Proyecto Andalucía Lab, el Centro de Innovación Turística de Andalucía, que entre otras actuaciones promueve la acciones de transferencia del conocimiento. Los datos del ejercicio 2011 muestran una diferencia significativa de participación por parte de las mujeres, que suponen un 38% del total por un 62% de los hombres.

Según datos de la EPA del primer trimestre de 2012 sobre el sector del comercio al por mayor, al por menor y de reparación de vehículos de motor y motocicletas, el 50,6% de las personas ocupadas en este sector son mujeres y el 49,4% restante hombres. El sector concita al 29% de las mujeres ocupadas en Andalucía y al 24,3% de los hombres, siendo por tanto uno de los principales sectores de empleo femenino de nuestra Comunidad. No obstante, la mayor parte de los hombres ocupados en este sector cuentan con mayor estabilidad en el empleo, puesto que la tasa de temporalidad de las mujeres es del 36,7% y la de los hombres del 26,8%.

Según los últimos datos disponibles de la Agencia Estatal de Administración Tributaria en materia de diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual de hombres y mujeres en el sector del comercio y reparaciones, en Andalucía en 2010, esta diferencia asciende a 6.649, siendo inferior a la registrada en el conjunto del Estado (7.212 euros) aunque es superior a la media del resto de sectores en Andalucía (4.813 euros).

El artículo 22 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Igualmente dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Por su parte el objetivo 1 de la línea de actuación 3 (Empleo) establecida por el Plan Estratégico dispone que la Junta de Andalucía debe promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia

en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado. La medida 1.2. de dicho objetivo establece que deberán identificarse las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado andaluz sobre las que actuar para la igualdad.

2. RECURSOS RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

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.

Los objetivos del programa para el ejercicio 2013 son:

- 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 por la Consejeria y en el proceso de toma de decisiones en el ámbito turístico y comercial
- Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en el desarrollo reglamentario de la normativa comercial y turística
- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a través de la contratación pública
- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición del cuadro docente de las actividades formativas desarrolladas por la Consejería que en el último ejercicio ha sido mayoritariamente masculina

Para el logro de estos objetivos el programa presupuestario desarrollará las siguientes actuaciones:

- Puesta en marcha de un buzón de sugerencias en la Intranet de la Consejeria accesible a todo el personal de la Consejeria, Delegaciones Territoriales, Empresa Pública y otros centros que asciende a casi 1.100 personas y en el que una de las temáticas sobre las que efectuar sugerencias será la igualdad de género
- Realizar el seguimiento de la utilización de un lenguaje incluyente en el desarrollo reglamentario de la Ley 13/2011, de 23 de diciembre, del Turismo de Andalucía y de la normativa en materia de comercio

- Incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Consejeria de Turismo y Comercio un criterio específico que valore positivamente a aquellas empresas que, bien tengan la marca de excelencia en igualdad, bien desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o tengan implantado un Plan de Igualdad

- Las personas que coordinan la formación del personal en la Consejería conformarán los equipos docentes procurando que la presencia de profesores y profesoras alcance la banda de representación equilibrada

El programa presupuestario realizará el seguimiento de las actuaciones previstas con los siguientes indicadores: número de hombres y mujeres que realizan sugerencias en la Intranet; porcentaje de sugerencias relacionadas con la igualdad de género; número de disposiciones reglamentarias cuyo lenguaje ha sido revisado; porcentaje de empresas acreditadas en la marca de excelencia de igualdad; porcentaje de hombres y mujeres en el profesorado de las acciones formativas.

75B PLANIFICACIÓN, ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA

Las actuaciones de este centro directivo van dirigidas a incrementar el nivel de desarrollo turístico de nuestra Comunidad Autónoma contribuyendo a mejorar la oferta turística andaluza de forma que el destino Andalucía siga siendo uno de los más relevantes y competitivos a nivel nacional e internacional. En este sentido, 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.

Por otra parte, 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 el ejercicio 2013 el programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos:

- Mejorar la posición laboral de las mujeres en el sector turístico a través del desarrollo de las competencias del programa presupuestario

- 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 Consejeria de Turismo y Comercio, que permita diagnósticar brechas de género en el ámbito de la demanda u oferta turística.

Para la consecución de los objetivos anteriores desarrollará las siguientes actuaciones:

- Continuar aplicando la Orden de 18 de mayo de 2011 que desarrolla la Estrategia de Turismo Sostenible y que regula 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
- Incorporar la variable sexo en todos los estudios, estadísticas e investigaciones de carácter no oficial elaborados por el Servicio de Análisis Estadísticos Turísticos de Andalucía (SAETA)

Para realizar el seguimiento de sus actuaciones, el programa presupuestario utilizará los siguientes indicadores: porcentaje de Planes de Turismo Sostenible que obtienen valoración por criterios de igualdad sobre el total, y porcentaje de documentos con desagregación por sexo.

75D CALIDAD, INNOVACIÓN Y FOMENTO DEL TURISMO

Entre los objetivos principales de este programa presupuestario se encuentran la consolidación del turismo como sector clave para el desarrollo futuro de Andalucía en términos de competitividad y sostenibilidad económica, ambiental y social; la mejora de la oferta turística andaluza; la potenciación de la calidad y de la innovación de los destinos, recursos y empresas turísticas; y el fomento de una actividad turística más rentable, mejor distribuida en el tiempo y más equilibrada.

El programa presupuestario se ha marcado los siguientes objetivos para el ejercicio 2013:

- Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo turístico en el sector privado, así como su calidad, en el marco del Proyecto Andalucía Lab

- 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
- Detectar si existen brechas de género en el empoderamiento de las pymes turísticas andaluzas

En este sentido desarrollará las siguientes actuaciones:

- Desarrollar acciones 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 fomenten su participación
- Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de turismo garantizando 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 valorar las solicitudes de incentivos presentadas por pymes turísticas que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado
- Actualización de los datos del Registro de Turismo de Andalucía incluyendo la variable sexo

Para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos del programa, se utilizarán los siguientes indicadores: número de acciones dirigidas a promover la participación equilibrada en el Proyecto Andalucía Lab; porcentaje de hombres y mujeres que participan en acciones de transferencia de conocimiento; porcentaje de empresas que obtienen valoración en las líneas de ayuda por criterios de igualdad de género; y número de estudios con perspectiva de género de los datos del Registro de Turismo de Andalucía.

76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

Entre los objetivos generales de este programa están mejorar la competitividad y la productividad de las pymes comerciales andaluzas, así como impulsar un sistema de distribución comercial eficiente, mejorar la empleabilidad en el sector comercial a través de la formación y cualificación de los recursos humanos y promocionar la calidad y la modernización de la artesanía andaluza.

En materia de igualdad de género, el programa se ha marcado para el ejercicio 2013 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
- Promover la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo comercial en el sector privado, así como su calidad mediante la utilización de parte del Fondo Social Europeo para la puesta en marcha de una convocatoria de incentivos destinados a la formación en el sector comercial de desempleados/as
- Realizar un diagnóstico de la situación de igualdad en diferentes ramas de actividad comercial a través de los datos del Registro de Artesanos, de Comerciantes y Actividades Comerciales y el de Comercio Ambulante
- Conocer la situación de igualdad de género en la inserción laboral de aquellas personas que hayan obtenido una beca de comercio interior

Para el logro de los objetivos antes descritos, el programa desarrollará las siguientes actuaciones:

- Aplicar la normativa que regula la concesión de incentivos u otras medidas económicas en materia de comercio garantizando 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 valorar las solicitudes de incentivos presentadas por pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad o acrediten la generación o mantenimiento de empleo estable equilibrado
- Desarrollar módulos formativos dirigidos a mejorar la empleabilidad y que tengan integrados la perspectiva de género
- Promover el acceso a los cursos en igualdad de condiciones para mujeres y hombres de modo que la composición del alumnado sea equilibrada
- Llevar a cabo la actualización de los Registros oficiales de Artesanos, de Comerciantes y Actividades Comerciales y el de Comercio Ambulante, incluyendo la variable sexo
- Desarrollar un estudio que permita analizar los datos sobre la incorporación al mercado laboral de los hombres y mujeres que disfrutaron de becas de comercio interior de ejercicios anteriores

Para evaluar el grado de consecución de los objetivos y las actuaciones anteriores, el programa presupuestario empleará los siguientes indicadores: porcentaje de empresas que obtienen valoración en las líneas de ayuda por criterios de igualdad de género; número de módulos formativos que incluyen la perspectiva de género; porcentaje de alumnas y alumnos en cursos de comercio; número de estudios con enfoque de género sobre las ramas de actividad comercial; y porcentaje de hombres y mujeres que consiguen su inserción laboral después de haber recibido becas de comercio interior.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Turismo y Comercio en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	6	6
Permiso por paternidad	4	0	4
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	17	17
Permiso adicional por parto o adopción	0	17	17
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	52	63	115
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	4	13	17
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	10	10
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	1	1
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

18.00 CONSEJERÍA DE CULTURA Y DEPORTE

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y DE FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Según el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, le corresponden a la Consejería las competencias asignadas a la anterior Consejería de Cultura y, asimismo, las competencias en materia de deporte que venía ejerciendo la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

Adscritos a esta Consejería se encuentran, entre otros, el Patronato de la Alhambra y Generalife, el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, el Instituto Andaluz del Deporte y el Centro Andaluz de Medicina del Deporte.

En 2013, al igual que en ejercicios precedentes, la Consejería de Cultura y Deporte tendrá como eje vertebrador de su actuación la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siguiendo las directrices establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En el ámbito de sus competencias, los diferentes centros directivos de la Consejería de Cultura y Deporte han detectado las siguientes desigualdades entre mujeres y hombres:

La Dirección General de Bienes Culturales e Instituciones Museísticas ha detectado que es mayoritaria la presencia masculina tanto en la autoría de obras como en las exposiciones que se programan en instituciones dependientes de la Consejería de Cultura y Deporte, por lo que se hace necesario implementar actuaciones que inviertan esta tendencia. Sin embargo, en lo que se refiere a visitantes de museos y otros espacios culturales se observa que es mayoritaria la presencia femenina.

La Dirección General de Acción Cultural y Promoción del Arte ha constatado que en el sector profesional de las industrias culturales, la presencia de las mujeres es inferior a la de los hombres, por lo que se precisa seguir implementando medidas de acción positiva para favorecer la presencia de las mujeres en este sector.

Con respecto al acceso a las artes escénicas, entre las personas espectadoras se alcanzan valores de equilibrio, observándose mayor asistencia femenina en el caso de manifestaciones culturales minoritarias, como la ópera, la zarzuela, el teatro, el ballet o la danza.

Según los datos del Centro Andaluz de Arte contemporáneo, se ha detectado una menor presencia de mujeres creadoras en los circuitos artísticos, por lo que se hace necesario poner en valor la aportación de las mujeres al arte contemporáneo.

La Dirección General de Industrias Creativas y del Libro evidencia que los hombres andaluces se interesan por la lectura en menor medida que las mujeres andaluzas. Igualmente en lo que se refiere a las personas usuarias de las bibliotecas de Andalucía, se observa que el porcentaje de mujeres usuarias es ligeramente superior al de hombres, aunque dentro de unos parámetros equilibrados, situación contraria a la detectada en el número de personas usuarias de los archivos andaluces, donde la presencia masculina es mayor.

Respecto a la creación literaria la presencia masculina es mayoritaria, siendo este el ámbito en el que se actuará para disminuir esa diferencia.

Igualmente se pone de manifiesto que la participación de mujeres disminuye a medida que se avanza jerárquicamente (gestoras culturales, dirección/producción cinematográfica y audiovisual, autoría de obras, investigación, responsables de compañías, etc.). También se detectan desigualdades por razón de género en la realización de tareas de tipo técnico (escenografía, iluminación, sonido), y en el acceso a la formación en esta área de estudios técnicos.

En el ámbito competencial del patrimonio histórico, se ha identificado que en la gestión de procesos formativos y en la modalidad formativa a través de estancias en prácticas hay mayoría de alumnado femenino, sin embargo cuando se trata de la actividad profesional docente, los datos muestran una mayoría masculina.

Como se comprueba en las estadísticas, hay un mayor uso del Servicio de Orientación Profesional en Patrimonio Cultural del IAPH por parte de las mujeres, detectándose desde el punto de vista cualitativo una falta de reconocimiento de las capacidades para el emprendimiento por parte de las mujeres que acuden a citas personalizadas de orientación profesional.

En materia deportiva aún hay mucha diferencia entre la tasa de práctica deportiva de las mujeres con respecto a la de los hombres, por lo que se considera fundamental el desarrollo de las actividades en materia de deporte con un enfoque de género en todos y cada uno de los Planes y Programas deportivos que se llevan a cabo, entre los que destaca por su gran relevancia el Plan de Deporte en Edad Escolar de Andalucía.

Entre los objetivos generales de este Plan se encuentran: incrementar la tasa de práctica deportiva de la población en edad escolar fuera del horario lectivo, hasta conseguir su universalización, con especial énfasis en la participación femenina; educar a través de la práctica deportiva en valores individuales y sociales así como mejorar las condiciones en las que se forman a los deportistas en edad escolar con altas capacidades para el deporte de rendimiento.

Finalmente, una de las acciones de la Consejería para visualizar la presencia del impacto de género se basa en la recogida de datos estadísticos diferenciados por sexo y la inclusión de indicadores de género con objeto de disponer de información útil para el análisis de la presencia de discriminación por razón de sexo y avanzar en la supresión de desigualdades.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

Se detallan a continuación los objetivos, líneas de trabajo y actuaciones de los distintos programas presupuestarios de la Consejería de Cultura y Deporte orientados a corregir desigualdades de género:

45A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE CULTURA Y DEPORTE

En este programa presupuestario, una vez observada la composición del personal de la Consejería atendiendo a la distribución de puestos de trabajo por sexo, se aprecia una mayor presencia femenina en la plantilla, disminuyendo esta presencia a medida que aumenta el contenido técnico de los puestos de trabajo. Sin embargo, los puestos directivos están ocupados por mujeres y hombres de forma equilibrada.

Las líneas de actuación que se llevarán a cabo en la Consejería de Cultura y Deporte durante 2013, para continuar avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres, son:

- Visibilizar la contribución de las mujeres en el ámbito cultural
- Evitar la perpetuación de roles de género en la publicidad institucional
- Coordinación de la Unidad de Igualdad de Género con los centros directivos de la Consejería
- Evitar el uso sexista del lenguaje y excluyente
- Promover la formación del personal en materia 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

Los indicadores presupuestarios desagregados por sexo que miden este programa son el personal asistente a los cursos de formación y el número de personas usuarias de las infraestructuras corporativas.

45B BIENES CULTURALES E INSTITUCIONES MUSEÍSTICAS

En el Programa presupuestario 45B, gestionado por la Dirección General de Bienes Culturales e Instituciones Museísticas, para el ejercicio presupuestario 2013, se prevé integrar la perspectiva de género en la programación de las actividades y en la contratación de profesionales para llevar a cabo los trabajos de conservación y protección que son competencia de esta Dirección.

Se continuará, asimismo, la formación y actualización permanente de los conocimientos y capacidades de los y las profesionales de nuestros museos y conjuntos arqueológicos y monumentales, orientado a la promoción profesional y al aumento de la calidad del servicio que se presta a ciudadanos y ciudadanas en nuestras instituciones patrimoniales.

Los dos grandes ejes de formación lo constituyen, por un lado, la realización de distintos cursos y, por el otro, el Máster de Museología que se realiza conjuntamente con la Universidad de Granada, que en 2012 cumplió su séptima edición.

El número de personas usuarias de los museos gestionados por la Consejería y de la Red de Espacios Culturales de Andalucía, el número de asistentes al Máster de Museología y a los cursos de formación en materia de museos o de seguridad, así como el empleo directo e indirecto creado, todos ellos desagregados por sexo, son los indicadores de este programa presupuestario.

45D ACCIÓN CULTURAL Y PROMOCIÓN DE ARTE

Los objetivos previstos en materia de igualdad de género en el marco de este programa presupuestario son de dos tipos:

- En el ámbito del flamenco se va a continuar fomentando la presencia activa de las mujeres en el flamenco. Por otra parte, en el procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva al tejido

profesional y asociativo del flamenco se valorarán positivamente aquellos proyectos que fomenten la igualdad de género. Asimismo, se va a mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de valoración de ayudas

- En los Centros de Estudios Escénicos se seguirá impartiendo un módulo de formación en materia de igualdad de género y se va a incrementar la participación de mujeres en las actividades de formación relacionadas con las artes escénicas técnicas

Por otra parte, se continuará promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la programación artística contratada.

En relación con el flamenco, los indicadores presupuestarios medirán el número de asistencias a las actividades del Centro Andaluz de Flamenco así como el número de consultantes de sus fondos, desagregando los datos por sexo. Otros indicadores de este programa son el número de inscripciones solicitadas y resultas en el Registro de la Propiedad Intelectual, también con desagregación por sexo.

45E COOPERACIÓN E INSTITUCIONES CULTURALES

En este programa, la actividad estadística de la Consejería de Cultura y Deporte aparece como uno de sus ejes principales, por lo que resulta de gran importancia la incorporación de la perspectiva de género a la totalidad de las operaciones y explotaciones estadísticas contempladas.

En el portal web institucional de la Consejería de Cultura y Deporte se ha aplicado la perspectiva de género, poniendo en primer plano de la intervención a hombres y mujeres e integrando la dimensión de género en el diseño, desarrollo y evaluación del proyecto.

Para 2013 se mantendrá en la página web de la Consejería una sección específicamente dedicada a la igualdad de género, en relación con la temática propia de la página.

El indicador presupuestario de género de este programa mide el número de personas usuarias del servicio de información y documentación, desagregando la información por sexo.

45F TUTELA DEL CONJUNTO MONUMENTAL DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE

El Patronato de la Alhambra y Generalife trabaja en la ejecución del Plan Director de la Alhambra, documento estratégico para el organismo, cuyo horizonte temporal llega hasta 2015. En este plan, concretamente en su línea estratégica 2, tienen cabida todas las políticas en materia de igualdad de género, mostrando el trabajo que se viene realizando para la consecución de modelos que acerquen el legado cultural del Monumento de forma especializada y con un enfoque de género.

En este sentido se han creado programas especializados tales como la visita guiada por especialistas que versa sobre "La mujer y la Alhambra" o el itinerario femenino 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, Instituto Andaluz de la Mujer, etc. prestando especial atención a aquellas asociaciones o instituciones que por motivos geográficos tengan más dificultades en la gestión y acceso al Monumento.

El cambio de redacción de todos los protocolos de actuación que componen el sistema de gestión por procesos ha sido y sigue siendo un objetivo que desde el Patronato de la Alhambra y Generalife se ha trabajado en los últimos años. En este sentido se han utilizado términos neutros que no permitan hacer ninguna interpretación sexista de los mismos. Del mismo modo, el actual plan de señalización, que se encuentra en fase de implantación, está dotado de esta perspectiva de género.

Actualmente el Patronato realiza diversos estudios en el Monumento en los que se aplica la perspectiva de género, diferenciando estadísticamente entre hombres y mujeres, en concreto:

- Estudio de visitantes
- Estudio de satisfacción de visitantes
- Estudio de satisfacción de los/las usuarios/as del archivo y biblioteca
- Estudios de satisfacción de los/las usuarios/as del museo
- Estudios de costes e impacto económico

En materia de contratación se incluye como criterio 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.

El número de visitantes al museo de la Alhambra y el número de visitas escolares al Conjunto Monumental de la Alhambra son los actuales indicadores de este programa.

45G PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL ARTE CONTEMPORÁNEO

El Centro Andaluz de Arte Contemporáneo (CAAC), como en años anteriores, continúa prestando una atención especial a la política de género en el desarrollo de todas las actuaciones previstas. En este sentido las medidas que el Centro aplica en su ámbito competencial se organizan en distintos ejes.

En lo que concierne al funcionamiento interno, se puede citar la puesta en marcha de actuaciones a favor de la conciliación de la vida laboral y personal.

Para el público en general, en 2013 el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo continuará desarrollando el Proyecto BÚHO. Este proyecto incluye la participación de niños y niñas de edades comprendidas entre los 3 y 12 años en talleres de formación cultural. Las actividades tienen lugar entre las 8 y las 15 horas en periodo vacacional, todos los días laborables, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar de la ciudadanía andaluza. Asimismo se continúa con los programas didácticos dirigidos tanto a alumnos y alumnas de primaria y secundaria, como a familias y público en general, prestando especial atención a los grupos en riesgo de exclusión social.

En relación con su programación, se pretende poner en valor a las mujeres en el arte contemporáneo, a través de diversas exposiciones de artistas femeninas. Así mismo, en el año 2013 se celebrará en el CAAC la novena edición de los "Encuentros Internacionales de Arte y Género".

En este programa presupuestario se recoge como indicador presupuestario de género la participación y organización de exposiciones para mujeres artistas.

45H INDUSTRIAS CREATIVAS Y DEL LIBRO

En el ámbito de este programa presupuestario se trabaja en la detección y/o prevención de posibles desigualdades de género, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades propias de este ámbito.

En este sentido se contemplan varias líneas de trabajo:

Utilizando la lectura como vehículo para la difusión de la igualdad de género, se ha creado en muchas bibliotecas de Andalucía un espacio visible, denominado "centros de interés", destinado a la difusión de este tema con la exposición de diversos materiales tanto audiovisuales como libros, revistas, publicaciones periódicas etc. centrados en cuestiones referentes a las mujeres.

Por otra parte, se realizan actividades de extensión bibliotecaria para acercarnos a la realidad de las mujeres: exposiciones, conferencias, ciclos de cine, presentaciones de libros, entre otras, cuya temática está centrada en las mujeres.

Estas actividades, centradas en la perspectiva de género, con las mujeres como temática de la actividad o desarrolladas por autoras femeninas, aportan elementos e información histórica que permiten enmarcar el tema y promueven la reflexión crítica en la sociedad.

En otras actividades como las visitas guiadas, los cursos, o las mesas redondas, etc. se ha intentado incrementar la presencia femenina con ponentes, conferenciantes o participantes de interés en las actividades programadas.

Los indicadores relacionados con el uso de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía son el número de personas usuarias, así como el número de préstamos materiales.

En el ámbito de la música, el número de personas usuarias del Centro de Documentación Musical de Andalucía y el número de asistentes a las actividades culturales que organiza el mismo son sus indicadores. También se mide el alumnado del Programa Andaluz de Jóvenes Intérpretes.

Los datos sobre la Filmoteca de Andalucía también se incluyen en este programa, midiéndose el número de asistentes a las proyecciones y el número de personas que consultan sus fondos.

Resultan también de interés el número de personas usuarias de los archivos gestionados por la Consejería de Cultura y Deporte, el número de personas abonadas a los Espacios Escénicos y el alumnado de Estudios Técnicos y Artísticos.

Todos estos indicadores desagregarán sus datos por sexo para poder advertir las diferentes realidades que puedan existir entre hombres y mujeres.

45J PATRIMONIO HISTÓRICO

Entre los objetivos para 2013 se persigue el equilibrio del reparto docente en la formación desarrollada por el Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico (IAPH) entre profesores y profesoras. Concretamente, el IAPH se propone elevar un 8% el actual porcentaje de profesoras y directoras de cursos en su programa de formación hasta alcanzar el 50%.

El Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico también se plantea fomentar el conocimiento y la potenciación en el ámbito de las humanidades, de aquellas habilidades personales de las mujeres con titulación, para encauzar sus objetivos profesionales hacia el autoempleo. Por ello, entre las actuaciones previstas se encuentra la organización de un taller sobre "Mujer, Patrimonio Cultural y Empresa".

El IAPH se propone también avanzar en la igualdad de género en sus publicaciones, tanto desde el punto de vista de la autoría de contribuciones como en su comité científico o asesor, velando siempre por el uso de un lenguaje no sexista en las mismas.

El Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, como otra de sus acciones, ha iniciado un proyecto titulado "Mujeres andaluzas en el Arte", que tiene por finalidad realizar una investigación documental para sacar a la luz el papel de mujeres relacionadas con el mundo del arte desde el Renacimiento hasta 1950.

Por otro lado, en 2013, coincidiendo con el Día Internacional de las Mujeres, el IAPH va a poner en marcha dos acciones relacionadas con las mujeres y el patrimonio cultural. Una habilitará un espacio en la biblioteca basado en la selección bibliográfica de documentos existentes sobre la relación entre las mujeres y el patrimonio cultural, tanto desde el punto de vista de su participación activa en las distintas facetas, como de la imagen reflejada en el arte y otras manifestaciones culturales. El otro, es un ciclo anual sobre las mujeres como protagonistas del patrimonio andaluz, que se iniciará el Día Internacional de las Mujeres de 2013 y continuará cada 8 de marzo, y que se fundamenta en la importancia que tienen las mujeres en la salvaguarda del patrimonio inmaterial, en todos sus ámbitos (rituales festivos, oficios y saberes, modos de expresión o alimentación y cocina). Su papel es fundamental tanto como conocedoras de conocimientos y saberes tradicionales como por transmisoras a las nuevas generaciones.

Para dar a conocer el papel protagonista de la mujer en la salvaguarda del patrimonio inmaterial de Andalucía se utilizará el portal web del IAPH, acompañado de actividades de debate y participación en las redes sociales del Instituto (facebook, youtube y twitter).

El número de actividades formativas del IAPH, así como el número de asistentes a sus cursos de posgrado desagregando por sexo, son los indicadores presupuestarios de este programa.

46A INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

Este programa presupuestario tiene como objeto el desarrollo de las competencias en materia de infraestructuras, centros y ordenación deportiva; y la ampliación, mejora y reforma de la red de infraestructuras deportivas de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, y a través de los créditos del programa presupuestario 46A, la Secretaría General para el Deporte fija como objetivo prioritario la dotación de bienes y servicios a los centros deportivos, casas del deporte e instalaciones deportivas adscritas a la Consejería gestionadas por las respectivas Delegaciones Territoriales, que permitan su adecuado funcionamiento.

46B ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

La Dirección General de Actividades y Promoción del Deporte tiene como objetivo la universalización progresiva de la práctica de la actividad física y el deporte en Andalucía, con especial incidencia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones de carácter deportivo.

Este programa presupuestario está clasificado como G+, lo que supone un nivel máximo de compromiso e implicación con el proyecto. En este sentido se pretende continuar con la labor que se viene realizando desde la anterior legislatura, de fomento de la participación de mujeres en el ámbito deportivo, especialmente en aquellos niveles en los que existe mayor desequilibrio.

La Consejería de Cultura y Deporte lleva a cabo una serie de programas dirigidos al deporte de alto rendimiento con el objetivo principal de alcanzar los niveles más altos de excelencia deportiva. Así, se desarrolla el Programa Estrella Élite Andalucía, programa de patrocinio para los equipos andaluces que participan en las categorías máxima y submáxima de las más relevantes ligas nacionales, con la intención de consolidar a los clubes-equipos andaluces en sus respectivas competiciones nacionales.

En la temporada 2011-2012 el Programa Estrella Élite de Andalucía beneficia a 85 clubes-equipos, siendo el número de equipos femeninos superior al de

masculinos, al igual que en años anteriores: 37 equipos femeninos frente a 33 equipos masculinos y 15 equipos mixtos.

Otra línea de actuación con el fin de detectar la desigualdad existente en la práctica deportiva se refleja en la modalidad de subvención destinada a las federaciones deportivas andaluzas para la tecnificación y rendimiento del sistema deportivo. Así, para valorar los proyectos presentados por las federaciones se tiene en cuenta la desagregación por sexo en todas las actuaciones que realizan las mismas.

Dentro de la línea de actuación del Plan de Deporte en Edad Escolar, cuyos programas son aprobados conjuntamente por las Consejerías de Educación, Salud y Bienestar Social y Cultura y Deporte, cabe destacar la organización de los Encuentros Deportivos en Edad Escolar. Dichos encuentros se desarrollan mediante la participación de equipos mixtos, especialmente en las categorías inferiores.

También, dentro del mencionado Plan y para el fomento de la participación de deportistas femeninas en edad escolar, se establece un sistema de participación en los encuentros deportivos consistente en que los equipos que participen en las categorías prebenjamín, benjamín y alevín, tendrán como base el alumnado matriculado en un mismo centro educativo (al menos el 70%), con una composición paritaria (entre el 40 y el 60 % por sexo). Los reglamentos de los encuentros deportivos que se celebren tendrán 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 el fomento de la máxima participación de todos los deportistas.

En lo que concierne a los programas de rendimiento, la Consejería de 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 Secretaría General para el Deporte dicta, con una periodicidad mínima anual, la Resolución por la que se aprueba la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía, que incluye listados de: deportistas y entrenadores/as o técnicos de alto nivel de Andalucía, así como deportistas, entrenadores/as o técnicos y jueces o árbitros de alto rendimiento de Andalucía. En el último listado correspondiente al año 2011 figuran un total de 681 entre deportistas y entrenadores/as o técnicos y jueces o árbitros de Deporte de Rendimiento de Andalucía, de los cuales 490 son hombres (72%) y 191 mujeres (28%).

Con fecha 28 de junio de 2012, se publicó en el BOJA la primera relación correspondiente a 2012, aprobada mediante Resolución de 12 de junio de 2012, de la Secretaría General para el Deporte. El número total asciende a 257 deportistas y entrenadores o técnicos y jueces o árbitros de Deporte de Rendimiento de Andalucía, de los cuales 182 son hombres (71%) y 75 mujeres (29%).

De los datos anteriores se desprende que se ha producido un leve incremento en el número de mujeres incluidas en el listado de Deporte de Rendimiento de Andalucía y un ligero decremento en los hombres.

Por último, merece destacar, por su importancia en materia de deporte, la participación en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Con ello se evalúan las distintas líneas necesarias de actuación, participando en diversas medidas del Plan, entre las que cabe mencionar: medidas de sensibilización para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva, atendiendo a la necesidad de información en formatos accesibles y contemplando la incidencia de la múltiple discriminación; fomento de la creación de equipos deportivos mixtos y de la superación de los estereotipos asociados al deporte, así como la implementación de acciones para incrementar la participación de las mujeres y de los hombres en los deportes en que están subrrepresentados, además de incluir la participación de las mujeres entre los criterios valorados para la concesión de determinadas líneas de subvención.

Los indicadores de este programa presupuestario miden el número de licencias de deporte federado, el número de participantes en el Programa de Tecnificación y entrenamiento en deporte en edad escolar; el número de deportistas de alto nivel de alto rendimiento en Andalucía; el número de clubes masculinos, femeninos y mixtos dentro del Programa Estrella Élite; y el número de deportistas atendidos en el Centro Andaluz de Medicina Deportiva, todo ello desagregando los datos por sexo.

3. PERSONAL

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Cultura y Deporte en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	1	0	1
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	35	45	80
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	2	4	6
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	1	4	5
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	6	7
Reducción de jornada por guarda legal	0	2	2
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

Permisos y licencias concedidos al personal del Patronato de la Alhambra y Generalife en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	2	0	2
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	1	0	1
Permiso adicional por parto o adopción	0	1	1
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	68	43	111
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	5	8	13
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	3	0	3
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	1	1
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

Permisos y licencias concedidos al personal del Centro Andaluz de Arte Contemporáneo en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	0	0	0
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	16	24	40
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	0	0	0
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	0	0
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave	0	0	0
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

5.3. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias

El seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y actividades previstos por las consejerías de la Junta de Andalucía en el Presupuesto 2013 se realiza a través de los indicadores presupuestarios que estas incluyen en sus fichas de programas.

En el Presupuesto 2013 hay aproximadamente mil setecientos indicadores presupuestarios, de los que 859 han sido señalados por las consejerías como indicadores pertinentes al género, es decir indicadores que permiten evaluar el cumplimiento de los objetivos y actividades diseñados por las consejerías para avanzar en materia de igualdad de género en el ámbito de actuación de sus programas presupuestarios.

Estos indicadores de género suponen un 44% del total de los indicadores presupuestarios, la misma proporción que en 2012.

El análisis de los indicadores por consejerías muestra que aquellas que presentan un mayor número de indicadores de género sobre el total son Salud y Bienestar Social; Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; Agricultura, Pesca y Medio Ambiente; Educación, y Presidencia e Igualdad.

La reestructuración de consejerías llevada a cabo a través del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías ha producido un trasvase de indicadores de unas consejerías a otras. Así por ejemplo la Consejería de la Presidencia e Igualdad ha multiplicado por tres el número de sus indicadores de género al asumir las competencias de impulso y coordinación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y el desarrollo, coordinación y programación de políticas de juventud, atribuidas antes a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente incrementa también en un cincuenta por ciento el número de sus indicadores puesto que añade a los que ya tenía en materia agraria y pesquera los indicadores que aportan los programas presupuestarios procedentes de la extinta Consejería de Medio Ambiente.

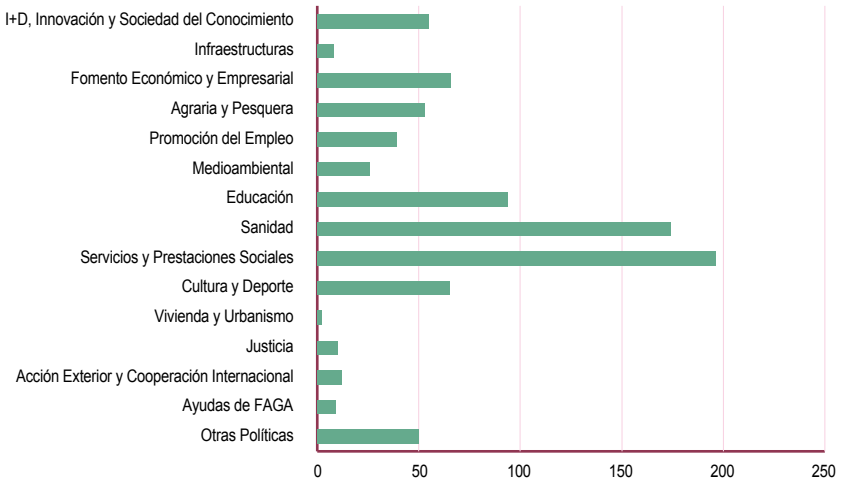
La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo que en el Presupuesto 2012 ya superaba los setenta indicadores, recibe los indicadores que aportan los programas asociados a las materias de empleo al recibir las competencias de la anterior Consejería de Empleo.

El resto de consejerías mantiene, en líneas generales, el número de sus indicadores presupuestarios en el Presupuesto 2013 con respecto al ejercicio anterior.

Consejerías	2013
Consejería de la Presidencia e Igualdad	77
Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales	14
Consejería de Justicia e Interior	51
Consejería de Educación	85
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	136
Consejería de Hacienda y Administración Pública	39
Consejería de Fomento y Vivienda	12
Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente	99
Consejería de Salud y Bienestar Social	246
Consejería de Turismo y Comercio	35
Consejería de Cultura y Deporte	65
Total	**859**

Por lo que se refiere a los indicadores presupuestarios de género agrupados por políticas presupuestarias, en el gráfico se puede apreciar que las políticas que presentan un mayor número de indicadores de género son la política de Servicios y Prestaciones Sociales, la de Sanidad y la de Educación, un 54% del total, como en ejercicios anteriores.

Gráfico 5.4. Presupuesto 2013. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias



Las políticas de I+D, Innovación y Sociedad del Conocimiento, Fomento Económico y Empresarial y Sanidad han incrementado en el Presupuesto 2013 su número de indicadores presupuestarios de género, mientras que otras políticas han redefinido algunos de sus indicadores, lo que en algunos casos ha supuesto una disminución cuantitativa.

Las políticas presupuestarias que presentan un mayor número de indicadores de género en el Presupuesto son aquellas bajo las que se desarrollan los programas presupuestarios que según la Escala G+ tienen mayor potencial para avanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres, es decir, los programas G+, cuyo peso económico sobre el Presupuesto se analiza en el epígrafe 5.1 de este mismo capítulo.

01 I+D, INNOVACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	54A	INVESTIGADORES EN FORMACIÓN	497	Nº HOMBRES
1200	54A	INVESTIGADORAS EN FORMACIÓN	608	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	18.100	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAL INTEGRADO EN GRUPOS DE INVESTIGACIÓN	8.925	Nº MUJERES
1200	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR/A PRINCIPAL	1.260	Nº HOMBRES
1200	54A	GRUPOS INVEST. POR INVESTIGADOR/A PRINCIPAL	420	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	97	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAL CONTRATADO EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	47	Nº MUJERES
1200	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA	67	Nº HOMBRES
1200	54A	PERSONAS BENEFICIARIAS DE BECAS TALENTIA	83	Nº MUJERES
1200	54I	USUARIAS DE CENTROS ACCESO PÚBLICO INTERNET	433.125	Nº MUJERES
1200	54I	USUARIOS DE CENTROS ACCESO PÚBLICO INTERNET	385.000	Nº HOMBRES
1200	54I	USUARIAS FORMADAS CENTROS INTERNACIONALES AL AÑO	100.000	Nº MUJERES
1200	54I	USUARIOS FORMADOS CENTROS INTERNACIONALES AL AÑO	35.000	Nº HOMBRES
1200	54I	PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	20.000	Nº BENEFICIARIAS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	15.000	Nº BENEFICIARIOS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	750	Nº COLABORADORAS
1200	54I	PROYECTO ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL	800	Nº COLABORADORES
1200	54I	BENEFICIARIAS ORDEN AYUDAS TCAS.TIC	592	Nº MUJERES
1200	54I	BENEFICIARIOS ORDEN AYUDAS TCAS.TIC	546	Nº HOMBRES
1200	54I	VOLUNTARIAS DIGITALES	800	Nº MUJERES
1200	54I	VOLUNTARIOS DIGITALES	1.000	Nº HOMBRES
1200	54I	PYMES DE MUJERES ASESORADAS EN INNOVACIÓN	75	Nº MUJERES
1200	54I	EMPRESAS CONSULT. MUJERES PART. CHEQUE INNOVACIÓN	20	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1231	54F	ACTIVIDADES ESTADÍSTICAS (PECA 2013)	66	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES CARTOGRÁFICAS (PECA 2013)	25	NÚMERO
1231	54F	PROYECTOS	29	NÚMERO
1231	54F	OPERACIONES	62	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES DE PRODUCCIÓN	63	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN	15	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES DE SOPORTE	13	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES PERTINENTES EN GÉNERO	39	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES CON TRANSVERSALIDAD GÉNERO	39	NÚMERO
1231	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES HOMBRES	2	NÚMERO
1231	54F	PREMIOS A MEJORES EXPEDIENTES MUJERES	3	NÚMERO
1231	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES HOMBRES	1	NÚMERO
1231	54F	PREMIOS A TESIS DOCTORALES MUJERES	1	NÚMERO
1231	54F	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN REALIZADAS	12	NÚMERO
1231	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN HOMBRES	50	Nº ASISTENTES
1231	54F	ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN MUJERES	90	Nº ASISTENTES
1231	54F	ADJUDICATARIOS BECAS HOMBRES	10	NºADJUDICADAS
1231	54F	ADJUDICATARIAS BECAS MUJERES	10	NºADJUDICADAS
1231	54F	JORNADAS EXPOSICIONES Y PRESENTACIONES	7	Nº EDICIONES
1231	54F	DEMANDAS DE INFORMACIÓN	6.000	NÚMERO
1531	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D (HOMBRES)	2	Nº PUESTOS
1531	54D	EMPLEOS CREADOS RPT I+D (MUJERES)	3	Nº PUESTOS
1531	54D	PERSONAL I+D FORMACIÓN (BECAS MUJERES)	25	Nº BECAS
1531	54D	PERSONAL I+D FORMACIÓN (BECAS HOMBRES)	10	Nº BECAS
1531	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D (HOMBRES)	70	Nº CONTRATOS
1531	54D	PERSONAL CONTRATADO I+D (MUJERES)	70	Nº CONTRATOS
1531	54D	ALUMNOS EN CURSOS DE FORMACIÓN (HOMBRES)	12.000	Nº ALUMNOS
1531	54D	ALUMNOS EN CURSOS DE FORMACIÓN (MUJERES)	4.000	Nº ALUMNAS
1531	54D	ALUMNOS EN CURSOS ONLINE (HOMBRES)	600	Nº ALUMNOS
1531	54D	ALUMNOS EN CURSOS ONLINE (MUJERES)	400	Nº ALUMNAS
1531	54D	PROGRAMA FOMENTO DE EMPLEO FEMENINO	200	Nº ALUMNAS

02 INFRAESTRUCTURAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS HOMBRES	40	Nº FORMADORES
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS MUJERES	11	Nº FORMADORES
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS HOMBRES	122	Nº PARTICIPANTES
1400	51A	ACTIVIDADES FORMATIVAS MUJERES	122	Nº PARTICIPANTES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1400	51B	EMPLEO DIRECTO MUJERES	215	Nº EMPLEOS
1400	51B	EMPLEO DIRECTO HOMBRES	2.697	Nº EMPLEOS
1400	51B	USUARIAS TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	60	PORCENTAJE
1400	51B	USUARIOS TRANSPORTE PÚBLICO METROPOLITANO	40	PORCENTAJE

03 FOMENTO ECONÓMICO Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	61J	ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	218	Nº MUJERES
1200	61J	ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	178	Nº HOMBRES
1200	61J	ATENCIÓN A LA CIUDADANIA	76.400	Nº MUJERES
1200	61J	ATENCIÓN A LA CIUDADANIA	114.600	Nº HOMBRES
1200	61O	BENEFICIARIOS BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	20	Nº HOMBRES
1200	61O	BENEFICIARIAS BECAS INTERNACIONALIZACIÓN	20	Nº MUJERES
1200	72A	EMPLEO CREADO	1.400	Nº HOMBRES
1200	72A	EMPLEO CREADO	550	Nº MUJERES
1200	72A	EMPLEO MANTENIDO	5.800	Nº HOMBRES
1200	72A	EMPLEO MANTENIDO	2.100	Nº MUJERES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	6.650	Nº HOMBRES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CREADO	4.900	Nº MUJERES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	1.400	Nº HOMBRES
1200	72C	APOYO AL EMPLEO CONSOLIDADO	900	Nº MUJERES
1200	72C	DESEMPLEADOS CONSTITUIDOS EN AUTÓNOMOS	1.160	Nº HOMBRES
1200	72C	DESEMPLEADAS CONSTITUIDAS EN AUTÓNOMAS	1.740	Nº MUJERES
1200	72C	PARTICIPANTES EN ACC. CAPACIT. TRAB. AUTÓNOMO	900	Nº HOMBRES
1200	72C	PARTICIPANTES EN ACC. CAPACIT. TRAB. AUTÓNOMO	1.100	Nº MUJERES
1200	72C	TRABAJADORAS AUTÓNOM. PART. ACC. CONCILIAC.	350	Nº MUJERES
1200	72C	TRABAJADORES FORMADOS GESTIÓN EMPRESARIAL	11.800	Nº HOMBRES
1200	72C	TRABAJADORAS FORMADAS GESTIÓN EMPRESARIAL	8.500	Nº MUJERES
1200	72C	ACC. ORIENTACIÓN Y ASIST. TÉCNº TRAB. AUTÓNOMOS	16.500	Nº HOMBRES
1200	72C	ACC. ORIENTACIÓN Y ASIST. TÉCNº TRAB. AUTÓNOMOS	13.500	Nº MUJERES
1200	72C	ALUMNOS PROG. FOM. CULT. EMP. SIST. EDUCATIVO PÚBLICO	5.000	Nº HOMBRES
1200	72C	ALUMNAS PROG. FOM. CULT. EMP. SIST. EDUCATIVO PÚBLICO	6.000	Nº MUJERES
1200	72C	TRABAJADORES SENSIB, INFO. Y ASESOR. EMPREN.	39.500	Nº HOMBRES
1200	72C	TRABAJADORAS SENSIB, INFO. Y ASESOR. EMPREN.	32.000	Nº MUJERES
1200	72C	TÉCNICOS APOYO EMPRENDER PROY. EMPRESARIAL	390	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	72C	TÉCNICOS APOYO EMPRENDER PROY. EMPRESARIAL	610	Nº MUJERES
1232	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES HOMBRES	20	Nº PARTICIPT.
1232	61N	GESTIÓN PARTICIPANTES MUJERES	30	Nº PARTICIPT.
1700	75A	ACREDIT. MARCA EXCELENCIA EN IGUALDAD	47	PORC. EMPRESAS
1700	75A	CERTIFICADO DIGITAL	250	NÚMERO
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	125	Nº ALUMNAS
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA	75	Nº ALUMNOS
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA. PROFESORES	58	PORCENTAJE
1700	75A	ACTIVIDAD FORMATIVA. PROFESORAS	42	PORCENTAJE
1700	75A	RECURSOS EN MATERIA DE PERSONAL	8	NÚMERO
1700	75A	RESOLUCIONES DE GRADO	85	NÚMERO
1700	75A	TOMAS DE POSESIÓN	80	NÚMERO
1700	75A	REVISIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN DISPOSICICIONES REGLAMENTARIAS	15	NÚMERO
1700	75A	SUGERENCIAS ENVIADAS BUZÓN DE SUGERENCIAS	69	Nº HOMBRES
1700	75A	SUGERENCIAS ENVIADAS BUZÓN DE SUGERENCIAS	78	Nº MUJERES
1700	75B	PROGRAMA DE ESTRATEGIA DE TURISMO SOSTENIBLE CON VALORACIÓN DE GÉNERO	40	PORCENTAJE
1700	75B	ESTUDIOS, ESTADÍSTICAS E INVESTIG. TURIST. CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	80	PORCENTAJE
1700	75D	ACCIONES DE PROMOCIÓN DE PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN EL PROYECTO ANDALUCIA LAB	1	Nº ACCIONES
1700	75D	ACCIONES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	350	HOMBRES PARTIC.
1700	75D	ACCIONES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	250	MUJERES PARTIC.
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	40	ALUMNOS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN ECUESTRE	41	ALUMNAS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	100	ALUMNOS
1700	75D	PROGRAMA FORMACIÓN HOSTELERÍA	80	ALUMNAS
1700	75D	EMPRESAS QUE PUNTUAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	70	NÚMERO
1700	75D	ESTUDIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO REGISTRO DE TURISMO DE ANDALUCÍA	1	Nº ESTUDIOS
1700	76A	FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR: HOMBRES	14	Nº BECAS
1700	76A	FORMACIÓN EN COMERCIO INTERIOR: MUJERES	34	Nº BECAS
1700	76A	PYMES. INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN	100	Nº PROYECTOS
1700	76A	RECONOCIM. EXCELENCIA GEST. PYMES: HOMBRES	8	Nº CANDIDATOS
1700	76A	RECONOCIM. EXCELENCIA GEST. PYMES: MUJERES	12	Nº CANDIDATAS
1700	76A	EMPRESAS QUE PUNTUAN EN CRITERIOS DE IGUALDAD	5	PORCENT. EMP.

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1700	76A	MODULOS FORMATIVOS CON INCLUSIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO	40	NÚMERO
1700	76A	CURSOS FORMACIÓN EN COMERCIO. ALUMNAS	60	PORCENTAJE
1700	76A	CURSOS FORMACIÓN EN COMERCIO. ALUMNOS	40	PORCENTAJE
1700	76A	ESTUDIO DE GÉNERO DE RAMAS DE ACTIVIDAD COMERCIAL	1	Nº ESTUDIOS
1700	76A	INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE BECARIOS DE ANTERIORES CONVOCATORIAS	20	PORC. EMPLEAD.
1700	76A	INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE BECARIAS DE ANTERIORES CONVOCATORIAS	25	PORC. EMPLEAD.

04 AGRARIA Y PESQUERA

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1500	71A	PROYECTOS APOYO PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	15	Nº HOMBRES
1500	71A	PROYECTOS APOYO PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	20	Nº MUJERES
1500	71A	MUESTREO DE EXPLOTAC. GANADER. INDENTIF.	25.500	Nº TITUL. HOMRES
1500	71A	MUESTREO DE EXPLOTAC. GANADER. INDENTIF.	7.800	Nº TITUL. MUJERES
1500	71C	BENEFICIARIOS AYUDAS PROGRAMAS CALIDAD	3.600	Nº HOMBRES
1500	71C	BENEFICIARIOS AYUDAS PROGRAMAS CALIDAD	1.400	Nº MUJERES
1500	71C	BENEFICIARIOS PROYECTOS ECOLÓGICOS	22	Nº HOMBRES
1500	71C	BENEFICIARIOS PROYECTOS ECOLÓGICOS	9	Nº MUJERES
1500	71C	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	18	Nº HOMBRES
1500	71C	ENTIDADES RECONOCIDAS APOYADAS	6	Nº MUJERES
1500	71E	HOMBRES CONTRAT. GERENTES, TÉCN. Y ADMINISTRATIVOS	13	Nº HOMBRES
1500	71E	MUJERES CONTRAT. GERENTES, TÉCN. Y ADMINISTRATIVOS	8	Nº MUJERES
1500	71F	BENEFICIARIOS CESE ANTICIPADO	164	Nº HOMBRES
1500	71F	BENEFICIARIAS CESE ANTICIPADO	69	Nº MUJERES
1500	71F	BENEF. INDEMN. COMPENS. OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	3.583	Nº HOMBRES
1500	71F	BENEF. INDEMN. COMPENS. OTRAS ZONAS DESFAVORECIDAS	1.272	Nº MUJERES
1500	71F	BENEF. INDEMN. ZONAS DE MONTAÑA	5.223	Nº HOMBRES
1500	71F	BENEF. INDEMN. ZONAS DE MONTAÑA	1.977	Nº MUJERES
1500	71F	BENEF. FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	1.034	Nº HOMBRES
1500	71F	BENEF. FORESTACIÓN EN TIERRAS AGRARIAS	586	Nº MUJERES
1500	71F	BENEF. AYUDAS AGROAMBIENTALES	11.325	Nº HOMBRES
1500	71F	BENEF. AYUDAS AGROAMBIENTALES	5.537	Nº MUJERES
1500	71F	BENEFICIARIOS PLAN APICOLA NACIONAL	790	Nº HOMBRES
1500	71F	BENEFICIARIAS PLAN APICOLA NACIONAL	313	Nº MUJERES
1500	71F	AYUDA NACIONAL FRUTOS CASCARA	8.159	Nº HOMBRES
1500	71F	AYUDA NACIONAL FRUTOS CASCARA	4.174	Nº MUJERES
1500	71F	JÓVENES AGRICULTORAS QUE SE INSTALAN	192	Nº MUJERES
1500	71F	JÓVENES AGRICULTORES QUE SE INSTALAN	235	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1500	71F	INDICE DE FEMINIZACIÓN JÓVENES	1	NÚMERO
1500	71F	Nº AGRICULTORAS BENEF. MODERN. EXPLOTACIONES	130	Nº MUJERES
1500	71F	Nº AGRICULTORES BENEF. MODERN. EXPLOTACIONES	737	Nº HOMBRES
1500	71F	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN MODERNIZACIÓN	1	NÚMERO
1500	71H	SOLIC. AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	546	Nº HOMBRES
1500	71H	SOLIC. AYUDAS PROGRAMAS DESARROLLO RURAL	364	Nº MUJERES
1500	71H	BENEFICIARIOS AYUDAS PDR	273	Nº HOMBRES
1500	71H	BENEFICIARIOS AYUDAS PDR	182	Nº MUJERES
1500	71H	EMPLEO CREADO POR PROG. DE DESARROLLO RURAL	418	Nº HOMBRES
1500	71H	EMPLEO CREADO POR PROG. DE DESARROLLO RURAL	346	Nº MUJERES
1500	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DESARROLLO RURAL	145	Nº HOMBRES
1500	71H	EMPLEO JOVEN CREADO CON PROG. DESARROLLO RURAL	127	Nº MUJERES
1500	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROG. DESARROLLO RURAL	637	Nº HOMBRES
1500	71H	EMPLEO MANTENIDO CON PROG. DESARROLLO RURAL	364	Nº MUJERES
1500	71H	EMPLEO JOVEN MANT. CON PROG. DESARROLLO RURAL	109	Nº HOMBRES
1500	71H	EMPLEO JOVEN MANT. CON PROG. DESARROLLO RURAL	91	Nº MUJERES
1500	71H	PROYECTOS INCORP. PERSPECTIVA GÉNERO	35	Nº PROYECTOS
1500	71H	Nº HOMBRES RESP. SIST. CALID. MARC. PARQUE NATURAL	168	NÚMERO
1500	71H	Nº MUJERES RESP. SIST. CALID. MARC. PARQUE NATURAL	56	NÚMERO
1500	71H	Nº HOMBRES PART. ACC. FORM. ADH. EMPRESAS	12	NÚMERO
1500	71H	Nº MUJERES PART. ACC. FORM. ADH. EMPRESAS	8	NÚMERO
1500	71P	EMPLEO PROMOCIONADO	200	Nº MUJERES
1500	71P	ESTUDIO DE RECURSOS PESQUEROS	3	Nº ESTUDIOS
1539	71X	TITULARES AYUDAS MODERNIZ. EXPLOT. AGRARIA	1.440	Nº HOMBRES
1539	71X	TITULARES AYUDAS MODERNIZ. EXPLOT. AGRARIA	450	Nº MUJERES

05 PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	32D	ALUMNOS PLANES FORMAC. TRABAJ. OCUPADOS	18.500	Nº ALUMNOS
1100	32D	ALUMNAS PLANES FORMAC. TRABAJ. OCUPADOS	22.500	Nº ALUMNAS
1100	32D	Nº ALUMNOS ACCIONES FORMAT. DESEMPLEADOS	30.000	Nº ALUMNOS
1100	32D	Nº ALUMNAS ACCIONES FORMAT. DESEMPLEADAS	37.000	Nº ALUMNAS
1100	32D	Nº ALUMNOS PROGR. MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	1.681	Nº ALUMNOS
1100	32D	Nº ALUMNAS PROGR. MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO	1.920	Nº ALUMNAS
1100	32D	Nº ALUMNOS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	2.000	Nº ALUMNOS
1100	32D	Nº ALUMNAS EN LA RED CONSORCIO ESCUELA	1.600	Nº ALUMNAS
1200	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	120	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	11F	ASISTENTES A JORNADAS DEL CES	100	Nº MUJERES
1200	11F	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	1.300	Nº HOMBRES
1200	11F	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	1.100	Nº MUJERES
1200	31M	ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL.	580	Nº HOMBRES
1200	31M	ASISTENTES A JORNADAS FORMACIÓN CARL.	550	Nº MUJERES
1200	31M	INFORMES EN MATERIA DE GÉNERO	120	NÚMERO
1200	31M	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	210	Nº HOMBRES
1200	31M	PERSONAS RECEPTORAS DE PUBLICACIONES	75	Nº MUJERES
1200	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS (HOMBRES)	2.400	Nº EMPLEOS
1200	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS (MUJERES)	3.600	Nº EMPLEOS
1200	32L	PART. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	800	Nº HOMBRES
1200	32L	PART. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	900	Nº MUJERES
1200	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. DISCAPACIDAD	6.000	Nº HOMBRES
1200	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. DISCAPACIDAD	4.500	Nº MUJERES
1200	32L	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI	186.000	Nº HOMBRES
1200	32L	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI	203.000	Nº MUJERES
1233	31O	ESTUDIOS Y TRABAJOS TÉCNICOS	6	NÚMERO
1233	31O	ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMATIVAS	400	NÚMERO
1233	31O	ASISTENTES FORMACIÓN A DISTANCIA	400	NÚMERO
1233	31O	PROVINCIALIZACIÓN DE ENCUESTAS	8	NÚMERO
1239	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS (HOMBRES)	2.400	Nº EMPLEO
1239	32L	EMPLEOS ESTABLES CREADOS (MUJERES)	3.600	Nº EMPLEO
1239	32L	PARTIC. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	800	Nº HOMBRES
1239	32L	PARTIC. EN OTROS PROG. INSERCIÓN LABORAL	900	Nº MUJERES
1239	32L	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI	186.000	Nº HOMBRES
1239	32L	PERSONAS QUE PARTICIPAN EN IPI	203.000	Nº MUJERES
1239	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. CON DISCAPACIDAD	6.000	Nº HOMBRES
1239	32L	PUESTOS OCUPADOS PERS. CON DISCAPACIDAD	4.500	Nº MUJERES
1600	32E	FAMILIAS BENEFICIARIAS SOLICITUD POR HOMBRES	8.818	Nº UNID. FAM.
1600	32E	FAMILIAS BENEFICIARIAS SOLICITUDES POR MUJERES	22.673	Nº UNID. FAM.

06 MEDIOAMBIENTAL

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1500	44B	ASISTENTES A CURSOS	200	Nº HOMBRES
1500	44B	ASISTENTES A CURSOS	200	Nº MUJERES
1500	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	171	Nº HOMBRES
1500	44D	EMPLEOS EQUIPAMIENTOS DE USO PÚBLICO	174	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1500	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	160.000	BENEFICIARIAS
1500	44D	EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	160.000	BENEFICIARIOS
1500	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	600	BENEFICIARIAS
1500	44D	FORMACIÓN EN MATERIA AMBIENTAL	600	BENEFICIARIOS
1500	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	1.200	BENEFICIARIAS
1500	44D	VOLUNTARIADO AMBIENTAL	1.070	BENEFICIARIOS
1500	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	14	Nº HOMBRES
1500	44D	SUBVENCIONES Y AYUDAS	6	Nº MUJERES
1500	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	150	EMPLEADAS
1500	44E	PERSONAL EMPLEADO PLAN INFOCA	3.195	EMPLEADOS
1500	44E	CAZADORAS	10.581	HABILITADAS
1500	44E	CAZADORES	518.489	HABILITADOS
1500	44E	PESCADORAS	15.419	HABILITADAS
1500	44E	PESCADORES	195.473	HABILITADOS
1500	44E	GUARDAS DE COTO	197	HABILITADAS
1500	44E	GUARDAS DE COTO	6.872	HABILITADOS
1500	44F	CONSULTA A TRAVÉS DEL SIST. INTEG. A USUARIOS	35.250	Nº HOMBRES
1500	44F	CONSULTA A TRAVÉS DEL SIST. INTEG. A USUARIAS	17.750	Nº MUJERES
1500	44F	EMPLEO GENERADO O MANTENIDO	980	Nº HOMBRES
1500	44F	EMPLEO GENERADO O MANTENIDO	420	Nº MUJERES
1500	51D	POBLACIÓN PROYECT. ABASTECIMIENTO: HOMBRES	293.868	NÚMERO
1500	51D	POBLACIÓN PROYECT. ABASTECIMIENTO: MUJERES	306.132	NÚMERO

07 EDUCACIÓN

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	282.104	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: PRIMARIA	263.979	Nº ALUMNAS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	185.715	Nº ALUMNOS
1100	31P	GRATUIDAD LIBROS DE TEXTO: ESO	175.119	Nº ALUMNAS
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	3.210	Nº ALUMNOS
1100	31P	ALUMNADO BENEFICIARIO BECA 6.000	4.290	Nº ALUMNAS
1100	31P	ALUMNADO CENTROS PLAN APERTURA	329.770	Nº ALUMNOS
1100	31P	ALUMNADO CENTROS PLAN APERTURA	306.530	Nº ALUMNAS
1100	31P	ALUMNADO BENEF. BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	1.500	Nº ALUMNOS
1100	31P	ALUMNADO BENEF. BECA SEGUNDA OPORTUNIDAD	1.500	Nº ALUMNAS
1100	42A	TRAMITACIÓN INFORMES IMPACTO GÉNERO	20	NÚMERO
1100	42A	TRAMITACIÓN SOLIC. BECAS Y AYUDAS ESTUDIO	256.000	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	42B	ASESORES DE FORMACIÓN	239	Nº ASESORES
1100	42B	ASESORES DE FORMACIÓN	210	Nº ASESORAS
1100	42C	ALUMNADO EDUC. INFANTIL C. PÚBLICO 2ºCICLO	120.633	Nº ALUMNOS
1100	42C	ALUMNADO EDUC. INFANTIL C. PÚBLICO 2ºCICLO	112.963	Nº ALUMNAS
1100	42C	ALUMNADO EDUCACIÓN PRIMARIA C. PÚBLICOS	223.690	Nº ALUMNOS
1100	42C	ALUMNADO EDUCACIÓN PRIMARIA C. PÚBLICOS	208.338	Nº ALUMNAS
1100	42C	UNIDADES CONCERTADAS INFANTIL Y PRIMARIA	6.590	Nº UNIDADES
1100	42D	ALUMNADO BACHILLER C. PÚBLICOS	46.619	Nº ALUMNOS
1100	42D	ALUMNADO BACHILLER C. PÚBLICOS	53.439	Nº ALUMNAS
1100	42D	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS C. PÚBLICOS	43.195	Nº ALUMNOS
1100	42D	ALUMNADO CICLOS FORMATIVOS C. PÚBLICOS	36.344	Nº ALUMNAS
1100	42D	ALUMNADO PROGRAMAS PCPI	9.291	Nº ALUMNOS
1100	42D	ALUMNADO PROGRAMAS PCPI	3.851	Nº ALUMNAS
1100	42D	ALUM. BENEF. BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	50.254	Nº ALUMNOS
1100	42D	ALUM. BENEF. BECA EDUCACIÓN SECUNDARIA	55.992	Nº ALUMNAS
1100	42D	ALUMNADO E.S.O	144.483	Nº ALUMNOS
1100	42D	ALUMNADO E.S.O	134.590	Nº ALUMNAS
1100	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCACIONALES ESPECIALES	43.327	Nº ALUMNOS
1100	42E	ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCACIONALES ESPECIALES	23.627	Nº ALUMNAS
1100	42E	PROFESORADO CENTROS ESPECÍFICOS	225	Nº PROFESORES
1100	42E	PROFESORADO CENTROS ESPECÍFICOS	672	Nº PROFESORAS
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	52	Nº HOMBRES
1100	42E	PERSONAL NO DOCENTE CENTROS ESPECÍFICOS	227	Nº MUJERES
1100	42E	BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	7.272	Nº ALUMNOS
1100	42E	BECA EDUCACIÓN ESPECIAL	3.682	Nº ALUMNAS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	52.624	Nº ALUMNOS
1100	42F	ALUMNADO INMIGRANTE	48.453	Nº ALUMNAS
1100	42F	TRANSPORTE ESCOLAR	1.722	Nº RUTAS
1100	42F	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	3.000	Nº ALUMNOS
1100	42F	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE	3.000	Nº ALUMNAS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	700	Nº ALUMNOS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	1.122	Nº ALUMNAS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	2.171	Nº ALUMNOS
1100	42G	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	2.250	Nº ALUMNAS
1100	42G	ALUMNADO EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	74.265	Nº ALUMNOS
1100	42G	ALUMNADO EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	108.391	Nº ALUMNAS
1100	42G	UNIDADES DE FORMACIÓN BÁSICA	2.070	NÚMERO
1100	42G	UNIDADES DE OTROS PLANES	5.316	NÚMERO
1100	42G	ESO Y BACHILLER DE ADULTOS	31.192	Nº ALUMNOS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1100	42G	ESO Y BACHILLER DE ADULTOS	26.938	Nº ALUMNAS
1100	42H	ALUMNOS ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	24.362	Nº ALUMNOS
1100	42H	ALUMNOS ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	47.784	Nº ALUMNAS
1100	42H	ALUMNADO CONSERVATORIOS DE MÚSICA	12.626	Nº ALUMNOS
1100	42H	ALUMNADO CONSERVATORIOS DE MÚSICA	13.777	Nº ALUMNAS
1100	42H	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	51	Nº CENTROS
1100	42H	CENTROS PÚBLICOS DE ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS	103	Nº CENTROS
1100	42I	ALUMNADO PRIMER CICLO EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	46.564	Nº ALUMNOS
1100	42I	ALUMNADO PRIMER CICLO EDUCACIÓN INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	41.989	Nº ALUMNAS
1100	42I	PLAZAS DE PRIMER CICLO DE INFANTIL EN CENTROS PÚBLICOS O DE CONVENIO	1.599	NºCENTROS
1100	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	125.614	Nº ALUMNOS
1100	54C	ALUMNADO CENTROS BILINGÜES	117.386	Nº ALUMNAS
1131	42A	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	13	Nº HOMBRES
1131	42A	ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN	13	Nº MUJERES
1131	42A	INFORMES ALUMNADO	143.000	Nº ALUMNOS
1131	42A	INFORMES ALUMNADO	150.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	45.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO PRIMARIA	51.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O.	48.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	ALUMNADO PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO E.S.O.	52.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	CUEST. DE CONTEXTO: ALUMNADO	93.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	CUEST. DE CONTEXTO: ALUMNADO	103.000	Nº ALUMNAS
1131	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	50.000	Nº ALUMNOS
1131	54C	ALUMNADO EVALUACIÓN ESCALA	47.000	Nº ALUMNAS
1132	42H	ALUMNADO ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	1.308	Nº ALUMNOS
1132	42H	ALUMNADO ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIOR	1.247	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO MATRICULADO GRADO	130.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO MATRICULADO GRADO	106.500	Nº ALUMNOS
1200	42J	ALUMNADO MATRICULADO POSTGRADO	7.800	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO MATRICULADO POSTGRADO	5.800	Nº ALUMNOS
1200	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	38.000	Nº ALUMNAS
1200	42J	ALUMNADO NUEVO INGRESO	31.000	Nº ALUMNOS
1200	42J	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	5.190	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	4.125	Nº HOMBRES
1200	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGACIÓN	6.400	Nº MUJERES
1200	42J	PERSONAL DOCENTE INVESTIGACIÓN	11.200	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1200	42J	BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESAS	1.200	Nº BECARIAS
1200	42J	BECAS UNIV. PRÁCTICAS EN EMPRESAS	800	Nº BECARIOS
1200	42J	DEPARTAMENTOS DIRIGIDOS POR MUJERES	20	PORCENTAJE
1200	42J	MUJERES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	41	PORCENTAJE
1200	42J	INVESTIGADORAS PRINCIPALES	23	PORCENTAJE
1200	42J	CÁTEDRAS OCUPADAS POR MUJERES	19	PORCENTAJE
1200	42J	MIEMBROS DE CONSEJOS SOCIALES MUJERES	30	PORCENTAJE

08 SANIDAD

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA (6 A 15 AÑOS)	431.647	Nº MUJERES
1600	31P	POBLACIÓN TOTAL CUBIERTA (6 A 15 AÑOS)	444.261	Nº HOMBRES
1600	31P	DENTISTAS PROGRAMA	541	Nº MUJERES
1600	31P	DENTISTAS PROGRAMA	574	Nº HOMBRES
1600	31P	NIÑAS ATENDIDAS (6 A 15 AÑOS)	181.288	Nº NIÑAS
1600	31P	NIÑOS ATENDIDOS (6 A 15 AÑOS)	186.585	Nº NIÑOS
1600	31P	NIÑAS ATENDIDAS DENTISTAS CONCERTADOS	132.263	Nº NIÑAS
1600	31P	NIÑOS ATENDIDOS DENTISTAS CONCERTADOS	136.128	Nº NIÑOS
1600	31P	ASOCIACIONES CONFEDER. (PLAN ALZHEIMER)	115	NÚMERO
1600	31P	ASOCIADAS CONFEDER. (PLAN ALZHEIMER)	17.400	Nº MUJERES
1600	31P	ASOCIADOS CONFER. (PLAN ALZHEIMER)	2.600	Nº HOMBRES
1600	31P	ATENDIDOS PLAN ATENCIÓN INF. TEMPRANA	4.000	Nº NIÑOS
1600	31P	ATENDIDOS PLAN ATENCIÓN INF. TEMPRANA	2.700	Nº NIÑAS
1600	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA APRENDE A SONREIR	146.000	Nº NIÑOS
1600	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA APRENDE A SONREIR	136.000	Nº NIÑAS
1600	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA SONRISITAS	13.500	Nº NIÑOS
1600	31P	PARTICIPANTES PROGRAMA SONRISITAS	12.000	Nº NIÑAS
1600	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	922	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1.383	Nº HOMBRES
1600	31P	PLAZAS C. OCUPACIONALES. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2.400	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS C. OCUPACIONALES. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3.600	Nº HOMBRES
1600	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	680	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS CONCERTADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1.019	Nº HOMBRES
1600	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES	1.613	Nº NIÑOS
1600	31P	AYUDAS POR PARTOS MÚLTIPLES	1.732	Nº NIÑAS
1600	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	2.500	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS ESTANCIAS DIURNAS PERSONAS MAYORES	1.070	Nº HOMBRES
1600	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	352	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR MAYORES	151	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	1.252	Nº HOMBRES
1600	31P	PLAZAS CONCERTADAS MAYORES	2.900	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	63	Nº MUJERES
1600	31P	PLAZAS RESPIRO FAMILIAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	83	Nº HOMBRES
1600	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	769	Nº MUJERES
1600	31P	ESTANCIAS FIN DE SEMANA	295	Nº HOMBRES
1600	41A	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	558	Nº ALUMNOS
1600	41A	ASISTENTES CURSOS FORMACIÓN DE PERSONAL	1.234	Nº ALUMNAS
1600	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	70	MINUTOS/HOMBRES
1600	41A	TIEMPO DE FORMACIÓN	75	MINUTOS/MUJERES
1600	41C	INGRESOS HOSPITALIZACIÓN AAPPEESS	20.450	Nº HOMBRES
1600	41C	INGRESOS HOSPITALIZACIÓN AAPPEESS	28.240	Nº MUJERES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS AAPPEESS	26.080	Nº HOMBRES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS AAPPEESS	30.615	Nº MUJERES
1600	41C	CONSULTAS MÉDICAS AAPPEESS	631.890	Nº HOMBRES
1600	41C	CONSULTAS MÉDICAS AAPPEESS	741.784	Nº MUJERES
1600	41C	URGENCIAS ASISTIDAS AAPPEESS	374.622	Nº HOMBRES
1600	41C	URGENCIAS ASISTIDAS AAPPEESS	389.831	Nº MUJERES
1600	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	51.202	Nº HOMBRES
1600	41C	URGENCIAS ATENDIDAS	61.206	Nº MUJERES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	23.466	Nº HOMBRES
1600	41C	INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	25.208	Nº MUJERES
1600	41C	CONSULTAS EXTERNAS	125.881	Nº HOMBRES
1600	41C	CONSULTAS EXTERNAS	178.473	Nº MUJERES
1600	41C	OTROS SERVICIOS	91.383	Nº HOMBRES
1600	41C	OTROS SERVICIOS	152.270	Nº MUJERES
1600	41C	PACIENTES ATENDIDOS HOSPITALES CONCERTADOS	36.854	Nº HOMBRES
1600	41C	PACIENTES ATENDIDOS HOSPITALES CONCERTADOS	52.771	Nº MUJERES
1600	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSPITALES CONCERTADOS	16.524	Nº HOMBRES
1600	41C	INGRESOS HOSPITALARIOS HOSPITALES CONCERTADOS	18.566	Nº MUJERES
1600	41D	INSCRIPCIÓN PROGRAMA ALIMENTACIÓN SALUDABLE ESCUELA	1.175	Nº CENTROS
1600	41D	PARTICIPANT. PROGRAMA ALIMENTACIÓN SALUDABLE ESCUELA	87.000	Nº NIÑOS
1600	41D	PARTICIPANT. PROGRAMA ALIMENTACIÓN SALUDABLE ESCUELA	81.000	Nº NIÑAS
1600	41D	PUNTOS DE FORMA JOVEN	800	NÚMERO
1600	41D	PARTICIPANTES FORMA JOVEN	119.580	Nº NIÑOS
1600	41D	PARTICIPANTES FORMA JOVEN	111.780	Nº NIÑAS
1600	41D	INSCRIPCIÓN PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	534	Nº CENTROS
1600	41D	PARTICIPANTES PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	50.760	Nº NIÑOS
1600	41D	PARTICIPANTES PROGRAMA A NO FUMAR ME APUNTO	45.635	Nº NIÑAS
1600	41D	CAMPAMENTOS PROMOC. HÁBITO SALUD EN DIABETICOS	150	Nº NIÑOS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	41D	CAMPAMENTOS PROMOC. HÁBITO SALUD EN DIABETICOS	150	Nº NIÑAS
1600	41D	SUBV. ATENCIÓN-PREVENCIÓN PROSTITUCIÓN	54	Nº PROYECTOS
1600	41H	ACTIVIDADES DOCENTES PROGRAMADAS ALUMNAS EASP	67.080	Nº HORAS
1600	41H	ACTIVIDADES DOCENTES PROGRAMADAS ALUMNOS EASP	67.080	Nº HORAS
1600	41J	ASEGURADOS EN IT	55.628	Nº HOMBRES
1600	41J	ASEGURADAS EN IT	73.198	Nº MUJERES
1600	41J	CONTROL PERSONAL JUNTA EN IT	4.402	Nº HOMBRES
1600	41J	CONTROL PERSONAL JUNTA EN IT	5.895	Nº MUJERES
1600	41J	CONTROL PERSONAL SSPA EN IT	15.448	Nº HOMBRES
1600	41J	CONTROL PERSONAL SSPA EN IT	22.823	Nº MUJERES
1600	41J	ABSENTISMO POR IT (%)	3	Nº HOMBRES
1600	41J	ABSENTISMO POR IT (%)	3	Nº MUJERES
1600	41J	INCIDENCIA POR IT (%)	20	Nº HOMBRES
1600	41J	INCIDENCIA POR IT (%)	28	Nº MUJERES
1600	41J	DURACIÓN MEDIA (%)	46	Nº HOMBRES
1600	41J	DURACIÓN MEDIA (%)	44	Nº MUJERES
1600	41K	INVESTIGADORES DE CARRERA SSPA	164	NÚMERO
1600	41K	PERSONAS REGISTRADAS EN LA BVSSPA	4.500	NÚMERO
1631	31P	MUJERES SUSCEPTIBLES ATENCIÓN DOMICILIO	703.825	Nº MUJERES
1631	31P	HOMBRES SUSCEPTIBLES ATENCIÓN DOMICILIO	536.146	Nº HOMBRES
1631	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	327.548	Nº MUJERES
1631	31P	PACIENTES EN ATENCIÓN DOMICILIARIA	204.122	Nº HOMBRES
1631	31P	CUIDADORAS INCLUIDAS EN CARTERA DE SERVICIOS	105.281	Nº MUJERES
1631	31P	CUIDADORES INCLUIDOS EN CARTERA DE SERVICIOS	38.892	Nº HOMBRES
1631	31P	CUID. GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC.	26.251	Nº MUJERES
1631	31P	CUID. GRANDES DISCAPAC. SUSCEPT. IDENTIFIC.	7.059	Nº HOMBRES
1631	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	46	Nº MUJERES
1631	31P	COBERTURA PACIENTES VALORADOS A DOMICILIO	38	Nº HOMBRES
1631	31P	COBERTURA PERSON. CUIDADOR. VALORADAS A DOMICILIO	80	Nº MUJERES
1631	31P	COBERTURA PERSON. CUIDADOR. VALORADAS A DOMICILIO	80	Nº HOMBRES
1631	31P	COBERTURA CON TARJETA+CUIDADOS	70	Nº MUJERES
1631	31P	COBERTURA CON TARJETA+CUIDADOS	49	Nº HOMBRES
1631	31P	NIÑAS SUCEPT. DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	160.000	Nº NIÑAS
1631	31P	NIÑOS SUCEPT. DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	166.000	Nº NIÑOS
1631	31P	CONSULTA AMBULAT. SALUD MENTAL INF-JUV.	45.000	Nº NIÑAS
1631	31P	CONSULTA AMBULAT. SALUD MENTAL INF-JUV	100.500	Nº NIÑOS
1631	31P	NIÑAS ATENDIDAS EN DISPOSITIV. SALUD MENTAL INF-JUV	15.000	Nº NIÑAS
1631	31P	NIÑOS ATENDIDOS EN DISPOSITIV. SALUD MENTAL INF-JUV	25.500	Nº NIÑOS
1631	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	95.000	Nº MUJERES
1631	41B	PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES INTERNAS	70.000	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1631	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	8.500	Nº MUJERES
1631	41B	ASISTENTES A ACTIVIDADES EXTERNAS FORMACIÓN	7.000	Nº HOMBRES
1631	41B	Nº ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	900	Nº MUJERES
1631	41B	Nº ASISTENTES A CURSOS DE LA EASP	900	Nº HOMBRES
1631	41B	Nº ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	2.300	Nº MUJERES
1631	41B	Nº ASISTENTES A ACTIVIDADES FORMACIÓN DE IAVANTE	1.800	Nº HOMBRES
1631	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	2.680	Nº MUJERES
1631	41B	MÉDICOS INTERNOS RESIDENTES EN FORMACIÓN	1.330	Nº HOMBRES
1631	41B	MATRONAS EN FORMACIÓN	145	Nº MUJERES
1631	41B	MATRONES EN FORMACIÓN	15	Nº HOMBRES
1631	41B	EIR SALUD MENTAL	30	Nº MUJERES
1631	41B	EIR SALUD MENTAL	4	Nº HOMBRES
1631	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESAS	14	Nº MUJERES
1631	41B	EIR ENFERMERÍA DE EMPRESAS	2	Nº HOMBRES
1631	41B	EIR ENFERMERÍA FAMILIA Y COMUNITARIA	24	Nº MUJERES
1631	41B	EIR ENFERMERÍA FAMILIA Y COMUNITARIA	6	Nº HOMBRES
1631	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA	16	Nº MUJERES
1631	41B	EIR ENFERMERÍA PEDIÁTRICA	6	Nº HOMBRES
1631	41C	Nº CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	42.260	MILES MUJERES
1631	41C	Nº CONSULTAS ATENCIÓN PRIMARIA	32.913	MILES HOMBRES
1631	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.893.964	Nº MUJERES
1631	41C	URGENCIAS EN ATENCIÓN PRIMARIA	4.246.582	Nº HOMBRES
1631	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	270.677	Nº MUJERES
1631	41C	ALTAS HOSPITALARIAS	221.073	Nº HOMBRES
1631	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN/100	155	ÍNDICE MUJERES
1631	41C	ÍNDICE DE COMPLEJIDAD HOSPITALIZACIÓN/100	210	ÍNDICE HOMBRES
1631	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	89.936	Nº MUJERES
1631	41C	ALTAS DE CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA	83.368	Nº HOMBRES
1631	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIR. MAYOR AMB POR 100	96	Nº MUJERES
1631	41C	ÍNDICE COMPLEJIDAD CIR. MAYOR AMB POR 100	95	Nº HOMBRES
1631	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	6.702.108	Nº MUJERES
1631	41C	CONSULTAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA	5.040.253	Nº HOMBRES
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA AT ESPECIALIZADA	46	DÍAS MUJERES
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PRIMERA CONSULTA AT ESPECIALIZADA	46	DÍAS HOMBRES
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	21	DÍAS MUJERES
1631	41C	DEMORA MEDIA EN PROCEDIMIENTO DIAGNÓSTICO	21	DÍAS HOMBRES
1631	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DIA MÉDICO	479.131	Nº MUJERES
1631	41C	TRATAMIENTOS EN HOSPITAL DE DÍA MÉDICO	392.017	Nº HOMBRES
1631	41C	COBERTURA PROCESO ASIST. INTEGRADO DIABET	6	PORC.MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1631	41C	COBERTURA PROCESO ASIST. INTEGRADO DIABET	7	PORC.HOMBRES
1631	41C	HOSP. PACIENTES TRAUMT. CRÁNEO-ENCEF GRAVE	1.054	Nº MUJERES
1631	41C	HOSP. PACIENTES TRAUMT. CRÁNEO-ENCEF GRAVE	2.447	Nº HOMBRES
1631	41E	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN DE LA DONACIÓN	1	ÍNDICE
1631	41F	DONANTES/1.000.000 HABITANTES	37	TASA
1631	41F	DONANTES MUJERES	132	Nº MUJERES
1631	41F	DONANTES HOMBRES	180	Nº HOMBRES
1631	41F	TRASPLANTES RENALES/1.000.000 HABITANTES	50	TASA
1631	41F	TRASPLANTES RENALES MUJERES	165	Nº MUJERES
1631	41F	TRASPLANTES RENALES HOMBRES	265	Nº HOMBRES
1631	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS/1.000.000 HABITANTES	25	TASA
1631	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS MUJERES	50	Nº MUJERES
1631	41F	TRASPLANTES HEPÁTICOS HOMBRES	165	Nº HOMBRES
1631	41F	TRASPLANTES CARDIACOS/1.000.000 HABITANTES	5	TASA
1631	41F	TRASPLANTES CARDIACOS MUJERES	15	Nº MUJERES
1631	41F	TRASPLANTES CARDIACOS HOMBRES	25	Nº HOMBRES
1631	41F	TRASPLANTES PULMÓN/1.000.000 HABITANTES	3	TASA
1631	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN MUJERES	8	Nº MUJERES
1631	41F	TRASPLANTES DE PULMÓN HOMBRES	20	Nº HOMBRES
1631	41F	TRASPLANTES PÁNCREAS/1.000.000 HABITANTES	3	TASA
1631	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS MUJERES	6	Nº MUJERES
1631	41F	TRASPLANTES DE PÁNCREAS HOMBRES	18	Nº HOMBRES
1631	41F	TRASPLANTES DE CORNEAS/1.000.000 HABIT.	52	TASA
1631	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEAS MUJERES	200	Nº MUJERES
1631	41F	TRASPLANTES DE CÓRNEAS HOMBRES	240	Nº HOMBRES
1631	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS (MUJERES)	59	PORCENTAJE
1631	41G	RECETAS PRESCRITAS Y DISPENSADAS (HOMBRES)	41	PORCENTAJE

09 SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0131	32G	FORMACIÓN GÉNERO PERSONAL UNID. IGUALDAD J.A.	28	Nº MUJERES
0131	32G	FORMACIÓN GÉNERO PERSONAL UNID. IGUALDAD J.A.	10	Nº HOMBRES
0131	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA	160	Nº QUEJAS MUJERES
0131	32G	QUEJAS TRAMITADAS OBSERV. PUBLIC. SEXISTA	30	Nº QUEJAS HOMBRES
0131	32G	FORMACIÓN GÉNERO. PROFESOR. PRIMARIA Y SECUNDARIA	1.000	Nº MUJERES
0131	32G	FORMACIÓN GÉNERO. PROFESOR. PRIMARIA Y SECUNDARIA	350	Nº HOMBRES
0131	32G	SERVICIO ORIENTACIÓN MUJER UNIVERSITARIA	380	Nº MUJERES
0131	32G	SERVICIO DE APOYO A EMPRESAS DE MUJERES	1.200	Nº USUARIAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0131	32G	ELABORACION PROYECTOS PARA EMPRENDEDORAS	500	Nº PROYECTOS
0131	32G	UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES EN CC.LL	40.000	Nº USUARIAS
0131	32G	SERV. ATENCIÓN ACOSO SEXUAL Y DISCR. LAB. POR. SEX	2.000	Nº CONSULTAS
0131	32G	JORNADAS FORMATIVAS IGUALDAD EN EMPRESAS	200	Nº HOMBRES
0131	32G	JORNADAS FORMATIVAS IGUALDAD EN EMPRESAS	800	Nº MUJERES
0131	32G	EMP. ASESORADAS IGUALDAD GÉNERO GEST. EMPRESAS	75	Nº EMPRESAS
0131	32G	EMP. SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD IMPLANTADO	20	Nº EMPRESAS
0131	32G	JORNADA/TALLER/SEMINARIO/ETC. MUJ. EMPRESARIAS	700	Nº MUJERES PARTICIPANTES
0131	32G	JORNADA/TALLER/SEMINARIO/ETC. EMP. ECONºSOCIAL	650	Nº MUJERES PARTICIPANTES
0131	32G	JORNADA/TALLER/SEMINARIO/ETC. EMP. ECONºSOCIAL	150	Nº HOMBRES PARTICIPANTES
0131	32G	LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN	26.000	Nº LLAMAD. MUJERES
0131	32G	LLAMADAS TELÉFONO INFORMACIÓN	2.000	Nº LLAMAD. HOMBRES
0131	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MUJERES INMIGRANTES	3.000	Nº MUJ. ATENDIDSA
0131	32G	PROGRAMA ATENCIÓN MADRES JÓVENES	160	Nº BENEFICIARIAS
0131	32G	PROGRAMA DE ATENCIÓN MUJERES RECLUSAS	300	Nº BENEFICIARIAS
0131	32G	ATENCIÓN MUJERES RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL	500	Nº BENEFICIARIAS
0131	32G	ATENCIÓN PROSTITUCIÓN Y TRÁFICO SEXUAL	6.000	Nº MUJ. ATENDIDAS
0131	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	300	Nº ENTIDADES
0131	32G	FOROS DE GÉNERO E INMIGRACIÓN	500	Nº MUJERES
0131	32G	ENCUENTROS ANUALES DE ASOCIACIONES MUJER	240	Nº MUJ. ASISTENTES
0131	32G	SEMINARIOS PROVINCIALES. MUJERES ASOCIADAS	900	Nº MUJERES PARTICIPANTES
0131	32G	FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO	1.900	Nº ASOC. MUJERES
0131	32G	SUBVENCIONES ASOCIACIONES DE MUJERES	1.200	Nº ASOC. SUBVEN
0131	32G	SERVICIO ATENCIÓN VÍCTIMAS AGRESIONES SEXUALES	620	Nº MUJ. ATENDIDAS
0131	32G	SERVICIO ATENC. PSICOLÓGICA MUJ. VÍCTIMAS VIOLENCIA	3.550	Nº MUJ. ATENDIDAS
0131	32G	AYUD. ECON. MUJERES VICTIMAS VIOLENCIA	70	Nº BENEFICIARIAS
0131	32G	AYUD. ECON. MUJ. VÍCTIMAS VIOLENCIA INSUFIC.RECURSO	80	Nº BENEFICIARIAS
0131	32G	CONSULTAS MUJ. CTROS. MUNIC. ATENCIÓN MUJER	243.425	Nº CONSULTAS
0131	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSIC. HIJOS/AS MUJ. VÍCTIMAS VIOLENCIA	200	Nº NIÑAS
0131	32G	SERVICIO ATENCIÓN PSIC. HIJOS/AS MUJ. VÍCTIMAS VIOLENCIA	240	Nº NIÑOS
0131	32G	SERVICIO RECLAMACIÓN IMPAGO PENSIONES	20	Nº RECLAMACIONES
0131	32G	SERVICIO ATENC. JURÍDICA MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO	1.600	Nº MUJ. ATENDIDAS
0131	32G	SERVICIO INTEGRAL ATENC.ACOGIDA MUJERES VÍCTIMAS Y ME.	2.200	Nº PERS. ATENDAS
0132	32F	PARTI. FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC/HOMBRES	1.275	NÚMERO
0132	32F	PARTI. FORMACIÓN OCIO, EDUC. VALOR. ASC/MUJERES	1.900	NÚMERO
0132	32F	PARTIC. DEL PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD/HOMB	350	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0132	32F	PARTIC. DEL PROGRAMA IDIOMA Y JUVENTUD/MUJERES	400	NÚMERO
0132	32F	BENEF. SUBV. ENTIDADES JUVENILES (HOMBRES)	90.000	NÚMERO
0132	32F	BENEF. SUBV. ENTIDADES JUVENILES (MUJERES)	70.000	NÚMERO
0132	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVEN. CENSADAS (HOMBRES)	91.125	NÚMERO
0132	32F	MIEMBROS ENTIDADES JUVEN. CENSADAS (MUJERES)	72.194	NÚMERO
0132	32F	BENEF. SUBVENC. DE ENTIDADES LOCALES (HOMBRES)	90.000	NÚMERO
0132	32F	BENEF. SUBVENC. DE ENTIDADES LOCALES (MUJERES)	110.000	NÚMERO
0132	32F	CONSULTAS EN TELÉFONO INFORMACIÓN SEXUAL JOV./HOMBRES	6.500	NÚMERO
0132	32F	CONSULTAS EN TELÉFONO INFORMACIÓN SEXUAL JOV./MUJERES	5.800	NÚMERO
0132	32F	USUARIOS DEL CARNE JOVEN (HOMBRES)	96.979	NÚMERO
0132	32F	USUARIOS DEL CARNE JOVEN (MUJERES)	117.876	NÚMERO
0132	32F	JOVEN. PARTICI. EN DESENCAJA/HOMBRES	900	NÚMERO
0132	32F	JOVEN. PARTICI. EN DESENCAJA/MUJERES	350	NÚMERO
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REG. G. VOL. (MUJERES)	221.094	Nº MUJERES
0900	31H	PERSONAS INSCRITAS REG. G. VOL. (HOMBRES)	180.896	Nº HOMBRES
0900	31H	PARTICIPANTES CONGRESO (MUJERES)	700	Nº PARTICIPANTES
0900	31H	PARTICIPANTES CONGRESO (HOMBRES)	600	Nº PARTICIPANTES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES (MUJERES)	10	Nº MUJERES
0900	31H	PARTICIPANTES EN REUNIONES (HOMBRES)	13	Nº HOMBRES
1000	31J	ACTIVIDADES FORMATIVAS MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	8	Nº ACTIVIDADES
1000	31J	PERSONAS FORMADAS	250	Nº HOMBRES
1000	31J	PERSONAS FORMADAS	550	Nº MUJERES
1000	31J	EDICIONES PUBLICACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2	Nº PUBLICACIONES
1000	31J	ACTIVIDADES SENSIBLES MEDIDAS CONTRA DESIGUALDAD	5	Nº ACTIVIDAD
1000	31J	ESTUD. MATER. INMIGR. PERSPECTIVA GÉNERO	15	Nº ESTUDIOS
1000	31J	SUBV. PROYECT. UNIVERS. DIRIGIDAS POR MUJERES	17	Nº SUBVENCIONES
1000	31J	SUBV. PROYECT. UNIVERS. DIRIGIDAS POR HOMBRES	10	Nº SUBVENCIONES
1000	31J	SUBV. PROYECT. UNIVERS. IMPACTO GÉNERO	13	Nº SUBVENCIONES
1000	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. DIRIGIDOS POR MUJERES	180	Nº SUBVENCIONES
1000	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. DIRIGIDOS POR HOMBRES	140	Nº SUBVENCIONES
1000	31J	SUBV. PROYECT. ASOC. PREVEN. IMPACTO GÉNERO	80	Nº SUBVENCIONES
1000	31J	INFORMES SOBRE ESFUERZO DE INTEGRACIÓN	100	Nº INFORMES
1000	31N	MEDIDAS EN MEDIO ABIERTO	10.700	Nº MEDIDAS
1000	31N	MEN. QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES HOMBRES	10.325	Nº HOMBRES
1000	31N	MEN. QUE HAN COMETIDO INFRACCIONES MUJERES	1.640	Nº MUJERES
1000	31N	MEN. EN CENTROS INTER. SEMIABIERTO HOMBRES	1.500	Nº HOMBRES
1000	31N	MEN. EN CENTROS INTER. SEMIABIERTO MUJERES	125	Nº MUJERES
1000	31N	MEN. EN CENTROS TERAPÉUTICOS HOMBRES	160	Nº HOMBRES
1000	31N	MEN. EN CENTROS TERAPÉUTICOS MUJERES	11	Nº MUJERES
1000	31N	MEN. EN CENTROS INTERNAMIENTOS CERRADO HOMBRES	125	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1000	31N	MEN. EN CENTROS INTERNAMIENTOS CERRADO MUJERES	5	Nº MUJERES
1000	31N	ESTUDIOS INVESTIGACIÓN JUSTICIA JUVENIL	2	Nº ESTUDIOS
1000	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I. HOMBRES	764	Nº HOMBRES
1000	31N	PERSONAL EMPLEADO EN C I M I. MUJERES	641	Nº MUJERES
1000	31N	PROF. ASIST. CURSOS FORMACIÓN JUSTICIA JUVENIL HOMBRES	500	Nº HOMBRES
1000	31N	PROF. ASIST. CURSOS FORMACIÓN JUSTICIA JUVENIL MUJERES	500	Nº MUJERES
1000	31N	PERSONAS DEDIC. CENTROS Y SERV. MEDIO ABIERTO HOMBRES	1.421	Nº HOMBRES
1000	31N	PERSONAS DEDIC. CENTROS Y SERV. MEDIO ABIERTO MUJERES	1.115	Nº MUJERES
1000	31N	POBLAC. POTENC. AFECTAD. MEDIO ABIERTO HOMBRES	8.840	Nº HOMBRES
1000	31N	POBLAC. POTENC. AFECTAD. MEDIO ABIERTO MUJERES	1.489	Nº MUJERES
1000	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO ABIERTO HOMBRES	100	Nº HOMBRES
1000	31N	MENORES EN CENTROS INTERNAMIENTO ABIERTO MUJERES	10	Nº MUJERES
1000	31T	PROFESIONALES FORMADOS-MUJERES	300	Nº MUJERES
1000	31T	PROFESIONALES FORMADOS-HOMBRES	300	Nº HOMBRES
1000	31T	CASOS ATENDIDOS EN OFICINAS SAVA-MUJERES	9.965	Nº CASOS
1000	31T	CASOS ATENDIDOS EN OFICINAS SAVA-HOMBRES	1.204	Nº CASOS
1200	44J	PERSONAS TRABAJADORAS HOMBRES	11.000	NÚMERO
1200	44J	PERSONAS TRABAJADORAS MUJERES	12.000	NÚMERO
1200	44J	ESTANCIAS HOMBRES	73.000	NÚMERO
1200	44J	ESTANCIAS MUJERES	80.000	NÚMERO
1200	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS HOMBRES	5.500	NÚMERO
1200	44J	PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS MUJERES	10.500	NÚMERO
1200	44J	ESTANC. PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS HOMBRES	27.000	NÚMERO
1200	44J	ESTANC. PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS MUJERES	50.000	NÚMERO
1200	44J	PERSONAS CON DISCAPACIDAD HOMBRES	1.000	NÚMERO
1200	44J	PERSONAS CON DISCAPACIDAD MUJERES	1.300	NÚMERO
1200	44J	ESTANCIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD HOMBRES	5.000	NÚMERO
1200	44J	ESTANCIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MUJERES	6.500	NÚMERO
1400	31P	ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDAS HOMBRES	1.577	Nº AYUDAS
1400	31P	ADECUACIÓN FUNCIONAL BÁSICA DE VIVIENDAS MUJERES	1.995	Nº AYUDAS
1600	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	624	Nº MUJERES
1600	31B	LLAMADAS A TELÉFONO INFORMATIVO	416	Nº HOMBRES
1600	31B	ALUMNOS PARTICIPANTES PROGRAMAS DE PREVENCIÓN	155.000	Nº ALUMNOS
1600	31B	ALUMNAS PARTICIPANTES PROGRAMAS DE PREVENCIÓN	150.000	Nº ALUMNAS
1600	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	17.200	Nº HOMBRES
1600	31B	ADMISIONES A TRATAMIENTO	3.280	Nº MUJERES
1600	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	14.200	Nº HOMBRES
1600	31B	PACIENTES EN PROGRAMAS METADONA	3.300	Nº MUJERES
1600	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	2.250	Nº HOMBRES
1600	31B	PACIENTES EN RECURSOS INTERNAMIENTO	350	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	31B	USUARIOS RED DE ARTESANOS	290	Nº USUARIOS
1600	31B	USUARIAS RED DE ARTESANOS	60	Nº USUARIAS
1600	31B	CONTRATOS PROG. INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	230	Nº HOMBRES
1600	31B	CONTRATOS PROG. INCORPORACIÓN ARQUÍMEDES	38	Nº MUJERES
1600	31E	MENORES ATEND. PROG. RIESGO VULNER. SOC.	7.758	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES ATEND. PROG. RIESGO VULNER. SOC.	8.297	Nº NIÑOS
1600	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIP. DE TRATAM. FAM.	5.521	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES ATENDIDOS POR EQUIP. DE TRATAM. FAM.	5.664	Nº NIÑOS
1600	31E	MENORES ATENDIDOS PROG. ABUSO SEXUAL	660	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES ATENDIDOS PROG. ABUSO SEXUAL	270	Nº NIÑOS
1600	31E	MENORES EXTRANJ. NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	300	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES EXTRANJ. NO ACOMPAÑADOS ATENDIDOS	1.850	Nº NIÑOS
1600	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	432	Nº MUJERES
1600	31E	JÓVENES EXTUTELADOS ATENDIDOS	1.487	Nº HOMBRES
1600	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.654	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES EN ACOGIMIENTO FAMILIAR	2.993	Nº NIÑOS
1600	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	1.113	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES ACOGIMIENTO FAMILIAR REMUNERADO	1.256	Nº NIÑOS
1600	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	84	Nº NIÑAS
1600	31E	PROPUESTAS NUEVAS ADOPCIONES NACIONALES	94	Nº NIÑOS
1600	31E	MENORES ATENDIDOS POR SERV. POSTADOPCIÓN	274	Nº NIÑAS
1600	31E	MENORES ATENDIDOS POR SERV. POSTADOPCIÓN	309	Nº NIÑOS
1600	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	2.313	Nº NIÑAS
1600	31E	EXPEDIENTES DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL	1.900	Nº NIÑOS
1600	31G	USUARIOS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	576.680	Nº HOMBRES
1600	31G	USUARIAS SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS	446.202	Nº MUJERES
1600	31G	SUBVENCIONES NO DISCRIMINACIÓN EN ZNTS	18	NÚMERO
1600	31G	USUARIOS DEMANDANTES DEL SURGE	3.569	Nº HOMBRES
1600	31G	USUARIOS DEMANDANTES DEL SURGE	3.579	Nº MUJERES
1600	31G	ACCIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL	6.711	Nº HOMBRES
1600	31G	ACCIONES INSERCIÓN SOCIOLABORAL	6.974	Nº MUJERES
1600	31G	SUBVENC. NO DISCRIMINACIÓN CDAD. GITANA	5	NÚMERO
1600	31G	SUBVENC. NO DISCRIMINACIÓN COLECTIVOS	7	NÚMERO
1600	31G	SUBVENC. NO DISCRIMINACIÓN INMIGRANTES	14	NÚMERO
1600	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	14.886	Nº MUJERES
1600	31R	PLAZAS RESIDENCIALES CONCERTADAS	9.024	Nº HOMBRES
1600	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	1.955	Nº MUJERES
1600	31R	PLAZAS RESIDENCIALES PROPIAS	828	Nº HOMBRES
1600	31R	USUARIAS AYUDA A DOMICILIO	33.560	Nº MUJERES
1600	31R	USUARIOS AYUDA A DOMICILIO	30.979	Nº HOMBRES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1600	31R	US. PRESTACIONES ECONÓM.	109.465	Nº MUJERES
1600	31R	US. PRESTACIONES ECONÓM.	56.390	Nº HOMBRES
1600	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDALUCÍA/JUNTA 65	40.575	Nº MUJERES
1600	31R	NUEVOS TITULARES TARJETA ANDALUCÍA/JUNTA 65	34.425	Nº HOMBRES
1600	31R	PERSONAS ATEND. CENTROS VALORACIÓN ORIENT.	42.360	Nº MUJERES
1600	31R	PERSONAS ATEND. CENTROS VALORACIÓN ORIENT.	42.360	Nº HOMBRES
1600	31R	BENEFICIARIAS PROGRAMA TURISMO SOCIAL	8.330	Nº MUJERES
1600	31R	BENEFICIARIOS PROGRAMA TURISMO SOCIAL	3.570	Nº HOMBRES
1600	31R	USUARIAS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	139.416	Nº MUJERES
1600	31R	USUARIOS SERVICIO ANDALUZ TELEASISTENCIA	45.584	Nº HOMBRES
1600	31R	PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	5.800	Nº MUJERES
1600	31R	PARTICIPANTES PROGRAMAS UNIVERSITARIOS	2.485	Nº HOMBRES
1600	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	7.321	Nº MUJERES
1600	31R	PLAZAS UNIDADES ESTANCIAS DIURNAS	3.764	Nº HOMBRES
3100	12C	TRAMITACIÓN DEMANDAS INDEMNIZACIÓN SEGURO DE ACCIDENTES	200	Nº EXPEDIENTES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA DISCAPACIDAD SOLICITUDES	211	Nº HOMBRES
3100	12C	MODALIDAD AYUDA DISCAPACIDAD SOLICITUDES	309	Nº MUJERES
3100	12C	DEMANDA INDEMNIZACIÓN ACCIDENTES SOLICITUDES	102	Nº HOMBRES
3100	12C	DEMANDA INDEMNIZACIÓN ACCIDENTES SOLICITUDES	98	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	ANCIANOS, ENFERMOS INCAPACITADOS, HOMBRES	704	NÚMERO
3400	31F	ANCIANAS, ENFERMAS INCAPACITADAS MUJERES	3.544	NÚMERO
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO. LISMI FAS HOMBRES	1.111	NÚMERO
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO. LISMI FAS MUJERES	6.637	NÚMERO
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO. P. Nº C. HOMBRES	30.934	NÚMERO
3400	31F	BENEF. AYUDA EXTRAO. P. Nº C. MUJERES	73.066	NÚMERO

10 CULTURA Y DEPORTE

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1800	45A	PERSONAL ASISTENTE A CURSOS FORMACIÓN	100	Nº MUJERES
1800	45A	PERSONAL ASISTENTE A CURSOS FORMACIÓN	100	Nº HOMBRES
1800	45A	INFRAEST. CORPORATIVAS (REDES, SOFTWARE)	1.100	Nº USUARIAS
1800	45A	INFRAEST. CORPORATIVAS (REDES, SOFTWARE)	1.000	Nº USUARIOS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1800	45B	FORMAC. PERSONAL MUSEOS EN MAT. SEGURIDAD	40	Nº MUJERES
1800	45B	FORMAC. PERSONAL MUSEOS EN MAT. SEGURIDAD	35	Nº HOMBRES
1800	45B	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURALES	2.520.000	Nº MUJERES
1800	45B	PERSONAS USUARIAS RED ESPACIOS CULTURALES	2.385.000	Nº HOMBRES
1800	45B	PARTICIPANTES EN MÁSTER DE MUSEOLOGÍA	25	Nº MUJERES
1800	45B	PARTICIPANTES EN MÁSTER DE MUSEOLOGÍA	15	Nº HOMBRES
1800	45B	PERSONAS USUARIAS MUSEOS GESTIONADOS	2.954.000	Nº MUJERES
1800	45B	PERSONAS USUARIAS MUSEOS GESTIONADOS	2.633.000	Nº HOMBRES
1800	45B	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA DE MUSEOS	60	Nº MUJERES
1800	45B	FORMACIÓN PERSONAL EN MATERIA DE MUSEOS	20	Nº HOMBRES
1800	45B	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	60	Nº MUJERES
1800	45B	CREACIÓN DE EMPLEO INDIRECTO	75	Nº HOMBRES
1800	45D	SOLICITUDES INSCRIPC. REG. PROP. INTELECTUAL	2.900	Nº HOMBRES
1800	45D	SOLICITUDES INSCRIPC. REG. PROP. INTELECTUAL	2.100	Nº MUJERES
1800	45D	RESOLUCIONES INSCRIPC. REG. PROP. INTELECTUAL	2.450	Nº HOMBRES
1800	45D	RESOLUCIONES INSCRIPC. REG. PROP. INTELECTUAL	1.700	Nº MUJERES
1800	45D	ASISTENTES ACTIVIDADES CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	1.900	Nº HOMBRES
1800	45D	ASISTENTES ACTIVIDADES CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	1.938	Nº MUJERES
1800	45D	CONSULTA FONDOS CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	2.789	Nº HOMBRES
1800	45D	CONSULTA FONDOS CENTRO ANDALUZ FLAMENCO	2.674	Nº MUJERES
1800	45E	USUARIOS DE SERV. DE INFORMAC. Y DOCUMENTACIÓN	329	Nº HOMBRES
1800	45E	USUARIOS DE SERV. DE INFORMAC. Y DOCUMENTACIÓN	260	Nº MUJERES
1800	45E	USUARIOS DE SERV. DE INFORMAC. Y DOCUMENTACIÓN	779	Nº INST. EMP.
1800	45H	USUARIOS RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	635.000	Nº HOMBRES
1800	45H	USUARIAS RED BIBLIOTECAS ANDALUCÍA	745.000	Nº MUJERES
1800	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTEC. ANDALUCÍA	178.000	Nº HOMBRES
1800	45H	PRÉSTAMOS MATERIALES RED BIBLIOTEC. ANDALUCÍA	195.000	Nº MUJERES
1800	45H	USUARIOS CENTRO DOCUM. MUSICAL DE ANDALUCÍA	2.000	Nº HOMBRES
1800	45H	USUARIAS CENTRO DOCUM. MUSICAL DE ANDALUCÍA	1.000	Nº MUJERES
1800	45H	USUARIOS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	180.000	Nº HOMBRES
1800	45H	USUARIAS DE LOS ARCHIVOS DE ANDALUCÍA	120.000	Nº MUJERES
1800	45H	ASISTENTES ACTIV. CULT. CENTRO DOC. MUSICAL	240	Nº HOMBRES
1800	45H	ASISTENTES ACTIV. CULT. CENTRO DOC. MUSICAL	300	Nº MUJERES
1800	45H	ASISTENTES PROYECCIONES FILMOTECA	20.315	Nº HOMBRES
1800	45H	ASISTENTES PROYECCIONES FILMOTECA	21.485	Nº MUJERES
1800	45H	CONSULTA FONDOS FILMOTECA ANDALUCÍA	198	Nº HOMBRES
1800	45H	CONSULTA FONDOS FILMOTECA ANDALUCÍA	162	Nº MUJERES
1800	45J	ASISTENTES ACTIV. FORMATIVAS DEL IAPH	220	Nº HOMBRES
1800	45J	ASISTENTES ACTIV. FORMATIVAS DEL IAPH	400	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1800	45J	ASISTENTES A CURSOS POST GRADO IAPH	96	Nº HOMBRES
1800	45J	ASISTENTES A CURSOS POST GRADO IAPH	92	Nº MUJERES
1800	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS C. A. MEDICINA DEPORTIVA	1.300	Nº MUJERES
1800	46B	DEPORTISTAS ATENDIDOS C. A. MEDICINA DEPORTIVA	3.300	Nº HOMBRES
1800	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS MASCULINAS	470.000	NºLIC.MASC.
1800	46B	DEPORTE FEDERADO LICENCIAS FEMENINAS	125.053	NºLIC.FEM.
1800	46B	PATEDE. PRG. TECNIF. ENTRENAM. EDAD ESCOLAR	400	Nº HOMBRES
1800	46B	PATEDE. PRG. TECNIF. ENTRENAM. EDAD ESCOLAR	250	Nº MUJERES
1800	46B	DEP. ALTO REND. P. ESTRELLA CLUB MASCULINOS	32	NºCLUBES M
1800	46B	DEP. ALTO REND. P. ESTRELLA CLUB FEMENINOS	32	NºCLUBES F
1800	46B	DEP. ALTO REND. P. ESTRELLA CLUB MIXTOS	15	Nº CLUBES
1800	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE AND. MASCULINOS	63	Nº HOMBRES
1800	46B	PERSONAS DE ALTO NIVEL DE AND. FEMENINOS	21	Nº MUJERES
1800	46B	DEP. DE ALTO RENDIMIENTO DE AND. MASCULINO	590	Nº HOMBRES
1800	46B	DEP. DE ALTO RENDIMIENTO DE AND. FEMENINO	241	Nº MUJERES
1831	45F	Nº VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	100.000	HOMBRES
1831	45F	Nº VISITANTES AL MUSEO DE LA ALHAMBRA	101.000	MUJERES
1831	45F	Nº VISIT. ESCOLARES AL CONJUNTO MON. ALHAMBRA	50.000	Nº ALUMNOS
1831	45F	Nº VISIT. ESCOLARES AL CONJUNTO MON. ALHAMBRA	51.000	Nº ALUMNAS
1831	45F	AMPLIACIÓN Y CAPACITACIÓN RR.HH.	1	Nº ACTIVIDADES
1831	45F	ESTUDIO VISITANTES PERSPECTIVA GÉNERO	2	NÚMERO
1832	45G	PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EXPOSICIONES PARA MUJERES ARTISTAS	2	Nº EXPOSICIONES

11 VIVIENDA Y URBANISMO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1400	43A	AYUDAS A INQUILINOS	2.500	Nº AYUDAS
1400	43A	AYUDAS A INQUILINAS	2.500	Nº AYUDAS
1400	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA HOMBRES	2.414	Nº VIVIENDAS
1400	43A	REHABILITACIÓN AUTONÓMICA MUJERES	2.056	Nº VIVIENDAS

12 POLÍTICA DE JUSTICIA

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1000	14A	INFRAEST. CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	378	NºUSUARIAS
1000	14A	INFRAEST. CORPORATIVAS (REDES SOFTWARE)	252	NºUSUARIOS
1000	14B	ASISTENC. EN SERV. PENITENCIARIOS HOMBRES	9.316	Nº HOMBRES
1000	14B	ASISTENC. EN SERV. PENITENCIARIOS MUJERES	1.035	Nº MUJERES
1000	14B	BENEFIC. ASISTEN. JURD. GRATUITA MUJERES	93.000	Nº MUJERES

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1000	14B	BENEFIC. ASISTEN. JURD. GRATUITA HOMBRES	62.000	Nº HOMBRES
1000	14B	ASISTENC. EN GUARDIAS ABOGADOS A MUJERES	38.430	Nº MUJERES
1000	14B	ASISTENC. EN GUARDIAS ABOGADOS A HOMBRES	25.620	Nº HOMBRES
1000	14B	PONENTES CURSOS MUJERES	13	Nº PONENTES
1000	14B	PONENTES CURSOS HOMBRES	13	Nº PONENTES

14 ACCION EXTERIOR Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS A MUJERES	3	NÚMERO
0100	82A	BECAS CONCEDIDAS A HOMBRES	3	NÚMERO
0100	82A	MUJERES POR CADA 100 ALUMNOS CURSOS FINANCIADOS	50	NÚMERO
0100	82A	MUJERES POR CADA 10 PROF. CURSOS FINANCIADOS	5	NÚMERO
0900	82B	ACT. EDUC DESARRO. OR. PPAL. PROM. EQUI. GÉNERO	10	PORCENTAJE
0900	82B	MUJERES BENEFICIARIAS COOP. ANDALUZA	60	PORCENTAJE
0900	82B	ACT. FORMACIÓN E INVEST. PROMO EQUI. GÉNERO	10	PORCENTAJE
0900	82B	PRESUP. DESTINADO PROMOC. EQUIDAD GÉNERO	10	PORCENTAJE
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. ACCION 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 POR SUPERFICIE	19.324	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDA POR SUPERFICIE	9.227	Nº MUJERES
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	163.924	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDAS PAGO ÚNICO	98.052	Nº MUJERES
3300	71F	AYUDAS A LA GANADERÍA	14.234	Nº HOMBRES
3300	71F	AYUDAS A LA GANADERÍA	5.055	Nº MUJERES
3300	71F	BENEF. DESMANTEL. MAQUINARIAS ALGODÓN	17	Nº HOMBRES
3300	71F	BENEF. DESMANTEL. MAQUINARIAS ALGODÓN	1	Nº MUJERES
3300	71F	BENEF. AYUD. ALMAC. PRIV. ACEITE OLIVA	1	Nº MUJERES

18 OTRAS POLÍTICAS

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADAS	500	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS POR DIPUTADOS	700	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ORALES FORMULADAS CONJUNTAMENTE	400	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADAS	1.800	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR DIPUTADOS	1.000	NÚMERO
0100	11A	PREGUNTAS ESCRITAS FORMULADAS POR AMBOS	500	NÚMERO
0100	52C	CAMPAÑAS CON CLÁUSULA GÉNERO EN PP TÉCNICOS	30	NÚMERO
0100	52C	ESPACIOS MUSEÍSTICOS Y EXPOSICIONES MUJERES	11.200	Nº VISITAS
0100	52C	EMPRESAS CON PLANES IGUALDAD EN CONT. PÚBLICA	25	PORCENTAJE
0100	52C	BOLETINES MENSUALES CON PERSPECTIVA GÉNERO	100	PORCENTAJE
0100	52C	INCLUSIÓN EJE GÉNERO EN PLAN ANUAL COMUNITARIO PERSPECTIVA GÉNERO EN ORDEN SUBV. PRENSA	100	PORCENTAJE
0100	52C	SOPORTES CON MEDIDAS PARA ELIMINAR DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA LECTURA	100	PORCENTAJE
0100	52C	EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD EN LOS CONCURSOS DE AGENCIAS PUBLICITARIAS	25	PORCENTAJE
0600	11H	ENCUENTROS, ESTUDIOS Y JORNADAS	5	UNIDADES
0600	11H	REALIZACIÓN ESTUDIOS E INFORMES PLURALISMO	6	UNIDADES
1000	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA (MUJERES)	3	Nº EMPLEOS
1000	22B	EMPLEO CREADO RED EMERGENCIA (HOMBRES)	1	Nº EMPLEOS
1000	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA (MUJERES)	230	Nº EMPLEOS
1000	22B	EMPLEO MANTENIDO RED EMERGENCIA (HOMBRES)	115	Nº EMPLEOS
1200	61K	INFORMES SEGUIM. DE LA PLANIFICACIÓN ECONÓMICA	1	NÚMERO
1200	61K	INFORMES ELABOR. SOBRE PLANES SECTORIALES	20	NÚMERO
1200	61K	INFORMES EJECUCIÓN INVERSIONES PÚBLICAS	6	NÚMERO
1300	61A	CONTROL ABSENTISMO E I.T. NÚMERO HOMBRES	400	NÚMERO
1300	61A	CONTROL ABSENTISMO E I.T. NÚMERO MUJERES	800	NÚMERO
1300	61A	FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	55	Nº CURSOS
1300	61A	ALUMNAS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	850	Nº ALUMNAS
1300	61A	ALUMNOS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	650	Nº ALUMNOS
1300	61D	ALUMNOS EN EL SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	60	NÚMERO
1300	61D	ALUMNAS EN EL SEMINARIO DE HERRAMIENTAS PRESUPUESTARIAS	72	NÚMERO
1300	61D	INFORMES DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO	70	NÚMERO
1300	61D	ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN EN MATERIA DE PRESUPUESTOS Y GÉNERO	10	Nº ACTUACIÓN
1300	61D	ALUMNOS BENEFICIARIOS DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE PTO. Y GÉNERO	165	NÚMERO
1300	61D	ALUMNAS BENEFICIARIAS DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE PTO. Y GÉNERO	230	NÚMERO

Sección	Programa	Denominación del Indicador	Cantidad	Magnitud
1300	61D	VISITAS AL MÓDULO DIVULGATIVO DE INICIACIÓN AL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2.700	NÚMERO
1300	61D	VISITAS EN INTERNET A LA SECCIÓN PRESUPUESTOS Y GÉNERO	5.400	NÚMERO
1300	61L	ACTUACIONES EN MATERIA DE GÉNERO	14	NÚMERO
1331	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES HOMBRES	4.676	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES MUJERES	7.994	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	FORMACIÓN BÁSICA DATOS OPOSITORES HOMBRES	7.075	Nº SOLICITUDES
1331	12B	FORM.BAS.DATOS OPOSITORES MUJERES	10.100	Nº SOLICITUDES
1331	12B	MIEMBROS DE TRIBUNALES HOMBRES	45	Nº MIEMBROS
1331	12B	MIEMBROS DE TRIBUNALES MUJERES	50	Nº MIEMBROS
1331	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES HOMBRES	18	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	GESTIÓN PARTICIPANTES MUJERES	25	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES HOMBRES	7.682	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES MUJERES	9.386	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES HOMBRES	120	Nº PARTICIPANTES
1331	12B	GESTIÓN DE PARTICIPANTES MUJERES	140	Nº PARTICIPANTES
3100	61I	USUARIOS DEL SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES (HOMBRES)	1.113	Nº HOMBRES
3100	61I	USUSARIOS DEL SISTEMA SIRHUS ACTIVOS Y CONCURRENTES (MUJERES)	1.358	Nº MUJERES

6

Anexo

Indicadores de género 2011 en retrospectiva

6

El establecimiento de indicadores de género en las políticas presupuestarias es un elemento fundamental para lograr la transversalidad del enfoque de género y hacer un seguimiento de los resultados y avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por esa razón, el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Anteproyecto de Ley del Presupuesto (IEIG), ha impulsado el establecimiento de indicadores sensibles a género mediante la publicación de los indicadores de realidad, los indicadores presupuestarios de género y el presente capítulo de indicadores presupuestarios de género en retrospectiva.

Este apartado de Indicadores de Género en Retrospectiva realiza una lectura del cumplimiento de los indicadores presupuestarios de género con el objetivo de ver cómo han evolucionado las brechas de género identificadas en la previsión de indicadores tras la ejecución de las actuaciones. El análisis de género es por tanto a posteriori sobre las actuaciones ejecutadas y en referencia a las previsiones que se realizaron. Para ello se utiliza la información extraída a 30 de junio de los datos de resultados que los centros directivos proporcionan para la elaboración de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma de Andalucía[1]. Por lo tanto, en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2013, se analizan los indicadores presupuestarios de género ejecutados en el 2011[2].

Este análisis de género de los indicadores en retrospectiva, se inserta en la fase de seguimiento de la estrategia de presupuestación con enfoque de género de la Junta de Andalucía. A través de la información que se analiza es posible evaluar si se han producido avances en la corrección de las desigualdades de género que miden los indicadores sobre las previsiones efectuadas, en el marco de un presupuesto orientado a resultados.

[1] La Cuenta General se elabora anualmente por la Intervención General de la Junta de Andalucía, antes del 31 de agosto del año siguiente e incluye como anexo una memoria demostrativa del grado de cumplimiento de los objetivos programados, atendiendo a los indicadores presupuestarios previstos para cada programa.

[2] En adelante, siempre se hará referencia a los indicadores del ejercicio 2011, a menos que se especifique lo contrario.

En 2011, el Presupuesto incluyó 836 indicadores de género sobre un total de 1.925 indicadores con que contaba el presupuesto. Esto representa un 43,5% del total de los indicadores presupuestarios, 2,7 puntos porcentuales más que en los indicadores analizados en el anterior informe, correspondientes a 2010. Según el anexo de indicadores que figura en la Cuenta General, el número de indicadores de género por Consejería – incluyendo sus agencias – en 2011 fue el siguiente:

Presidencia	21
Gobernación y Justicia	41
Hacienda y Administración Pública	44
Educación	72
Economía, Innovación y Ciencia	85
Obras Públicas y Vivienda	22
Empleo	80

Salud	136
Agricultura y Pesca	62
Turismo, Comercio y Deporte	36
Igualdad y Bienestar Social	160
Cultura	43
Medio Ambiente	34

Como se observa, las consejerías que concentran el mayor número de indicadores son, en orden decreciente, Igualdad y Bienestar Social, con el 19,1% del total de indicadores; Salud, con el 16,3%; Economía, Innovación y Ciencia con el 10,17%; y Educación, con el 9,6% del total.

Los indicadores presupuestarios de género se establecen por los centros directivos y se presentan también en las fichas de los programas presupuestarios. Desde el punto de vista de género, se pueden identificar diferentes modalidades de indicadores presupuestarios de género, dependiendo de la calidad de información que proporcionan respecto al poder de cambio para la igualdad entre mujeres y hombres que tienen las actuaciones que miden. Así, existen indicadores que miden acciones orientadas específicamente a la reducción de la brecha de género o a la mejora de la situación o posición de las mujeres. También los hay que únicamente realizan una desagregación por sexo de la información, sin la cual no podrían realizarse los análisis de género, y finalmente, se observa un grupo de indicadores cuya pertinencia de género es menor o escasamente definida.

Desde este punto de vista clasificatorio, dentro del primer grupo de indicadores destinados especialmente a corregir desigualdades se encuentran 91 indicadores, el 10,9% del total. El grupo más numeroso es el de indicadores que únicamente desagregan la información por sexo, compuesto por 716 indicadores lo que significa el 85,6% del total de los indicadores de género, y finalmente, los indicadores con menor pertinencia son 29, el 3,5% del total.

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

La Consejería de la Presidencia contó en 2011 con veintiún indicadores de género, de los cuales, diez proceden de la desagregación por sexo de cinco variables. En general, esta consejería presenta un gran número de indicadores de alta pertinencia de género, de entre los cuales cabe destacar el indicador de campañas con cláusula de género en el pliego de prescripciones técnicas, de gran impacto de género en el trabajo de la Consejería, que presenta una ejecución totalmente ajustada a lo previsto.

El programa 11A- D.S.G. de Presidencia, presenta un total de seis indicadores sobre las preguntas orales y escritas formuladas por diputados y diputadas, de las cuales, en conjunto, se aprecia que en la ejecución se mantienen las brechas de género existentes, acentuándose la menor participación de los diputados en las preguntas escritas.

El programa 12D- Cobertura Informativa, cuenta con dos indicadores de género, correspondientes a la desagregación por sexo del número de profesionales participantes en premios de periodismo. Se han ejecutado con alguna reducción tanto en los hombres como en las mujeres, lo que ha dado como resultado un agrandamiento de la brecha de género por la mayor caída en la participación de las mujeres.

A través del programa 52C- Comunicación Social, la Consejería de la Presidencia lleva a cabo entre otras acciones, la comunicación institucional de la Junta de Andalucía, a la que responden los tres indicadores presupuestarios que se incluyeron en 2011. Mientras que el indicador de campañas con cláusula de género en el pliego de prescripciones técnicas, como se señaló anteriormente, se ha ejecutado al 100%, el indicador que mide el número de visitas de hombres y mujeres a espacios museísticos ha resultado en un incremento de la brecha de género por el aumento de la participación de las mujeres, las cuales en conjunto son mayoría entre las personas visitantes a dichos espacios.

Los cuatro indicadores del programa 82A- Acción Exterior miden las becas concedidas a hombres y mujeres, la proporción de alumnas en cursos, y la proporción de mujeres entre el profesorado de los cursos. Cabe destacar el indicador que cuantifica las mujeres por cada 100 alumnos en cursos financiados, que al superar la ejecución a la previsión ha dado como resultado una promoción de la participación de las mujeres en este ámbito.

Por último, en el programa de 82B- Cooperación Internacional, hay seis indicadores de género, registrándose en varios de ellos variaciones importantes desde el punto de vista de género. Las intervenciones sensibles al género disminuyen

respecto a las previstas y también descienden las intervenciones con diagnósticos e indicadores con perspectiva de género. No obstante, aumenta la ejecución de varios indicadores muy relevantes al género: Promoción equidad genero, Mujeres destinatarias finales de las actuaciones financiadas, Intervención I+F orientados a violencia género e Intervenciones con diagnósticos e indicadores con perspectiva de género, por lo que el balance de la aportación a la igualdad se valora como positivo.

CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA

Los cinco programas presupuestarios que articulan las competencias de esta Consejería reúnen un total de cuarenta y un indicadores, de los cuales treinta y ocho resultan de desagregar por sexo diecinueve acciones.

Algunos de los indicadores de esta Consejería han experimentado un incremento importante en sus datos de ejecución, si bien también existe una variabilidad importante en cuanto a las desviaciones positivas o negativas. Entre todos, el programa que más se ajusta a las previsiones es el 14B- Administración de Justicia.

El programa 14B- Administración de Justicia tiene ocho indicadores que desagregan por sexo cuatro actuaciones. Cabe destacar que en tres de las cuatro variables medidas, las previsiones para mujeres superaban a las de hombres. En general, no hay discrepancias importantes entre planificación y ejecución, salvo que el número de ponentes mujeres en cursos se incrementó sobre lo previsto creándose una brecha de género por la mayor participación de las mujeres, y que el número de casos de hombres atendidos en instalaciones de Sistema de Atención a las Víctimas de Andalucía (SAVA), fue inferior a lo previsto con lo que se incrementó la brecha de género en la mayor atención a mujeres.

El programa 22A– D.S.G. de Gobernación y Justicia, cuenta con tres indicadores, de los cuales cabe destacar que se ha producido una inversión en la brecha de género: se preveía mayor número de mujeres solicitantes de Certificado Digital en SS.CC. que de hombres. El resultado ha sido más solicitantes hombres que mujeres.

En el programa 22B- Interior, Emergencias y Protección Civil, hay cuatro indicadores que miden el empleo creado y mantenido en la Red de Emergencias, con importantes variaciones en la ejecución final del empleo creado, muy por encima de lo previsto, agrandándose las brechas de género por el mayor empleo generado y mantenido para las mujeres.

En el contexto de las competencias relativas al programa 31H- Andaluces en el Mundo y Voluntariado, se aportaron nueve indicadores de género. En tres de las variables desagregadas por sexo de las que derivan seis de los indicadores, encontramos variaciones de consideración entre previsión y ejecución. En general, en este programa se han agrandado las brechas de género relativas a la mayor participación de las mujeres como voluntarias, participantes en congresos e impacto del voluntariado.

En cuanto al programa 31N– Justicia Juvenil y Servicios Judiciales, cuenta con diecisiete indicadores de género. Las previsiones reflejan menor número de beneficiarias mujeres en gran parte de las actuaciones a desarrollar. En especial cabe destacar el indicador sobre menores en centros de internamiento, para el que las previsiones de mujeres alcanzaron un bajo porcentaje de esta población. En cuanto a las variaciones entre previsión y ejecución, destacan las que se producen entre personal dedicado en centros y servicios en medio abierto, donde se invierte la brecha de género que preveía más hombres que mujeres y al final registró más mujeres que hombres. En sentido contrario, se constatan desviaciones en cuanto al profesorado asistente a cursos de formación de justicia juvenil, que aumenta más para hombres que para mujeres, lo que crea una brecha de género en la asistencia a la formación.

HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En esta Consejería se sitúan seis programas presupuestarios de tres secciones, que reúnen cuarenta y cuatro indicadores de género, los cuales en conjunto registraron una ejecución inferior a lo previsto, si bien estas desviaciones no fueron de gran magnitud.

En el programa 12A- Innovación y Gestión de la Función Pública, destaca el hecho, por la brecha de género que pone de manifiesto, de que en el indicador sobre llamadas recibidas en el teléfono único, se previó que el 35% del total de llamadas fuesen realizadas por hombres.

El programa 61A- D.S.G. de Hacienda y Administración Pública, cuenta con tres indicadores de género, formación y perfeccionamiento personal, y otros dos procedentes de la desagregación por sexo del alumnado de cursos de formación y perfeccionamiento, apreciándose una disminución de la brecha de género en este último indicador sobre alumnado al producirse una reducción mayor en el número de mujeres que en el de hombres.

El programa 61D- Política Presupuestaria, proporcionó trece indicadores de género. Cuatro de ellos se corresponden con el desdoblamiento por sexo de las variables alumnado en seminario de herramientas presupuestarias y personas beneficiarias de actuaciones de sensibilización y formación en materia de presupuesto de género. En esta última actuación, se produjo un incremento del número de alumnos y alumnas por encima de lo planificado que apenas modifica la brecha de género.

En el Instituto Andaluz de Administración Pública, el programa 12B- Selección y Formación del Personal de la Administración General cuenta con ocho indicadores de género. Los dos primeros desagregan por sexo la gestión de participantes, que superó lo previsto en un 24% para hombres y en un 34% para mujeres e incrementó la brecha de género existente. El mismo aumento de la brecha de género se observa en la formación de bases de datos de opositores, al disminuir su ejecución en un 50% para los hombres y un 22% para las mujeres y en la gestión de participantes, ya que cayó un 33% para los hombres y un 18% para mujeres. La brecha de género se invierte, en cambio, al observar el número de solicitudes de participación, ya que se incrementan un 75% en el caso de los hombres y disminuyen un 75%, en las mujeres.

A través de la sección de Gastos de Diversas Consejerías, la Consejería de Hacienda y Administración Pública gestiona dos programas, el 12C– Acción social del personal, y el 61I- Gestión de Tecnologías corporativas. En el programa de Acción Social, que tiene doce indicadores de género, se miden distintas actuaciones desagregadas por sexo y la tónica general es la reducción de las brechas de género en todos los indicadores a excepción de los de ayuda de acción social, donde las mujeres siguen siendo mayoritarias. Destaca el descenso en las solicitudes de ayudas en la modalidad de anticipos, del 29% en las mujeres y del 10% en los hombres. Respecto al programa de gestión de tecnologías corporativas, se mantiene estable la brecha de género por el mayor número de usuarias activas y concurrentes del sistema SIRhUS, de gestión de nóminas de la Junta de Andalucía.

EDUCACIÓN

La Consejería de Educación y sus agencias, desarrollan sus actividades a través de once programas presupuestarios, sumando un total de setenta y dos indicadores de género.

Se constata, en general, la adecuación de la ejecución de sus indicadores a las cifras previstas, con variaciones en su mayoría leves, ya que sólo cuatro del total de indicadores experimentan variaciones que superan el 30%. Uno de los indicadores que aumenta considerablemente, un 59%, es la tramitación de informes de impacto

de género, indicando un positivo y adecuado seguimiento de este tipo de informes, muy por encima de las expectativas.

El programa 31P- Servicio de Apoyo a las Familias, cuenta con trece indicadores de género que miden, entre otras variables, el número de personas beneficiarias de la gratuidad de los libros de texto, de las becas 6000, de los programas de idiomas y formación en el trabajo en el extranjero, el alumnado en centros del Plan de Apertura, y el número de centros acogidos a este plan. Su ejecución se ha ajustado en general a lo previsto, por lo que se mantienen estables las brechas de género, excepto en el alumnado beneficiario de becas 6000 y el alumnado beneficiario de estancias en el extranjero del programa de idioma y juventud, en los cuales aumenta la brecha de género por la mayor caída de la ejecución en el caso de los hombres, que partían de una previsión menor que las mujeres.

El programa 42A- D.S.G. de Educación, se acompaña de un solo indicador de género, Tramitación de informes de impacto de género, que se ejecuta con 69 informes, muy por encima de los 10 previstos.

La Formación del Profesorado se financia con créditos del programa 42B, al que dan seguimiento cuatro indicadores de género: número de asesores y asesoras de formación, formación para la dirección escolar y actividades formativas en coeducación. En este último indicador, el número de actividades fue un 58% menos de lo previsto, y también se ejecutaron por debajo de lo estimado las actividades de formación para la dirección escolar, que fueron un 36% menos de lo esperado. La ejecución de asesores y asesoras de formación logró una reducción de la brecha de género existente.

El número de indicadores de género del programa 42C- Educación Infantil y Primaria es de cinco, dos correspondientes a la desagregación por sexo del indicador alumnado de Educación Infantil en colegios públicos 2º ciclo, dos de la desagregación por sexo del alumnado en Educación Primaria en colegios públicos, y uno referente a unidades concertadas de Infantil y Primaria. La ejecución muestra una reducción de las brechas de género en la participación entre mujeres y hombres.

En el programa 42D– Educación Secundaria y Formación Profesional, se cuantifica, con ocho indicadores, el alumnado de ambos sexos en distintas categorías de formación (bachiller, ciclos formativos y programas de cualificación profesional inicial) en centros públicos, y el número de alumnos y alumnas beneficiarios de becas de Enseñanza Secundaria. Su ejecución muestra que se han reducido las brechas de género en todos los indicadores a excepción de los que miden el alumnado en ciclos formativos, donde hay menos asistencia de chicas que las previstas.

En el ámbito de la Educación Especial (Programa 42E), se cuantifica el alumnado, el profesorado, el personal no docente, y el alumnado beneficiario de becas, mediante un total de ocho indicadores. La única variación reseñable entre previsión y ejecución, se da en el número de hombres entre el personal no docente en centros específicos, que fue un 34% mayor de lo esperado, reduciéndose la brecha de género, puesto que tanto en este indicador como en el de profesorado en centros específicos, las mujeres previstas suponen más del 70% del total. Sin embargo, la brecha de género aumenta entre el alumnado con necesidades especiales beneficiario de becas, donde los alumnos becados se incrementan proporcionalmente en mayor medida que las alumnas becadas.

El programa 42F- Educación Compensatoria, reúne cuatro indicadores de género. Hemos de destacar que tanto el número de alumnas como el de alumnos inmigrantes se ha ejecutado por encima de lo previsto y el resultado produce un aumento de la brecha de género. En cambio los dos indicadores del Programa 42G- Educación de Personas Adultas, derivados de la desagregación por sexo del alumnado en educación de personas adultas, la ejecución, ligeramente menor de lo previsto, ha resultado en una ligera reducción de la brecha de género ya que las mujeres suponen aproximadamente un tercio más que los hombres.

En el programa 42H- Enseñanzas de Régimen Especial, se contabilizan ocho indicadores de género. La ejecución se ha producido sin incidencias en cuanto a lo previsto en los indicadores. Destaca que la brecha de género por el mayor número de alumnas en Escuelas Oficiales de Idiomas ha aumentado tras la ejecución, mientras que la brecha se reduce entre el alumnado de Conservatorios de Música.

El último de los programas que analizamos en la Consejería de Educación es el 54C– Innovación y Evaluación Educativa. Presentó tres indicadores de género, ejecutados al 100%: alumnos y alumnas en centros bilingües, y centros con docente asignado en materia de género, por lo que la brecha de género por mayor presencia de alumnos se mantiene estable.

En la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, encontramos dos programas, el 42A- D.S.G. de Educación, y el 54C- Innovación y Evaluación Educativa. En el segundo de ellos, se miden, a través de ocho indicadores, distintas actuaciones desagregadas por sexo: alumnado en pruebas de diagnóstico primaria, alumnado en pruebas de diagnostico E.S.O., cuestionarios de contexto, y alumnado en cuestionarios del Plan de Igualdad. Se han ejecutado conforme a la previsión manteniéndose la brecha de género por el mayor número de alumnas que de alumnos.

Por último, en el ámbito de la Consejería de Educación, se encuentra el Instituto Andaluz de Enseñanzas Artísticas Superiores, que en su programa 42H- Enseñanzas de Régimen Especial, presenta dos indicadores, alumnos y alumnas en enseñanzas artísticas superiores, los cuales presentan una reducción de la ligera brecha de género existente en la previsión.

ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

Esta Consejería reúne ochenta y cinco indicadores de género, y cuenta con diez programas presupuestarios, tres de los cuales corresponden a las tres agencias bajo su ámbito competencial.

El comportamiento en cuanto a la relación previsión– ejecución de los indicadores de esta Consejería es diverso ya que aproximadamente la mitad presenta valores por encima de la previsión, y la otra mitad, por debajo.

El programa 42J- Universidades cuenta con veinte indicadores de género, destinados a cuantificar actuaciones relativas al alumnado en los distintos niveles de las enseñanzas universitarias, al personal docente e investigador y al personal de administración. Se aprecian incrementos en la brecha de género por mayor número de mujeres en los indicadores siguientes: número de becas universitarias en prácticas en empresas, alumnado matriculado en primer, segundo y tercer ciclo y personal de administración y servicios. Por otra parte, la brecha de género se ha reducido en aquellos indicadores donde había mayoría de hombres, a saber, alumnado de nuevo ingreso, personal docente funcionario y personal docente e investigador contratado, con lo que la ejecución de las actuaciones medidas ha favorecido la igualdad de género. Finalmente, el porcentaje de mujeres en Reales Academias, resultó finalmente un 54% menos de lo previsto, y de manera similar, las mujeres representadas en Consejos Sociales de mujeres fue un 24% inferior a lo previsto inicialmente.

En el programa 54-A Investigación Científica e Innovación, se computan diez indicadores de género. En algunos de ellos se observan divergencias de consideración entre estimación y ejecución, así como una reducción generalizada de las brechas de género existentes. Así sucede en los investigadores e investigadoras en formación, el personal contratado en proyectos de investigación y las personas investigadoras principales en grupos de investigación. La brecha de género ha aumentado entre el personal integrado en grupos de investigación, donde los hombres llegan a ser el doble que las mujeres estimadas. Por último, en las becas Talentia, las beneficiarias fueron un 84% menos de lo esperado, y los beneficiarios, un 60% menos, razón por la cual se invierte la brecha de género que mostraba hasta ahora una mayor presencia de mujeres.

El programa de 54H- Dirección y Servicios Generales de Economía, Innovación y Ciencia cuantifica, desagrega por sexo las actuaciones de formación y perfeccionamiento, donde se ha invertido la brecha de género, ya que se previó un alumnado femenino superior al masculino y finalmente se ejecutó con una asistencia masculina muy superior a lo esperado, un 78% más.

En lo que se refiere a los Servicios Tecnológicos a la Ciudadanía, gestionados a través del programa 54I, se cuantifican cinco actuaciones, desagregando cuatro de ellas –aquellas cuya magnitud es número de personas – por sexo. Las incidencias de ejecución se deben principalmente a la inversión de la brecha de género en los indicadores siguientes: número de voluntarios digitales donde se estimaban más hombres y hubo más mujeres. Las usuarias de programas de formación en TIC, cayeron un 69% resultando que se formó a más hombres que mujeres. Respecto al número de usuarias y usuarios en centros públicos de Internet la brecha de género por mayor participación de mujeres aumenta en la ejecución.

En el programa 61O- Internacionalización de la Economía Andaluza, se cuentan dos indicadores de género, correspondientes al número de personas beneficiarias de becas de internacionalización. Se esperaba que las mujeres fueran más que los hombres y sin embargo la ejecución ha invertido y casi reducido la brecha de género al ejecutarse una ligera mayor recepción de becas por parte de los hombres.

El número de indicadores de género que se estableció en el programa 72C- Desarrollo Económico y Fomento Empresarial, fue de diez, al desagregar por sexo cinco actuaciones. Las brechas de género en este programa han aumentado en todos los indicadores por la mayor previsión y ejecución de hombres en las actuaciones, como “apoyo al empleo creado”, “apoyo al empleo consolidado”, “alumnado formado” y “técnicos al apoyo para emprendedores”. Únicamente en el indicador “personas informadas y sensibilizadas” se invierte la brecha de género que preveía más mujeres, pero se ejecutó con mayoría de hombres por el aumento de éstos en un 59%.

En el Instituto de Estadística de Andalucía, el programa 54F– Elaboración y Difusión Estadística, presenta once indicadores de género. De ellos, destaca que el número de actividades estadísticas con transversalidad de género fue un 27% menor de lo esperado, y que la brecha de género aumenta en la ejecución de los premios a tesis doctorales y la asistencia a actividades de formación.

En la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, el programa 61N- Defensa de la Competencia, cuenta con dos indicadores de género, “gestión de participantes hombres” y “gestión de participantes mujeres”. Su ejecución sobrepasó lo previsto lo que, sin embargo, resulta en un incremento de la brecha de género al participar muchas más mujeres que hombres.

La Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria, en su programa 42K- Calidad de las Universidades, cuantifica ocho actuaciones desagregándolas por sexo, lo que implica un total de dieciséis indicadores. Destaca en este programa que todos los indicadores contienen una previsión de número de hombres superior al de mujeres y que en la ejecución se reducen algunas brechas de género, mientras que otras aumentan. Aumentan las brechas principalmente en las actuaciones de profesorado evaluado para acreditación y en los proyectos de investigación evaluados, mientras que se presentan diferencias entre mujeres y hombres más reducidas en "Incentivos de carácter científico- técnico", en "grupos PAIDI evaluados" y en "proyectos de investigación internacionales".

OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

Esta Consejería cuenta con veintidós indicadores de género, distribuidos en cinco programas presupuestarios.

Tomando el conjunto de indicadores, se observa que la ejecución de las actuaciones ha ocasionado un aumento de las brechas de género, si bien se pueden destacar algunos casos de reducción de las diferencias entre mujeres y hombres.

La adecuación funcional básica de viviendas, es la actuación que se desagrega por sexo en el programa 31P – Servicio de Apoyo a las Familias. La ejecución en esta actuación ha dado como resultado una ligera reducción de la brecha de género, si bien las mujeres siguen siendo mayoría entre las personas solicitantes de la adecuación de vivienda.

En el programa 43A- Arquitectura y Vivienda, se midieron tres tipos de actuaciones, que desagregadas por sexo resultan en un total de seis indicadores. La ejecución de todos ellos experimentó variaciones considerables. Se aprecia una reducción importante en las ayudas para adquisición de viviendas a jóvenes que resulta en un ligero aumento de la brecha de género al concederse más a mujeres. El número de ayudas a inquilinos/as aumenta y en mayor proporción para mujeres, con lo que abre una brecha de género inexistente en la previsión.

Las acciones formativas son el objeto de los cuatro indicadores de género del programa 51A- D.S.G. de Obras Públicas y Vivienda, que miden el número de formadores/as y el número de participantes. La incidencia más destacada en cuanto al cumplimiento de los indicadores, es la aparición de sendas brechas de género tanto entre participantes en jornadas formativas por la mayor asistencia de mujeres, como entre los formadores, en este caso, por la presencia exclusiva de hombres y de ninguna mujer.

En el programa 51B– Planificación, Infraestructuras y Servicios de Transporte, se miden, a través de cuatro indicadores, el número de usuarios y usuarias de transporte público y el empleo directo creado para hombres y mujeres. Respecto a las personas usuarias no se registran cambios; sin embargo, en el empleo directo, se benefician más hombres que mujeres y se registra, por tanto, un aumento de la brecha de género en la ejecución.

Finalmente, en el programa 54E- Cartografía y Sistemas de Información, se desagregan por sexo actuaciones relacionadas con la difusión de los trabajos elaborados por el Instituto de Estadística de Andalucía, y con los grupos de trabajo del sistema cartográfico. La ejecución ha sido desigual, ya que aumentan las brechas de género por el mayor uso de los hombres de las descargas vía web y de los grupos de trabajo del sistema cartográfico, reduciéndose la brecha en el caso de las peticiones de productos cartográficos, que en general han sido menos que las previstas.

EMPLEO

En este apartado se analizan los indicadores de género pertenecientes a los seis programas de la Consejería, al del Servicio Andaluz de Empleo (32L- Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo), y al del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (31O- Prevención de Riesgos Laborales).

De los ochenta indicadores que suman la Consejería de Empleo y sus agencias, destaca el hecho de que, la ejecución ha alcanzado en general, una mayor reducción de brechas de género, si bien también en numerosos casos éstas se han invertido.

En el contexto del programa 11F- Asesoramiento en materia económica y social se desagregan por sexo las personas asistentes a jornadas del CEIS y las perceptoras de publicaciones. La ejecución del segundo indicador ha supuesto una ligera reducción de la brecha de género al disminuir en mayor medida los hombres solicitantes que son más que las mujeres en la previsión efectuada.

La coordinación de las políticas migratorias se lleva a cabo a través de los créditos del programa 31J, en el que se incluyen doce indicadores de género, que destacan por su acertado abordaje de las desigualdades de género. El indicador “actividades formativas medidas contra desigualdad”, experimentó un incremento y también se ejecutaron por encima de la previsión las “actividades sensibles medidas contra la desigualdad”, un 86% más. La ejecución del indicador personas formadas

resulta en un incremento de la brecha de género al aumentar el número de mujeres participantes que eran ya mayoría, por encima que el número de hombres, en las previsiones. Se invierte la brecha de género por la mayor participación de hombres en el número de subvenciones a proyectos universitarios y en las subvenciones concedidas según la dirección de proyectos asociativos. Finalmente, destaca el incremento del indicador subvenciones proyectos asociaciones para la prevención impacto género.

En el programa 31L- Administración de Relaciones Laborales, se establecieron tres indicadores muy pertinentes para la igualdad de género: estudios para proyectos de conciliación laboral, PYMES con planes de igualdad y mujeres beneficiarias de actuaciones de igualdad y conciliación laboral. En conjunto, cabe resaltar en la ejecución, que el número de mujeres beneficiarias superó lo previsto en un 400%, y que el de estudios para proyectos de conciliación se ajustó a las previsiones.

El programa 31M- Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, cuenta con seis indicadores de género, de gran pertinencia para la igualdad. Los datos más destacados, en cuanto a su ejecución, son el notable incremento de los asistentes a jornadas de formación que ha invertido la brecha de género esperada por mayor asistencia de hombres, así como la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en tanto que receptores/as de publicaciones gracias al aumento significativo del número de mujeres. El Consejo lleva a cabo una cantidad importante de informes en materia de género que se realizaron en número un poco menor al esperado.

Formando parte de la gestión del programa 32A- Servicios Generales y Acciones Integradas de Empleo, se llevaron a cabo acciones formativas en las que se esperaba mayor participación de mujeres y se ejecutaron con mayor presencia de hombres, por lo que se invirtió la brecha de género. Por otro lado, se mide el número de expedientes de personal, distinguiendo si implican a hombres o a mujeres, y resultando una ejecución que reduce la brecha de género.

El programa 44J- Administración y Gestión del Servicio de Tiempo Libre, mide mediante doce indicadores desagregados por sexo, el número de personas beneficiarias por colectivo de este servicio, así como el número de estancias. Las brechas de género previstas por mayor demanda de las mujeres en los indicadores de personas beneficiarias (trabajadoras o familiares) y sus estancias así como de personas discapacitadas y sus estancias se han invertido, resultando en un mayor uso por parte de los hombres. Por otra parte, se ha reducido la brecha en personas jubiladas y pensionistas y sus estancias, en las que las mujeres beneficiarias siguen siendo mayoría pero en menor proporción a lo previsto.

En el Servicio Andaluz de Empleo, se contabilizan treinta y seis indicadores de género, correspondientes a su único programa presupuestario, el 32L- Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo. En conjunto, se aprecia que las mujeres son beneficiarias en mayor medida que los hombres de estas actuaciones, pero se identifica una tendencia a la reducción de las brechas de género. Son varios los indicadores que respaldan esta tendencia: empleos estables creados, participación en proyectos escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, desempleados/as constituidos en autónomos/as, alumnado de acciones formativas para desempleados/as, alumnado en curso formador/a de formadores, alumnado en planes de formación para trabajadores/as ocupados/as, baja por colocación con oferta previa, alta de demanda de empleo, puestos I+E con carácter de indefinidos, personas que participan en IPI y participación en otros programas de inserción laboral. En cambio, la brecha de género aumenta por mayor participación de mujeres en proyectos de escuelas de empleo y talleres de oficios, alumnado formado en teleformación, y por mayoría de hombres en puestos ocupados por personas con discapacidad. Por último, se ha invertido la brecha de género en los cursos de la Red Consorcio Escuela, al preverse más hombres y ejecutarse con participación de más mujeres y en sentido contrario, por la ejecución con mayor participación de hombres demandantes de baja por colocación y atenciones a personas por Agentes Locales de Promoción de Empleo.

CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud, cuentan con un total de ciento treinta y seis indicadores de género, cifra solo superada por el de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y sus agencias. Sesenta de estos indicadores pertenecen a la Consejería de Salud, y setenta y seis al SAS.

Estos indicadores destacan por presentar una ejecución mayoritariamente acorde a las previsiones, que tiende a la reducción de las brechas de género en una gran parte de sus indicadores.

La Consejería de Salud, en el programa 31P- Servicio de Apoyo a las Familias, incluye diez indicadores, derivados de la desagregación por sexo de las personas beneficiarias de cinco actuaciones: cobertura bucodental en la población de 6 a 15 años, pública y concertada, profesionales en prestaciones de asistencia dental, asistencia de dentistas privados y públicos, y personas atendidas en atención infantil temprana. Los niños son beneficiarios en mayor número que las niñas en todas las actuaciones. Sólo en el indicador de profesionales en asistencia dental hay más mujeres que hombres. No obstante, la brecha de género se ha reducido en la ejecución de asistencia de dentistas privados y públicos y en la población de 6 a 15 años con cobertura bucodental concertada.

El programa 41A- Dirección y Servicios Generales de Salud, en relación con la gestión del personal de la Consejería, lleva a cabo una serie de actuaciones de formación, a las que se asocia un total de cinco indicadores, desagregando por sexo también los expedientes de personal. Se aprecia que la brecha de género se ha reducido en los asistentes a cursos de formación de personal en los que hay más mujeres y en el tiempo de formación de hombres y mujeres donde casi desaparecen las diferencias y en cambio aumenta por la mayor presencia de mujeres que miden los expedientes de personal.

En el programa 41C- Atención Sanitaria, se miden con veinticuatro indicadores de género, desagregando por sexo, las acciones relacionadas con la atención sanitaria, como son los ingresos, intervenciones quirúrgicas, consultas y urgencias en hospitales públicos, pacientes atendidos e ingresos en hospitales concertados, las urgencias, intervenciones y consultas externas, y la atención podológica en centros concertados a la población con diabetes. Destaca el hecho de que la ejecución se ajusta a las previsiones con ligeras desviaciones y que en la mayor parte de los casos se reducen las brechas de género que existen por la mayor cobertura generalizada a mujeres que a hombres.

El programa 41D- Salud Pública y Participación, presenta cuatro indicadores de género: niños y niñas en campamentos para la promoción de hábitos saludables en diabetes y participación de escolares en el programa "A no fumar me apunto". En el primero se ha invertido la brecha de género por la mayor participación de niños, mientras que en el segundo ha aumentado la brecha de género al quedarse las niñas en una participación inferior a lo previsto respecto a la de los chicos.

Se aprecia un importante aumento de la brecha de género en el programa 41H- Planificación y Financiación con los indicadores del número de horas en actividades docentes programadas para alumnos y alumnas: el número de horas de alumnos se incrementó mucho más que el de alumnas ante una previsión igualitaria.

La Inspección de Servicios Sanitarios, gestionada en el programa 41J, origina una serie de actuaciones de control sobre las personas aseguradas, que se miden a través de seis indicadores de género: control directo de personas aseguradas en incapacidad temporal, control del personal del Sistema Sanitario Público Andaluz en incapacidad laboral y otros controles de incapacidad laboral. Las diferencias entre mujeres y hombres se han reducido en los dos primeros casos, mientras que se ha invertido en el tercero, donde se esperaban más aseguradas mujeres y han sido más los hombres.

En el programa 41K- Política de Calidad y Modernización, se incluyen siete indicadores de género: profesionales inscritos en el banco de prácticas innovadoras hombres y mujeres, profesionales que acceden a la biblioteca virtual del SSPA hombres y mujeres y consultas atendidas en el canal Tlf. Andalucía 24 h hombres y mujeres y uso de teletraducción. Todos ellos se ejecutaron conforme a las previsiones por lo que no varía la brecha de género que se observa en las consultas atendidas.

Abordando los programas del Servicio Andaluz de Salud, y comenzando por el programa 31P- Servicios de Apoyo a la familia, el total de indicadores de género fue de veinte. Cabe destacar que las brechas de género desaparecen o se reducen en aquellas actuaciones en las que hay mayoría de mujeres salvo en las pacientes valoradas en domicilio y en la cobertura con Tarjeta más cuidado, donde aumentan. También aumenta la brecha de género en aquellos pocos programas donde hay mayoría masculina, como niños susceptibles de recibir atención en salud mental, consultas ambulatorias de salud mental infantil- juvenil y niños atendidos en dispositivos de salud mental infantil y juvenil.

La formación sanitaria, articulada a través del programa 41B- Formación Sanitaria, da lugar a una serie de actividades formativas para las que se proponen doce indicadores de género. Se observa que en la previsión de todas las actividades formativas existía una brecha de género por la mayor concurrencia femenina que en algunos casos se ha reducido, como en asistentes a actividades externas de formación o asistentes a cursos de la Escuela Andaluza de Salud Pública, mientras que en otros se ha agrandado, haciéndose mayor la diferencia entre asistentes hombres y mujeres; es el caso de participantes en actividades internas, asistentes a actividades formativas de la Fundación IAVANTE, médicos internos residentes en formación o formación de matronas y matrones, las cuales fueron más numerosas de lo previsto.

La atención sanitaria en el ámbito del SAS, institución encargada de todo lo relativo a la prestación del servicio sanitario, en su programa 41C, aporta veinticuatro indicadores de género, relativos a distintas actuaciones en este ámbito, en las modalidades de atención primaria u hospitalaria. En general hay una reducción de las brechas de género en catorce indicadores, en ocho permanecen iguales y en dos aumentan las diferencias entre mujeres y hombres.

En el programa 41E- Hemoterapia, se presentan dos indicadores de género que miden las donaciones de hombres y mujeres, aumentando la brecha de género dado el mayor número de donaciones realizadas por hombres que por mujeres.

La ejecución de los distintos indicadores del programa 41F- Trasplante de Órganos muestra que los hombres donan más que las mujeres en todas las modalidades y que las brechas de género crecen en las donaciones de trasplantes hepático, de pulmón, páncreas y córnea, mientras se reduce en el cardiaco y permanece estable en el trasplante renal.

El último programa del SAS, el 41G- Prestaciones Complementarias y Farmacéuticas, mide las recetas prescritas y dispensadas a mujeres y hombres, con un aumento de la brecha de género en la ejecución por el aumento del porcentaje de mujeres que las reciben en proporción a los hombres.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

En este apartado, se incluye el análisis de los sesenta y dos indicadores correspondientes a tres secciones presupuestarias, la Consejería de Agricultura y Pesca, el IAIFAPAPE, y el FAGA, distribuidos en siete programas presupuestarios.

El comportamiento del conjunto de indicadores en cuanto a su ejecución, revela que según las previsiones, la mayor parte de las personas beneficiarias de las actuaciones son hombres y que respecto a la ejecución, en conjunto las brechas de género o se han mantenido estables o se incrementan. Cabe destacar también la ejecución por encima de la previsión de los proyectos en los que se incorpora la perspectiva de género que se cuantifican en 138.

En el programa 71A- D.S.G. de Agricultura y Pesca, se desagregan por sexo las encuestas ganaderas realizadas, con resultados de cumplimiento acordes a lo planificado. En conjunto, la brecha de género se mantiene estable, con mayor presencia masculina ya que las encuestas realizadas a hombres supondrían el 89% del total.

El programa 71C- Bases para el Desarrollo Sostenible del Sector Agrario, incluye ocho indicadores de género que miden, desagregando por sexo, a la población beneficiaria de las distintas ayudas. Se aprecian variaciones importantes en los valores resultantes de seis de ellos. Tanto entre las personas beneficiarias de proyectos ecológicos, como de ayudas a explotaciones agrícolas, ha aumentado la brecha de género por la mayor participación de hombres que de mujeres. El número de personas beneficiarias de ayudas a la producción ecológica no ha variado, por lo que se mantiene la brecha de género masculina y en cambio la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido sustancialmente en el caso de apoyo a entidades reconocidas.

Los dos indicadores que miden el número de hombres y mujeres contratados para la gerencia y administración en el marco del programa 71E- Incentivación al Sector Agroindustrial, muestran una disminución considerable en las contrataciones que efectivamente se produjeron, con un 31% menos de hombres contratados y un 67% menos de mujeres, lo que aumenta la brecha de género por la mayor contratación de hombres que de mujeres.

Son diversas las actividades desarrolladas en el ámbito del programa 71F– Apoyo al Sector Productivo Agrícola y Ganadero que dan lugar a desagregación por sexo, en las que se aprecia que los hombres son beneficiarios en mayor medida de todas las actuaciones de este programa. Además, las brechas se han acentuado en todos los indicadores excepto en uno, personas beneficiarias de indemnizaciones en zonas de montaña, pese a que los hombres siguen siendo más del doble que las mujeres que reciben las indemnizaciones. El resto de las actuaciones medidas por los indicadores en los que aumentan las brechas de género por el mayor apoyo a hombres son: ceses anticipados, indemnizaciones compensatorias en otras zonas desfavorecidas, beneficiarios/as de forestación en tierras agrarias, ayudas agroalimentarias, jóvenes agricultores/as que se instalaron, agricultores/as beneficiarios de modernización de explotaciones, ayudas procedentes del Fondo Andaluz de Garantía Agraria, ayudas a la ganadería, y ayudas por arranque de viñedos.

En el programa 71H- Desarrollo Rural, se incluyeron catorce indicadores de género. Se analiza el número de personas beneficiarias en distintos aspectos del apoyo a los programas de desarrollo rural (PDR): mujeres y hombres que solicitan ayudas (aumenta la brecha masculina existente); personas beneficiarias de ayudas (se reduce la brecha si bien persiste el mayor número de hombres); y el número de Grupos de Desarrollo Rural con mujeres en la Junta Directiva, que solo alcanzó el 67% frente al 96% previsto. El resto de los indicadores del programa, destaca por haber superado ampliamente lo planificado en cuanto a su ejecución, si bien sólo en el de empleo joven creado para hombres y mujeres en PDR se invierte la brecha de género superando las mujeres a los hombres, mientras la brecha de género aumenta en mayor beneficio de hombres en empleo creado en PDR, empleo mantenido y empleo joven mantenido en PDR. Finalmente, el número de proyectos que incorporaron la perspectiva de género subió con respecto a lo previsto.

El empleo femenino y masculino generado en la industria pesquera, medido en el programa 71P-Pesca, ha sido el esperado: 20 empleos femeninos y 10 masculinos, sin que se altere la brecha de género por mayor participación de mujeres en este ámbito.

En los resultados del cumplimiento en el programa 54D- Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera, del IAIFAPAPE, destaca que, en general, las brechas de género se mantienen estables en beneficio de los hombres, destacando en este sentido las diferencias entre el alumnado de cursos de formación y cursos on-line y en las becas para personal I+D en formación.

CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

Esta Consejería proporciona treinta y seis indicadores de género en sus cuatro programas presupuestarios y destaca que la mayor parte de sus indicadores muestran un mantenimiento o más frecuentemente una reducción de las brechas de género, que vienen a reducir las diferencias entre mujeres y hombres.

En el programa 46B- Planificación y Promoción del Deporte, se llevan a cabo actuaciones para la promoción de la práctica deportiva en niños y niñas, mujeres y hombres, y se presentan indicadores que miden su número y participación en distintas modalidades y prácticas deportivas. En conjunto, la participación de chicos y hombres es superior a la de chicas y mujeres, si bien se han reducido las brechas de género que muestran los indicadores de licencias de deporte federado, Plan Andaluz de Entrenamiento (PAE), becas del Programa Élite para el deporte de alto rendimiento y el número de deportistas de alto rendimiento. La brecha ha desaparecido o no existe para el personal becario y entre participantes de los encuentros deportivos escolares y, por último, se ha invertido entre deportistas del Programa Estrella.

El programa 75A- D.S.G. de Turismo, Comercio y Deporte, se acompaña de doce indicadores de género, destacando que se ha invertido la brecha de género en dos de sus indicadores, en los que se preveía mayor participación masculina y ha resultado en una ejecución con más presencia de mujeres; éstos son los porcentajes de usuarios y usuarias en el acceso a los servicios documentales presenciales y la participación en cursos en localidad distinta al centro de trabajo. En los cursos presenciales aumenta la brecha de género por mayor participación de profesores hombres, mientras que en los cursos en la misma localidad del centro de trabajo se ha reducido la brecha de género que existe por la mayor presencia de mujeres.

En materia de Promoción, Calidad e Innovación Turística desarrollada en el marco del programa 75D, se produjo un aumento de las brechas de género en las acciones de transferencia de conocimiento y en programas de formación ecuestre por la mayor asistencia de hombres, y se mantuvo la brecha que existe en los proyectos de fomento de estudios, en los que el número de mujeres es superior al de hombres.

En el programa 76A- Ordenación y Promoción Comercial, se conceden becas para la formación en comercio interior, registrándose que la brecha de género se ha invertido al preverse mayor participación de hombres y ejecutarse un incremento mayor de la participación de las mujeres.

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social es la que cuenta con mayor número de indicadores de género en el Presupuesto, un total de ciento sesenta. De ellos, cien pertenecen a la Consejería, cuarenta y cuatro al Instituto Andaluz de la Mujer, a través del programa presupuestario 32G- Acciones para la Igualdad y Promoción de las Mujeres, y dieciséis al Instituto Andaluz de la Juventud, mediante el programa 32F- Promoción y Servicios para la Juventud.

Cabe destacar que, en conjunto, hay mayor número de indicadores que muestran una reducción de las brechas de género que su aumento, si bien también se detectan algunas inversiones de las brechas tras la ejecución de las actuaciones. Por otra parte, si bien son numerosas las desviaciones en cuanto a la relación previsión- ejecución, éstas son, por lo general, leves.

En el programa de 31 A- D.S.G. de Igualdad y Bienestar Social, que gestiona lo relativo al personal de la Consejería, en lo que se refiere a la formación, establece dos indicadores de género para cuantificar la asistencia esperada a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional. La brecha de género se ha reducido ya que la ejecución ha sido un 34% menor para los hombres y un 43% menor para las mujeres que, sin embargo, siguen siendo la mayoría de participantes en los cursos.

En relación con el conjunto de actuaciones enmarcadas en el Plan sobre Drogodependencias, gestionado a través del programa 31B, se establecieron catorce indicadores de género. Entre dichos indicadores se encuentran el alumnado en programas formativos de prevención, las admisiones a tratamiento, los pacientes en el programa de metadona y en recurso de internamiento, las personas usuarias de la Red de Artesanos, los contratos en el programa de incorporación Arquímedes y las llamadas al teléfono informativo. Salvo en las admisiones a tratamiento y las llamadas a teléfono informativo donde la brecha de género se ha reducido, en las restantes se ha incrementado la brecha de género, ya que los hombres participan más que las mujeres.

El programa 31E- Atención a la Infancia, establece un conjunto de dieciséis indicadores de género, en medidas destinadas a la protección de niños y niñas en situaciones de riesgo. Las brechas de género han aumentado en el caso tanto de los y las menores atendidos por equipos de tratamiento familiar, por más participación de chicas, como de los y las jóvenes extutelados donde se atendieron a más chicos. En el resto de los indicadores, menores atendidos en programas de vulnerabilidad social, menores en acogimiento familiar, menores extranjeros/as no acompañados atendidos, adopciones nacionales constituidas y menores en acogimiento familiar remunerado, las brechas se han reducido, habiendo por lo general mayor número de menores hombres. Por último, la brecha de género se invierte en las adopciones internacionales, ya que hubo más adopciones de niños que de niñas, cuya previsión cayó un 56%.

En el programa 31G- Bienestar Social, el número de indicadores de género es de trece. Las incidencias más destacables en la comparación de previsión y ejecución, se refieren a que se invierte la brecha de género en el número de usuarios/as de los servicios sociales comunitarios donde la mayoría son hombres, y que se reduce la brecha entre usuarios y usuarias de servicios unificados de renovación de empleo, así como entre el número de mujeres y hombres en actuaciones en inserción sociolaboral.

El Servicio de Apoyo a las Familias, programa 31P, en esta Consejería, se distingue por la generalizada reducción de las brechas de género que miden catorce indicadores de género relativos a la cobertura de diferentes plazas para personas con discapacidad y mayores. En seis indicadores como son las plazas de estancias diurnas de mayores, las estancias de fin de semana y las ayudas por nacimiento del tercer hijo han aumentado las brechas por mayor uso de las mujeres, salvo en el caso de las ayudas por nacimiento del tercer hijo que ha sido mayor para los chicos.

También el programa 31R- Atención a la Dependencia, Envejecimiento Activo y Discapacidad, contó con una ejecución, en sus veinticuatro indicadores de género, por lo general ajustada a las previsiones, y la tónica general es la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres pese a que las mujeres siguen siendo mayoría entre los/las usuarios de las actuaciones. Los indicadores que marcan un aumento de las brechas de género son: los de usuarios/as de ayuda a domicilio, donde hay más mujeres; las personas atendidas en centros de valoración, con más hombres; los y las participantes en programas universitarios, con mayoría de mujeres y las plazas en casas hogar donde los hombres casi duplican las mujeres.

El programa 31T- Prevención y Protección contra la Violencia de Género, cuenta con tres indicadores de género que miden las órdenes de protección, así como el número de centros y usuarias de los centros de acogida a mujeres que padecen violencia de género. Y por lo que se refiere al número de unidades familiares beneficiarias del ingreso mínimo de solidaridad (IMS) del programa 32E- Inclusión Social, destaca el hecho de que se esperaba que las mujeres cursasen el 75% del total de solicitudes, brecha de género que viene siendo habitual en este indicador.

En el programa del Instituto Andaluz de la Juventud, 32F- Promoción y Servicios para la Juventud, se contabilizaron dieciséis indicadores de género. Se preveía que las mujeres fueran mayoría generalizada entre las personas beneficiarias de este programa. Sin embargo, la ejecución ha dado como resultado una reducción de las brechas de género e incluso se han invertido en algunas actuaciones. Así, destaca que los hombres han pasado a ser mayoría entre los miembros de entidades juveniles censadas o en las consultas al teléfono de información sexual de jóvenes. De manera contraria, las mujeres han pasado a ser más beneficiarias de subvenciones a entidades locales pese a la previsión de una mayoría masculina. Las brechas también han aumentado por la mayor demanda femenina como usuarias del carnet joven o como participantes del programa Idioma y Juventud.

El Instituto Andaluz de la Mujer, a través del programa presupuestario 32-G, desarrolla un amplio abanico de actuaciones, a las que se asocian cuarenta y cuatro indicadores de género. Respecto a los indicadores que desagregan información por sexo, se reduce la brecha de género en las quejas tramitadas por hombres y mujeres a través del observatorio de publicidad sexista y en la participación en jornadas, talleres y seminarios de empresas de economía social, mientras que aumenta en la formación en género destinada al profesorado de primaria y secundaria, en la formación en género dirigida a hombres y mujeres a cargo de la unidad de igualdad, en las jornadas formativas en materia de igualdad en las empresas, donde el número de hombres formados sólo llegó al 44% de lo esperado y en la participación de hombres y mujeres en los foros de migración y género donde los hombres quedaron por debajo de lo previsto.

Por otra parte, y en cuanto a los indicadores que miden actuaciones específicas de género, bajó un 33% el número de proyectos elaborados para emprendedoras, así como el número de usuarias de unidades de empleo para mujeres en Corporaciones Locales, si bien, por otra parte, aumentó en un 42% el número de beneficiarias de programas de atención a mujeres en riesgo de exclusión social, y de mujeres atendidas en programas dirigidos a solventar la problemática de la prostitución y el tráfico sexual. El número de asociaciones que finalmente se implicaron

en programas de fomento del asociacionismo, aumentó un 24% y aumentó también el número de servicios de atención psicológica a descendientes de mujeres víctimas de violencia. Por último, el número de reclamaciones en el servicio de reclamación de impago de pensiones, se situó un 24% por debajo de lo previsto.

CONSEJERÍA DE CULTURA

La Consejería de Cultura, junto con el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo y el Patronato de la Alhambra y Generalife, cuantificaron sus actuaciones con enfoque de género mediante cuarenta y tres indicadores.

Como en otras secciones presupuestarias, la Consejería de Cultura y sus agencias registraron divergencias entre los valores planificados y los ejecutados, en este caso mayoritariamente positivas, es decir, con ejecución superior a lo previsto, si bien ello no ha contribuido siempre a reducir las brechas de género existentes.

Tanto el personal asistente a cursos de formación como las personas usuarias de infraestructuras corporativas (redes o software), en el programa 45A- D.S.G. de Cultura, fueron ejecutados por encima de lo que se previó inicialmente. En el caso de las personas asistentes a los cursos de formación ha aumentado la brecha de género por la mayor asistencia de las mujeres y, sin embargo, las mujeres usuarias en infraestructuras corporativas aumentan proporcionalmente a los usuarios, por lo que la brecha de género se reduce.

En el programa 45B- Bienes Culturales, se establecieron indicadores para medir las personas asistentes a exposiciones y visitantes al portal sobre investigación en bienes culturales. Destaca la importante reducción en el número de asistencias a exposiciones, que sin embargo tiene como consecuencia una reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en asistencia.

Entre los diversos indicadores del programa 45C- Innovación e Industrias Culturales, cabe destacar la evolución de los indicadores que miden el número de personas usuarias del Centro de Documentación de Artes Escénicas, puesto que éste superó ampliamente las previsiones, así como la participación de alumnos y alumnas en el programa andaluz de Jóvenes Instrumentistas; en ambos casos las brechas de género se reducen. Sin embargo, la brecha de género entre las personas abonadas a los espacios escénicos ha aumentado ligeramente, por mayor aumento de abonadas mujeres.

En el programa 45D- Museos y Promoción del Arte, se aprecia un importante incremento de la brecha de género entre las personas visitantes de los espacios culturales, donde hay mayor presencia de mujeres, así como un incremento ligero del mismo carácter en el indicador de formación de personas en materia de seguridad. No obstante la brecha de género se ha invertido entre el alumnado del máster de museología ya que, aunque la previsión para las mujeres era menor, han participado de forma mayoritaria.

En materia de Cooperación Cultural, gestionada por el programa 45E, se incluye un solo indicador, que mide el número de personas usuarias de servicios de información y documentación, aumentando la brecha de género por el incremento sustancial de hombres como usuarios respecto a las mujeres.

El programa 45F, a través del que se gestionan los créditos del Patronato Andaluz de la Alhambra y Generalife, midió mediante indicadores de género por un lado, las visitas de adultos y de escolares al conjunto monumental y por otro la formación de recursos humanos y los estudios sobre visitantes con perspectiva de género, destacándose un ligero incremento de las brechas de género entre los adultos y escolares ya que los hombres no han alcanzado la participación prevista.

En el Centro Andaluz de Arte Contemporáneo, se incluye un único indicador de género, que cuantifica la participación y organización de exposiciones para mujeres artistas. La cuantificación inicial fue de 2 exposiciones, y finalmente se registraron tres, con lo que se ha favorecido la promoción de las mujeres en el ámbito cultural.

Otro de los programas de la Consejería de Cultura, el 45H- Libro, Archivos y Bibliotecas, cuantifica a través de seis indicadores el uso que se realizó, por parte de hombres y mujeres, de los servicios de biblioteca y centros de documentación públicos. Destaca, en la ejecución, el aumento de la brecha de género entre las personas usuarias de las bibliotecas públicas por el incremento de uso de las mujeres, las cuales, al utilizar también más el préstamo, han invertido la brecha de género prevista sobre préstamos materiales de la red bibliotecas de Andalucía. Finalmente las desigualdades entre mujeres y hombres como usuarios del centro de documentación musical de Andalucía, se han reducido, siendo aún mayor el uso que realizan los hombres en este ámbito.

El alumnado en estudios técnicos y artísticos, medido en dos indicadores del programa 45K-Instituciones Culturales, fue similar al establecido en las previsiones aunque se invirtió la brecha de género por el mayor incremento de la participación de alumnos que de alumnas.

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

La Consejería de Medio Ambiente y la Agencia Andaluza del Agua suman un total de treinta y cuatro indicadores, de los cuales veintiocho pertenecen a la Consejería y seis a la Agencia.

En cuanto a los comentarios generales que merecen los indicadores, se puede destacar que los hombres son mayoría de beneficiarios en casi todos los indicadores y que de manera general, las brechas de género se han acentuado a raíz de la ejecución presupuestaria.

En los cursos de formación gestionados desde el programa 44A- D.S.G. de Medio Ambiente, el alumnado no alcanzó las previsiones, registrándose una mayor caída de la participación de las mujeres que de los hombres.

El programa 44D- Espacios naturales y participación ciudadana, con catorce indicadores de género, presenta un solo indicador donde las mujeres son mayoría entre las personas beneficiarias en la formación en materia ambiental y, en este sentido, la brecha de género se ha reducido al caer más la participación de mujeres que de hombres. Respecto al resto de los indicadores, donde los hombres son siempre mayoría, cabe destacar el aumento de la brecha de género entre los empleados/as en equipamientos de uso público, así como entre las personas beneficiarias de subvenciones y ayudas, en la reducción de la brecha entre responsables en sistemas de calidad marca parque natural y en participantes de acciones formativas de adhesión de empresariado a puntos de información.

En cuanto a la gestión del medio natural, el programa 44E, responsable de su gestión, presenta diez indicadores relativos a la concesión de licencias de caza y pesca, personal empleado del plan INFOCA, guardas de coto y concesión de ayudas y subvenciones. Su ejecución también se caracteriza porque los hombres son mayoría de beneficiarios de todas las actuaciones, destacando el aumento de la brecha de género entre cazadores, pescadores y guardas de coto, mientras que disminuye la desigualdad en el caso del personal empleado en el plan INFOCA.

Dentro del programa 44F- Desarrollo Sostenible e Información, se previeron acciones de formación ambiental, que registran un incremento del 125% en el número de alumnas, y del 50% en el de alumnos, creándose una brecha de género en la participación de mujeres y hombres.

En cuanto a la Agencia Andaluza del Agua, su programa presupuestario 51D cuenta con seis indicadores de género, relativos a actuaciones de racionalización y uso eficiente del agua. Se cuantifican las mejoras en el abastecimiento de hombres y mujeres, la población afectada por las mejoras en la gestión del agua, y los expedientes de personal de la Agencia. Cabe destacar el aumento de la brecha de género al aumentar la consideración de expedientes de personal hombres y disminuir los de mujeres.

Relación de cuadros y gráficos

CUADROS

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

Cuadro 4.2. Distribución de altos cargos por sexo, 2012

Cuadro 4.3. IPRHM por secciones presupuestarias en los niveles superiores del grupo A1, 2012

Cuadro 4.4. Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

Cuadro 4.5. Tasas de éxito en las pruebas de acceso a la función docente por especialidad y sexo (Convocatorias 2009 y 2011)

Cuadro 4.6. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria (Convocatorias 2008 y 2010)

Cuadro 4.7. Resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional (Convocatorias 2008 y 2010)

Cuadro 4.8. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según nivel de enseñanza

Cuadro 4.9. Distribución por sexo de los equipos directivos docentes según el cargo

Cuadro 4.10. Personal docente con función inspectora según tipo de puestos, 2012

GRÁFICOS

3. 1. Población por Comunidades y Ciudades Autónomas

3. 2. Población residente en Andalucía por provincia y sexo

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

3. 4. Pirámide de población de Andalucía y España. Año 2012

3. 5. Tipología de los hogares andaluces en 2001 y 2011

3. 6. Evolución de la Fecundidad (ICF) en Andalucía y España. Periodo 1997-2011

3. 7. Población española y extranjera residente en Andalucía y en el resto de España según sexo. Año 2012

3. 8. Procedencia de la población extranjera residente en Andalucía. Año 2012

3. 9. Composición de los Parlamentos /Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2012

3. 10. Composición de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas según sexo. Año 2012

3. 11. Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas, 1995-2012

3. 12. Porcentaje de alcaldías de Andalucía según sexo por provincia. Año 2012

3. 13. Porcentaje de alcaldías de Andalucía según sexo por partido político. Año 2012

3. 14. Composición de las Diputaciones Provinciales de Andalucía según sexo y partido político. Año 2012

3. 15. Personas alto cargo de la Junta de Andalucía por Consejería según sexo. Año 2012

3. 16. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Año 2012
3. 17. Presencia de mujeres en los órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas. Años 2011 y 2012
3. 18. Equipos directivos de los centros en Andalucía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas según sexo por provincia. Año 2012
3. 19. Evolución porcentual 2011-2012 de la presencia de mujeres en los órganos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía
3. 20. Presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Gobierno de las Academias de Andalucía. Año 2012
3. 21. Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorros y de las Cajas Rurales andaluzas según sexo. Año 2012
3. 22. Registro de Mediadores de Seguros, Corredores de Reaseguros y de sus Altos Cargos en Andalucía. Año 2012
3. 23. Personal Directivo de la Agencia Pública Empresarial RTVA. Año 2012
3. 24. Personal Directivo de los medios de comunicación presentes en Andalucía. Año 2012
3. 25. Población de 16 a 64 años según relación con la actividad económica, por sexo. Andalucía 2T/2012
3. 26. 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/2012
3. 27. 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/2012
3. 28. Tasa de Actividad de la población de 15 a 64 años según sexo en los diferentes grupos de países europeos, España y Andalucía. Año 2011
3. 29. 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/2012
3. 30. Paro registrado por sexo en Andalucía. Periodo 2001-2011
3. 31. Tasas de actividad de la población de 16 a 64 años según nivel de formación alcanzado en Andalucía y España. Año 2011
3. 32. Evolución de la población inactiva en el mercado laboral según tipo de inactividad sobre el mismo trimestre del año anterior en Andalucía. 2T/2012
3. 33. Población ocupada por jornada laboral y sexo en Andalucía. Año 2011
3. 34. Empleadores/as según sexo en Andalucía
3. 35. Tasa de empleo del grupo de edad de 25 a 49 años según el número de hijos/as en Andalucía. Año 2011
3. 36. Porcentaje de afiliaciones a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía sobre el total nacional. Año 2012
3. 37. Evolución porcentual en 2012 sobre el mismo mes de 2011 del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en Andalucía y España
3. 38. Tasa de variación entre mayo de 2010 y mayo de 2011 de afiliación a los diferentes regímenes de la Seguridad Social según sexo en Andalucía
3. 39. Diferencias retributivas netas sobre el salario bruto anual entre hombres y mujeres en Andalucía y España. Año 2010

3. 40. Distribución de los asalariados/as según sexo por tramo de salario en Andalucía. Año 2010
3. 41. Número de pensiones de naturaleza contributiva según clase en Andalucía. Año 2011
3. 42. Importe medio de las pensiones de carácter contributivo según clase en Andalucía. Año 2011
3. 43. Pensiones contributivas por sexo y tramos de cuantía en Andalucía. Año 2011
3. 44. Población beneficiaria de prestaciones de naturaleza no contributiva según tipo de prestación en Andalucía. Año 2011
3. 45. Personas beneficiarias de pensiones no contributivas según sexo y cuantía de la pensión en Andalucía. Año 2011
3. 46. Número de declaraciones del IRPF en Andalucía, por modalidad de declaración y sexo, 2009-2010
3. 47. Porcentaje de participación en los beneficios fiscales de la campaña del IRPF 2010, por tipo de deducción autonómica
3. 48. Porcentaje de participación en beneficios fiscales totales. Año 2010
3. 49. Número de personas que solicitan deducción en el IRPF, por tipo de deducción y sexo. Año 2010
3. 50. Porcentaje de participación en el total del beneficio fiscal de cada tipo de deducción por sexo. Año 2010
3. 51. Número de autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en Andalucía, 2010-2011
3. 52. Porcentaje de autoliquidaciones de sujetos pasivos personas físicas en el ITPyAJD por sexo, 2010-2011
3. 53. Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales creadas en Andalucía en 2011 según sexo y actividad económica
3. 54. Personas físicas que constituyen Cooperativas creadas en Andalucía según sexo y actividad económica. Año 2011
3. 55. Evolución del número de personas de alta como autónomos/as en Andalucía. Años 2006-2011
3. 56. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según tipo de enseñanza por sexo en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 57. Alumnado que terminó los estudios universitarios en 2011 en Andalucía por tipo de estudio
3. 58. Alumnado matriculado en cursos de doctorado según sector de la enseñanza en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 59. Tesis doctorales aprobadas según área de conocimiento en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 60. Mujeres catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria en Andalucía y España. Curso 2010-2011
3. 61. Evolución del alumnado de instituciones de Andalucía con becas Erasmus
3. 62. Porcentaje de personas de 16 a 74 años que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses. Andalucía y España. Años 2011 y 2012
3. 63. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según sexo y nivel de estudios. Año 2012
3. 64. Uso del ordenador en los últimos 3 meses según la situación laboral por sexo en Andalucía. Año 2012

3. 65. Evolución del porcentaje de personas que han usado internet en los últimos 3 meses en Andalucía según sexo. Periodo 2007-2012
3. 66. Evolución del número de Centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía 2003-2013
3. 67. Evolución del alumnado en centros de Primer Ciclo de Educación Infantil en Andalucía. Periodo 2003-2013
3. 68. Centros educativos que ofertan servicios de Aula matinal, Comedor y Actividades Extraescolares en Andalucía. Curso 2012-2013
3. 69. Tasas de escolarización de Segundo Ciclo de Educación Infantil según edad y titularidad de los centros educativos en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 70. Evolución de las diferencias en Tasa de Idoneidad entre alumnas y alumnos en las edades de la enseñanza obligatoria en Andalucía
3. 71. Evolución porcentual del Alumnado de Bachillerato según rama y curso escolar en Andalucía
3. 72. Alumnado de ciclos formativos según nivel en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 73. Alumnado de ciclos formativo de grado medio por familia profesional en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 74. Alumnado de ciclos formativos de grado superior por familia profesional en Andalucía. Curso 2010-2011
3. 75. Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2010-2011
3. 76. Hogares según régimen de tenencia de la vivienda principal en Andalucía. Año 2010
3. 77. Hogares en régimen de propiedad según sexo y edad de la persona de referencia en Andalucía. Año 2010
3. 78. Personas beneficiarias del Plan Concertado de Vivienda y Suelo. Periodo 2008-2012
3. 79. Número de inscripciones de demandantes de viviendas de protección oficial en el Registro Municipal de Demandantes de Viviendas Protegidas. Periodo 2009-2012
3. 80. Número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2010
3. 81. Número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo y edad en Andalucía. Año 2010
3. 82. Evolución del número de personas heridas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía
3. 83. Evolución del número de personas muertas en accidente de tráfico según sexo en Andalucía
3. 84. Personas de 16 y más años que no se desplazan en transporte privado según motivo y sexo. Año 2011
3. 85. Personas de 16 y más años que en día laborable no se desplazan en transporte público según motivo. Año 2011
3. 86. Personas de 16 y más años que se desplazan en día laborable según motivo. Año 2011
3. 87. Personas de 16 y más años que se desplazan en fin de semana según actividad. Año 2011
3. 88. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en Andalucía. Años 2000 y 2010
3. 89. Defunciones de hombres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 3T/2011

3. 90. Defunciones de mujeres registradas en Andalucía por lista abreviada de tabulación (C.I.E. 10ª) 3T/2011
3. 91. Número de muertes por suicidio, sexo y franja de edad en Andalucía. Año 2010
3. 92. Trabajo familiar: titulares persona física y jefes de explotación según edad y sexo. Año 2009
3. 93. Otra mano de obra familiar según sexo y tiempo trabajado. Año 2009
3. 94. Titularidad de las explotaciones ganaderas según tipo de ganado en Andalucía. Año 2011
3. 95. Distribución del empleo generado en acuicultura por tipo de jornada y sexo en Andalucía. Año 2011
3. 96. Empleo en tiempo equivalente a dedicación plena por ámbitos de actuación ambiental y sexo en Andalucía. Año 2010
3. 97. Personas ocupadas en el sector comercial por situación profesional y sexo en Andalucía. Año 2011
3. 98. Distribución porcentual de turistas según su procedencia por sexo. Año 2011
3. 99. Distribución de turistas según segmentos turísticos. Año 2011
3. 100. Distribución de personas ocupadas según sexo por ramas de actividad de la industria turística. Año 2011
3. 101. Número de personas usuarias inscritas en la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2010
3. 102. Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía. Año 2010
3. 103. Empleo cultural por dimensiones. Año 2008
3. 104. Autores/as de obras para las que se solicita la inscripción de derechos en el Registro Territorial de la Propiedad Intelectual en Andalucía según tipo de obra y sexo. Año 2011
3. 105. Deportistas de Alto Nivel y Alto Rendimiento según sexo en Andalucía
3. 106. Deportistas becados/as por el programa Élite. Años 2010 y 2011
3. 107. Equipos patrocinados a través del Programa Estrella Élite de Andalucía según categoría y sexo. Temporada 2011-2012
3. 108. Resoluciones dictadas de situación de dependencia en Andalucía según el grado. Año 2012
3. 109. Servicios prescritos a través del Programa Individual de Atención (PIA) en Andalucía. Año 2012
3. 110. Prestaciones económicas de atención a la dependencia reconocidas en Andalucía. Año 2012
3. 111. Evolución de las denuncias por violencia de género en Andalucía y España
3. 112. Evolución de las Órdenes de Protección incoadas en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM) en Andalucía y España
3. 113. Evolución de mujeres fallecidas por violencia de género ejercida por su pareja o expareja en España y Andalucía
4. 1. Distribución por sexo del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2012
4. 2. IPRHM por categorías laborales, 2012
4. 3. IPRHM por Consejerías, 2011-2012

4. 4. IPRHM de altos cargos según edad, 2011-2012
4. 5. IPRHM de altos cargos según número de hijos e hijas, 2011-2012
4. 6. IPRHM del personal funcionario según grupos profesionales, 2011-2012
4. 7. IPRHM del personal funcionario por Consejerías, 2011-2012
4. 8. IPRHM del personal funcionario según niveles de la carrera administrativa, 2011-2012
4. 9. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1, 2011-2012
4. 10. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1 según edad, 2012
4. 11. IPRHM de los niveles superiores del grupo A1 según número de hijos e hijas, 2011-2012
4. 12. IPRHM del personal laboral según grupos profesionales, 2011-2012
4. 13. IPRHM del personal laboral por Consejerías, 2011-2012
4. 14. Distribución por sexo del personal docente, 2012
4. 15. IPRHM según titularidad de los centros docentes, 2008-2012
4. 16. IPRHM del personal docente según edad, 2008-2012
4. 17. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según titularidad de los centros docentes, 2008-2012
4. 18. IPRHM del personal docente en Educación Infantil y Primaria según edad, 2008-2012
4. 19. IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente por especialidad. Convocatorias 2009 y 2011
4. 20. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria según titularidad del centro docente, 2008-2012
4. 21. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria según edad, 2008-2012
4. 22. IPRHM del personal docente de Educación Secundaria con la condición de catedrático/a, 2008-2012
4. 23. IPRHM del personal seleccionado en las pruebas de acceso a la función docente por cuerpos de enseñanza, convocatorias 2008 y 2010
4. 24. IPRHM del personal docente en la Educación de Personas Adultas según edad, 2008-2012
4. 25. IPRHM del personal docente en la Educación Especial según titularidad del centro docente, 2008-2012
4. 26. IPRHM del personal docente en la Educación Especial según edad, 2008-2012
4. 27. IPRHM del personal docente en la Educación Compensatoria según edad, 2008-2012
4. 28. IPRHM del personal docente en la Educación de Régimen Especial según edad, 2008-2012
4. 29. IPRHM del personal docente en la Formación del Profesorado según edad, 2008-2012
4. 30. IPRHM de los equipos directivos docentes según titularidad de los centros, 2008-2012
4. 31. IPRHM de los equipos directivos de los centros públicos según edad, 2012
4. 32. Distribución por sexo del personal de la Inspección Educativa, 2012
4. 33. IPRHM del personal de la Inspección Educativa según edad, 2008-2012
4. 34. Distribución por sexo del personal adscrito al SAS, 2012
4. 35. IPRHM del personal del SAS según servicios de prestación sanitaria, 2012
4. 36. IPRHM del personal del SAS según grupos de personal, 2012
4. 37. IPRHM del personal del SAS según niveles de la carrera administrativa, 2012
4. 38. IPRHM del personal del SAS según categorías profesionales. Puestos básicos, 2012

4. 39. IPRHM del personal del SAS según naturaleza de la actividad, 2012
4. 40. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según edad, 2012
4. 41. IPRHM del personal del SAS en los niveles 27-29 según número de hijos/as, 2012
4. 42. Distribución por sexo del personal adscrito a la Administración de Justicia, 2012
4. 43. IPRHM del personal no judicial según grupos profesionales, 2011-2012
4. 44. IPRHM del personal no judicial según categoría de personal, 2011-2012
4. 45. IPRHM del personal no judicial según edad, 2011-2012
4. 46. IPRHM del personal no judicial según antigüedad en el servicio, 2012
4. 47. IPRHM de los Cuerpos Generales de la Administración de Justicia según actividad, 2011-2012
4. 48. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense según nivel de responsabilidad del puesto, 2011-2012
4. 49. IPRHM del Cuerpo de Medicina Forense. Forenses Generalistas según edad, 2011-2012
4. 50. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según edad, 2011-2012
4. 51. IPRHM de los puestos directivos del Cuerpo de Forenses según número de hijos/as, 2012
4. 52. IPRHM del personal directivo de las Agencias Públicas, Sociedades Mercantiles y Entidades Asimiladas, 2012
5. 1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la escala G+ en el Presupuesto 2013
5. 2. Variación del gasto presupuestario de los programas según la escala G+ 2013 respecto al año 2012
5. 3. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2012
5. 4. Presupuesto 2013. Indicadores de Género por Políticas Presupuestarias

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA